

Estrategias de representación sindical en la Unión Obrera Ladrillera Argentina (UOLRA)

Florencia Corradi¹

Resumen

La UOLRA es un sindicato de primer grado que representa a los trabajadores y trabajadoras ladrilleros artesanales del territorio nacional. Desde el momento de su constitución ha ejercido la representación de los ladrilleros asalariados que trabajaban en fábricas en contextos de suma precariedad e informalidad. El año 2010 abrió para el sindicato un significativo proceso de organización, a raíz del cual se incorporó la representación de trabajadores de la economía popular. El presente artículo tiene como objetivo analizar las estrategias de representación sindical desarrolladas por la UOLRA, en el período 2015-2019, entendiendo que implican un proceso creativo de ampliación y adaptación de las estrategias tradicionales de la acción sindical. Asimismo, las características que asume el trabajo ladrillero suponen para la UOLRA un conjunto de limitaciones y desafíos para tomar en cuenta en las estrategias de representación.

Palabras clave: sindicalismo, economía popular, estrategias de representación, ladrilleros

Strategies of union representation in the Unión Obrera Ladrillera of the Argentine Republic

Abstract

The UOLRA is a first-degree union that represents handcrafted bricklayers throughout the national territory. From the moment of its constitution, it has exercised the representation of wage-earning bricklayers working in factories in highly precarious and informal conditions. The year 2010 opened a significant process of organization for the union, as a result of which they reformed its by-laws to include union representation for bricklayers of the “popular economy,” or informal sector. This article analyzes the differentiation strategies developed by the UOLRA between 2015 and 2019, understanding that they imply a creative process of adaptation of the traditional strategies of trade union action. Likewise, the characteristics assumed by the bricklayers work suppose for the UOLRA a set of limitations and challenges to think the representation strategies.

Fecha de recepción 11/11/2021 – Fecha de aprobación 14/02/2022

¹ Magíster en Estudios Organizacionales (Universidad Nacional de General Sarmiento) - Becaria Doctoral (CONICET/UNPAZ-IESCODE). E-mail: florcorradi2@gmail.com

Key Words: unionism, popular economy, strategies of representation, brickyard workers

Introducción

La Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) es un sindicato de primer grado que representa a los/as ladrilleros/as artesanales de todo el país. Dentro de este sector de actividad, aunque existe el empleo asalariado, la mayor parte trabajan en unidades productivas familiares. Frente a esta situación el sindicato afronta el desafío de representar a trabajadores/as no asalariados/as, para lo cual desarrolla estrategias que escapan a los marcos tradicionales de la acción sindical².

La heterogeneidad social y laboral que caracteriza al sector ladrillero artesanal en Argentina se encuentra enmarcada en un proceso más amplio de polarización y fragmentación del mundo del trabajo que se desarrolló a partir de la década de 1970 y continuó agudizándose con el transcurrir de los años. En el nuevo orden laboral —caracterizado por persistentes y elevados niveles de desempleo, formas heterogéneas de precarización del trabajo y un aumento en la desigualdad social— numerosos trabajadores fueron expulsados del mercado laboral formal, obligados a una vida sin salario e, incluso, sin siquiera la esperanza de acceder a una relación de empleo formal. Otros/as trabajadores/as vieron afectados aún más sus ingresos y medios de vida quedando sumergidos en situaciones de extrema pobreza. Esto significó para las organizaciones sindicales un nuevo escenario en el cual el sujeto clásico de representación se encontraba en crisis. Así, el nudo central de los nuevos desafíos para la construcción sindical se ubicó en el quiebre del modelo del trabajo asalariado formal y, a la par de ello, la extensión de distintas formas de precarización en términos de ingresos, modalidades de contratación y formas de registro en la seguridad social de un amplio segmento de la clase de trabajadora, junto con el crecimiento de

² La noción de “sindicalismo clásico o tradicional” en este trabajo se encuentra principalmente ligada al devenir histórico de la organización colectiva de los trabajadores que consolidaron sus estructuras e instituciones en los marcos del peronismo de mitad de siglo pasado, configurándose lo que se llamó el modelo sindical argentino que, como lógica de organización de la actividad sindical, se sostiene hasta nuestros días. Sobresalen como características del modelo: a) la organización interna piramidal y jerárquica; b) la organización fundamentada en la profesionalidad de la actividad; c) la representación en los lugares de trabajo mediante comisiones internas; d) la libertad de organización gremial, pero exclusividad en el ejercicio de la personería; e) la unicidad en la representación por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) (Lazarte y Reartes, 2019; Novick, 2001). En tal sentido, la noción de representación tradicional no está definida por la orientación ideológica ni por las acciones que llevan a cabo los sindicatos —ya que muchos gremios realizan acciones sociales y actividades que escapan a lo estrictamente laboral— sino por las bases sobre las que se organizan y la definición del sujeto de representación centrado en el trabajo asalariado.

los niveles de desocupación y de trabajos por cuenta propia de subsistencia, en relación a los cuales la mayoría de los sindicatos no tenía una experiencia acumulada para interactuar, dialogar y negociar (Novick, 2001). En tal sentido, el nuevo orden laboral ha producido, en principio, dos consecuencias para las organizaciones gremiales: por un lado, los sindicatos dejaron de asumir la exclusividad en la representación, conviviendo en simultáneo con una multiplicidad de organizaciones sociales y políticas que intermedian las relaciones laborales; por el otro, los propios sindicatos han tenido que renovar sus recursos de poder, capacidades y estrategias (Bensusán y Subiñas, 2014).

Los conceptos de representación y representatividad son un aporte para analizar las transformaciones y adaptaciones que el nuevo contexto socio laboral implica para las organizaciones sindicales. Desde la perspectiva adoptada recuperamos los aportes de Ana Drolas (2003), quien entiende al concepto de representación como aquello que responde al reconocimiento del sindicato como una “particular institución social” (p.9), dada por el otorgamiento de la personería gremial mediante la intervención de la autoridad del trabajo. Por el otro, la autora señala que la noción de representatividad permite analizar la representación en su manifestación cotidiana, atendiendo a la capacidad de los sujetos de involucrarse en esa relación. De este modo, la representación se vuelve capacidad: el sindicato necesita *hacerse* representativo. “La representatividad es pensable como una potencia ratificada en el acto: la de aprehender o absorber los intereses diversos y las demandas diferentes del grupo representado que, por definición es heterogéneo, pero se muestra homogéneo cuando cristaliza, siempre relativamente, en un colectivo-representativo” (Drolas, 2003: 8).

En este marco, entendemos que la representación de los/as ladrilleros/as que no tienen empleador- “patrón” y que producen en unidades familiares implica para la UOLRA una apertura y el desarrollo de estrategias innovadoras, en pos de adaptar la construcción de su organización sindical, al menos en principio en términos institucionales, al mundo laboral ladrillero. En ese sentido, incluyeron a los/as trabajadores/as familiares como parte de su sujeto de representación, definiéndolos/as como pertenecientes al sector de la economía popular. Esta definición fue construyéndose como un posicionamiento político y en términos de diversos grados de apropiación e identificación en los distintos hornos ladrilleros del país³.

A partir de aquí, en este artículo analizaremos las principales estrategias sindicales que la UOLRA desarrolla para representar a trabajadores/as que

³ En el presente trabajo referiremos a unidades productivas familiares o de la economía popular indistintamente.

se encuentran en situaciones socio-laborales heterogéneas entre sí, atendiendo al conjunto de limitaciones y desafíos que las mismas conllevan. En este sentido, el concepto de estrategias de representación sindical es entendido como el despliegue activo, coherente y socialmente inteligible de acciones, intenciones y decisiones colectivas orientadas a cumplir los objetivos de la organización. A su vez, ellas implican la homogeneización y valorización legítima de intereses y demandas heterogéneas (Drolas, 2003; Laclau, 2012).

Los resultados aquí presentados se basan en una investigación llevada a cabo bajo un enfoque cualitativo, cuyos resultados fueron obtenidos a partir de la realización de una tesis de posgrado⁴.

1. La representación sindical del sector ladrillero artesanal

La actividad ladrillera en el país se encuentra extendida por gran parte del territorio nacional, distribuida en veintiuna provincias del país, con excepción de la Ciudad de Buenos Aires, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Por las particularidades del sector —informalizado, invisibilizado, heterogéneo y con reciente organización sindical— no se cuenta con datos nacionales actualizados que permitan conocer la cantidad de personas involucradas en la actividad y su distribución territorial, así como tampoco sobre la cantidad de ladrillos que se producen y de las unidades productivas que tienen presencia en el territorio nacional. A esta carencia de datos se suma la estacionalidad de la actividad y una importante participación de población migrante que ante los vaivenes de los ciclos económicos tiende a modificar también sus estrategias migratorias.

Según estimaciones del sindicato se indica que la actividad ladrillera involucra a alrededor de 160.000 familias en todo el país. Los ladrillos son producidos en un espacio específico denominado ladrillera o ladrillería. Esta representa una unidad territorial en la cual se desarrollan las distintas fases productivas que regionalmente se denominan como campamento, cortada o cortadero. La zona también puede ser denominada como hornos, olerías o tabiques.

El proceso productivo del ladrillo posee tres momentos centrales que se suceden en espacios diferenciados dentro de las ladrillerías. El primero tiene como escenario el pisadero, donde se realiza la mezcla de las materias primas. Luego, el barro elaborado es trasladado a las canchas y secaderos, donde se realiza el moldeo, el corte y el secado de los ladrillos. Por último,

⁴ La tesis, "Sin organización no hay sindicato: estrategias de representación sindical en la Unión Obrera Ladrillera Argentina (2015-2019)" fue dirigida por Johanna Maldovan Bonelli, con la codirección de Nora Goren.

se realiza la quema del ladrillo cortado en los hornos (Maldovan y Goren, 2016). En cada uno de estos espacios se efectúan distintas tareas que utilizan diversos insumos, herramientas y, en algunos casos, maquinarias.

Dentro de cada establecimiento, la cantidad y el tamaño de los espacios depende de los niveles de productividad buscados. También se encuentran diferencias en la maquinaria utilizada, en la organización de los tiempos, del espacio y en la división del trabajo. Asimismo, si bien pueden existir adaptaciones locales y regionales, el proceso productivo es similar en los distintos hornos del país debido a su carácter artesanal. Éste implica la repetición de formas tradicionales de producción, en las cuales no se emplean máquinas automatizadas para el corte del ladrillo, sino que el mismo es realizado por un/a trabajador/a utilizando moldes de distintas características. Así, en la mayor parte de las etapas, la actividad implica un bajo aporte de capital y medios técnicos y un uso intensivo de la fuerza de trabajo. A ello se agrega el hecho de que, salvo excepciones, la jornada laboral transcurre a la intemperie. De este modo, para los trabajadores son frecuentes los dolores corporales y las afecciones a la salud. La intensidad de las tareas, la exposición a distintos riegos como la aspiración del humo durante la quema, la exhalación de materiales finos propios de la materia prima, el riesgo de alojamiento de partículas en la zona ocular, la posibilidad de sufrir quemaduras, son algunos de los factores que más inciden en sus condiciones laborales.

El sector ladrillero está atravesado por una fractura que caracteriza al mundo del trabajo actual: la existencia de una importante porción de trabajadores que se encuentran por fuera de la relación laboral clásica y en situaciones en que la relación capital-trabajo, propia del trabajo asalariado, deja lugar a formas de trabajo atípicas. Desde inicios de la década de 1980 comenzaron a ser conceptualizadas por distintos autores como parte de la “economía popular” (Barrantes, 1992; Razeto Migliaro, 1984; Sarria Icaza y Tiribia, 2004).

Dentro del sector, por un lado existe la producción fabril, compuesta por asalariados, principalmente, en las provincias de Buenos Aires y Córdoba. Este sector se compone de unidades productivas generalmente pequeñas y medianas, en donde media una relación laboral dependiente. Las fábricas ladrilleras pueden ser formales o informales, o una combinación de ambas y, salvo excepciones, solo una parte de los trabajadores se encuentran registrados. Por lo general, poseen un mayor nivel de tecnificación que las unidades de la economía popular, mayores medidas de seguridad y mejor infraestructura (Maldovan y Goren, 2019). En estos emprendimientos, la organización del trabajo suele estar basada en jerarquías y puestos delimitados a partir de las distintas categorías establecidas por el Convenio

Colectivo de Trabajo (CCT). Asimismo, en las fábricas se articulan distintas formas de contratación laboral —trabajadores mensualizados y jornalizados— y de cobro —por día, por hora o por productividad (a destajo)—. El régimen salarial a destajo implica no solo una situación de mayor explotación de los trabajadores, sino también la presencia de “trabajo encubierto” de otros miembros de la familia, como las mujeres, hijos e hijas que dan “una mano” para que la jornada “termine antes” y el trabajador tenga así un mayor “descanso”, o bien pueda complementar los días perdidos por las inclemencias climáticas. Estas situaciones son frecuentes y representan una de las formas extendidas de trabajo no pago que se expresa bajo una forma de “ayuda” cuando en realidad contribuyen a la valorización del capital en la empresa.

Por otro lado, las unidades productivas de la economía popular son unidades de base familiar en las cuales los distintos miembros del hogar participan de las tareas productivas y, en algunas ocasiones, contratan trabajadores temporarios para realizar parte de las tareas. Estas unidades no suelen generar un stock de lo producido, debido por un lado a la apremiante necesidad de contar con ingresos y, por otro al no contar con la infraestructura necesaria para acopiar la producción. De este modo, se manejan con una racionalidad que moviliza hacia la obtención del máximo ingreso para satisfacer las necesidades más urgentes, en lugar de perseguir la obtención de la máxima ganancia (Muller, 2001: 10). Se trata de unidades productivas de subsistencia: se caracterizan por poseer un nivel de tecnificación menor al de las fábricas, un nivel de producción y estandarización del producto bajo lo que genera, como consecuencia de la actividad, magros ingresos. A su vez, esto se ve condicionado por las características de la comercialización de los ladrillos, ya que son los compradores quienes se acercan a los barrios en busca de ladrillos baratos y es allí donde prima la lógica de la competencia, fundamentalmente en los barrios donde no se han logrado alcanzar acuerdos para el establecimiento de precios mínimos. Los compradores son en su mayoría revendedores, por lo cual el precio máximo que pagan suele ser la mitad del valor de mercado.

Una de las características más importantes de la actividad ladrillera es que la misma se asienta principalmente en áreas periurbanas, de difícil acceso, situadas en los bordes de las ciudades. Estas zonas, por lo general, no tienen pavimento, agua potable de red, cloacas, recolección de basura o desagües pluviales y, a su vez, reciben “los impactos negativos de la expansión urbana, que literalmente les arroja residuos sólidos de diversos orígenes, efluentes contaminantes, escombros, particulado, humos y toda clase de subproductos indeseables” (De Monte y Díaz, 2011: 33).

Para producir ladrillos con la tecnología y herramientas utilizadas en la actualidad los/as trabajadores/as deben seguir de cerca ciertos procesos clave, tales como el secado- que puede afectarse con una lluvia repentina- o la quema que puede requerir agregar leña o modificar su disposición ante un cambio en la orientación del viento. Esto conlleva que, en ocasiones, vivan dentro del predio donde funcionan las fábricas o en zonas cercanas a las mismas, conformando barrios ladrilleros. En las unidades productivas familiares el espacio de trabajo y el espacio de vida suelen ubicarse en el mismo terreno, en ocasiones apenas separados por unos pocos metros. Es importante atender a las particularidades y problemáticas del sector señaladas para comprender las características que asume la representación del sindicato. Constituido como sindicato nacional en el año 1950, la UOLRA ejerció por más de seis décadas la representación sindical de los ladrilleros asalariados que trabajaban en fábricas en contextos de suma precariedad e informalidad.

Si bien han existido momentos de importante organización gremial — donde se destaca la huelga de “la tapada”⁵—, los primeros sesenta años de actuación gremial “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 y de legitimidad de las bases hacia sus representantes” (Maldovan y Goren, 2019: 1). Los casi treinta años que transcurrieron desde principios de los años ‘80 estuvieron signados por la gestión de Guillermo Yafar como Secretario General y parte de su familia como integrantes de la conducción nacional. Dicha gestión culminó con la intervención del gremio por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tras el asesinato de Eduardo Miguel Orellana en octubre del 2007, protesero nacional y ladrillero desde los nueve años, por el cual Yafar fue acusado y posteriormente condenado por ser uno de los autores intelectuales del crimen.

Luego de la designación de dos delegados normalizadores, fue nombrado en 2013 Luis Cáceres, quien fue electo secretario general en las elecciones del año 2015. A partir de esa fecha se abrió un proceso significativo de organización e innovación con un punto de inflexión en el año 2016 cuando el sindicato reformuló su estatuto, e incorporó la representación sindical de ladrilleros/as de la economía popular. La normalización de la UOLRA implicó

⁵ En 1946 los ladrilleros de distintas fábricas de la provincia de Buenos Aires realizaron una huelga de 90 días para exigir mejores condiciones de trabajo. Específicamente, reclamaban que “la tapada” y la tarea de cuidar los adobes de la lluvia fuese responsabilidad del empleador. Hasta ese momento, los trabajadores cobraban en función de la cantidad de ladrillos cocidos, con lo cual se hacían cargo de las pérdidas ocasionadas durante la etapa de secado. A partir de esa huelga se estableció el Día del Ladrillero el 21 de agosto.

la llegada al sindicato de referentes y militantes de movimientos sociales — principalmente del Movimiento Evita y de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP)—en articulación con otros provenientes del sindicalismo clásico. Las trayectorias que desarrollaban permitieron el despliegue de estrategias organizacionales innovadoras, que buscaron adaptarse a un mundo del trabajo ladrillero sumamente heterogéneo.

2. La construcción de estrategias amplias en la UOLRA

Los primeros años de la nueva gestión del gremio estuvieron atravesados no solo por la dificultad que traía a la representación la dispersión territorial de las familias ladrilleras, la falta de recursos económicos o el descreimiento en torno al rol del sindicato, sino también por el hecho de que incluso los propios ladrilleros/as, en muchas ocasiones, no se reconocían a sí mismos como trabajadores/as. En este contexto, la representación sindical implicó para la conducción nacional un proceso de construcción y creación del sujeto a representar en el ejercicio mismo de esa representación.

Asimismo, fue necesario construir estrategias para dar respuesta a las principales problemáticas estructurales de la producción del ladrillo artesanal que tensionan las posibilidades de organización gremial, tales como el elevado nivel de informalidad económica y laboral del sector, la alta presencia de trabajo migrante y de unidades productivas familiares. En esa perspectiva analizaremos las principales estrategias en dos direcciones: aquellas orientadas a delimitar el sujeto de representación y en pos de ello, disputar el reconocimiento de ladrilleros/as como trabajadores/as con derechos, y las que buscan fomentar la participación como herramienta para fortalecer la representatividad sindical. A su vez, analizamos también las dimensiones que le permiten al sindicato transversalizar la representación: la territorialidad y la construcción de la “familia ladrillera” como significante.

Disputando el reconocimiento: informalidad, trabajo migrante, no reconocido y no asalariado

Las primeras recorridas por los hornos y fábricas ladrilleras fueron etapas fundamentales para la construcción de las estrategias desarrolladas durante los años siguientes. Para quienes visitaban estos espacios de trabajo fue volviéndose evidente que el trabajo asalariado representaba una pequeña porción en relación al heterogéneo mundo sociolaboral ladrillero. Al mismo tiempo, quienes trabajaban en las fábricas lo hacían generalmente en una situación irregular, por fuera de los marcos de protección social y laboral. Frente a este diagnóstico comenzaron a desarrollarse estrategias para atender a las principales problemáticas que atraviesan al sector, algunas de

las cuales se encuadran dentro de las herramientas clásicas del sindicalismo y otras poseen un carácter innovador, que las amplía y complejiza.

De la informalidad a los derechos y obligaciones: las fiscalizaciones y campañas de visibilización

Hasta hace algunos años en las fábricas ladrilleras, los trabajadores desconocían sus derechos laborales, pese a que la actividad cuenta con dos CCT (el primero de ellos: 127/1975 y el segundo y aún vigente: 92/1990). En este sentido, como una de las estrategias más importantes de la UOLRA fue la realización de fiscalizaciones en las fábricas ladrilleras. La registración de los trabajadores asalariados fue desde el comienzo un horizonte claro, pero no exento de complejidades. En las entrevistas realizadas son frecuentes los relatos de experiencias violentas que sucedieron durante las fiscalizaciones. Roberto⁶, uno de los integrantes de la Comisión Directiva, recuerda en una de las primeras experiencias “un ambiente de hombres”, de patrones violentos que escoltados por dogos “escondían” a los trabajadores.

A su vez, las fiscalizaciones y el registro de los trabajadores presentan otras limitaciones. Por un lado, requieren del acompañamiento institucional de los ministerios de trabajo —nacionales y provinciales— y, por el otro, el sindicato es ubicado por los empleadores en un lugar de tensión con la sostenibilidad del negocio y de los trabajadores en sus posibilidades de sostenimiento de sus fuentes de ingreso.

En términos generales y por la particularidad de la actividad, las fiscalizaciones son una herramienta importante para avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil y adolescente en las fábricas. En este caso, la UOLRA viene llevando a cabo un importante trabajo en el marco de las iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo nacional, específicamente coordinando acciones con la Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) y la Coordinación de Prevención del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (CODITIA).

Asimismo, en gran parte de las fábricas los vínculos entre trabajadores y empleadores se han construido por fuera de los derechos y obligaciones que otorga la ley laboral, primando los vínculos informales y discrecionales entre las partes. En este sentido, los salarios —entre otras condiciones— se acordaban con cada patrón. En general, los ladrilleros desconocían la existencia de escalas salariales acordadas en paritarias, y, en el caso en que desde el sindicato “les hacían llegar una escala”, lo negociado era tan

⁶ Los nombres fueron cambiados para garantizar el anonimato de los/as entrevistados/as.

perjudicial para ellos- “era tan poquito el sueldo”- que no lo tomaban en consideración.

De este modo, las fiscalizaciones fueron una primera herramienta de intervención gremial fundamental para romper con la discrecionalidad en el vínculo que imponen las relaciones informales y su correspondiente asimetría. El proceso no estuvo exento de tensiones y dificultades; el alto nivel de informalidad en el sector constituyó y constituye un obstáculo para la representación sindical, ya que ésta implica un proceso mediante el cual los acuerdos tácitos y discrecionales se van convirtiendo en vínculos de carácter tradicional entre empleador-empleado.

Migrar y trabajar en desprotección

En las provincias de Buenos Aires y Córdoba una gran proporción de ladrilleros/as son migrantes provenientes de Perú, Bolivia, Paraguay. El origen migrante de gran parte del colectivo de trabajadores, muchos de los cuales ingresaron al país de modo irregular y continuaron trabajando en los hornos sin regularizar su situación migratoria, agudizaba una situación de precariedad y explotación laboral.

El proceso migratorio hacia los hornos de ladrillos en el contexto argentino se enmarca en una situación de carácter más estructural de flexibilización productiva y laboral que dio lugar a la emergencia de nuevos mercados de trabajo favorecidos por la disponibilidad de mano de obra barata proveniente principalmente de Perú, Bolivia, Paraguay y algunos países asiáticos (Pizarro, Fabro y Ferrero, 2011). De este modo, la actividad ladrillera se constituyó en un nicho de inserción laboral de los migrantes bolivianos, “sometidos a procesos de mayor explotación laboral dada la precariedad su situación legal y la vigencia de prácticas discriminatorias — muchas veces abusivas— por parte de los empleadores locales” (Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019), que condujo a una progresiva “bolivianización de los cortaderos de ladrillos” (Pizarro, Fabbro y Ferreiro, 2011).

En las décadas de 1970 y 1980, el flujo migratorio hacia Argentina se intensifica y también propicia el establecimiento de nuevas relaciones socio-laborales en la actividad ladrillera. La situación difunde la relación entre el mediero o arrendatario y el propietario, en un proceso similar al que ocurrió en el sector horticultor (Benencia, 1994). En este sentido, 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.

De este modo, los migrantes se insertan laboralmente en hornos donde priman distintos tipos de relaciones socio-laborales: en fábricas como trabajadores informalizados, como “asalariados encubiertos”, en relaciones de arrendamiento o conformando unidades productivas populares una vez que cuentan con el capital necesario.

La alta presencia de migrantes imprime características y dinámicas específicas al trabajo ladrillero y, en consecuencia, a la representación sindical del sector. Por un lado, condiciona la temporalidad del mismo, ya que muchos trabajadores/as viajan para visitar a sus familias y, por el otro, involucra el envío de remesas a su país de origen. También, la registración puede no ser un objetivo central para quienes han migrado, ya que la expectativa de permanecer en el país puede ser a corto plazo (por lo que no se evalúa como necesario el aporte jubilatorio). Determina, también, la construcción de estrategias de representación, ya que la rotación en los puestos y las expectativas de retorno al país de origen inciden en las posibilidades de organización y en la construcción de colectivos de trabajo estables y duraderos. A su vez, para quienes migran, el lugar de llegada puede resultar en mayor o menor medida como ajeno; aquello que aparece —en palabras de uno de los entrevistados— “cuando uno se siente que no está en el suelo propio”. En este sentido, los ladrilleros migrantes que ocupan roles como delegados o referentes del sindicato han tenido que incorporar códigos y pautas culturales propias de la historia organizativa de la clase trabajadora argentina.

En relación al trabajo ladrillero migrante la UOLRA ha desarrollado distintas estrategias para ejercer su representación y visibilización como trabajadores con derechos: ha articulado acciones con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) para regularizar la documentación de los trabajadores/as y sus familias, con Migraciones del Ministerio del Interior y con el Consulado General de Bolivia. A su vez, en la Comisión Directiva para el período 2019-2023 se conformó una Secretaría de Relaciones Internacionales y Cultura, que atiende específicamente la temática. En conjunto con la OIT, el sindicato elaboró un Pasaporte para el Trabajador Ladrillero con el objetivo de ofrecer al trabajador información útil y actualizada sobre sus derechos migratorios, laborales y sindicales.

Trabajo familiar

La UOLRA desarrolla de manera conjunta con otras organizaciones gremiales y sociales, distintas estrategias para garantizar el acceso a un conjunto de recursos y derechos (monetarios, simbólicos, en especie y

protectorios) para trabajadores/as de la economía popular, buscando construir una mayor igualdad social y laboral en un sector históricamente invisibilizado, pero que genera con su trabajo diario un valor indiscutible. Esta tarea resulta un importante desafío en términos de innovación organizacional, en tanto supone “la creación de espacios de negociación e institucionalización de acuerdos ajenos a los mecanismos tradicionales, asentados en la organización tripartita del sistema de relaciones laborales” (Maldovan, 2020: 173). Ciertamente, la identificación de la contraparte con quien negociar es uno de ellos, ya que en estas unidades productivas los ladrilleros son tanto trabajadores/as como empleadores/as y conducen su propia unidad productiva. De este modo, las negociaciones implican alternativamente —y muchas veces de manera complementaria— acuerdos con el Estado y con el sector privado (en los casos en que dependen de proveedores monopólicos de materias primas, a modo de ejemplo). A su vez, la dispersión y heterogeneidad de las familias productoras complejiza aún más la construcción de mecanismos comunes de negociación. Por último, las estrategias de presión en la negociación difieren de las desarrolladas por los trabajadores asalariados, en tanto la huelga deja de ser un recurso al cual apelar.

En tal sentido, el sindicato impulsó la formalización de estas unidades productivas a partir de la conformación de cooperativas y asociaciones civiles y la promoción del asociativismo. Esto permite, por un lado, el establecimiento de precios mínimos para la venta y estrategias de trabajo conjunto, ya que al estar “la paritaria en el precio del ladrillo”, los ingresos de los trabajadores se definen al momento de la venta. “Acordar un precio mínimo conjunto y vender a través de la cooperativa es entonces una vía que permite saldar la competencia entre los pequeños productores familiares y garantizar una mejor distribución de los ingresos entre los asociados” (Maldovan y Melgarejo, 2019: 275). A su vez, evita la venta de ladrillos “a según” (la cara), es decir, dependiendo de las características del comprador.

Por otro lado, la formalización de los emprendimientos y el acceso al Monotributo Social permite que este sector acceda a protecciones sociales, como la obra social sindical (OSPL) y realice aportes jubilatorios. Sin embargo, son pocos los casos que han logrado una formalización plena. La mayoría ha desarrollado cierto nivel de asociativismo centrado en acuerdos para la venta de la producción, para la compra de insumos de manera colectiva o, en menor medida, para trabajar de manera conjunta. Los obstáculos en el camino a la formalización son diversos, algunos refieren a problemáticas comunes que atraviesan distintos colectivos que trabajan de manera relativamente asociativa, tales como a la dificultad de establecer consensos sobre cómo organizar el trabajo y la comercialización y la

multiplicidad de requisitos que presenta el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) para conformar y sostener una cooperativa en el tiempo y otros, particularmente asociados al sector, consisten en la irregularidad que poseen estas familias en su vínculo con la tierra en la que viven y trabajan (Maldovan, Goren, Corradi, 2021).

Como horizonte para el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de este sector, el sindicato busca la construcción de parques ladrilleros. Este camino permitiría promover la separación del espacio de vida del espacio productivo, como así también eliminar la presencia del trabajo infantil, producir y vender asociativamente, mejorar la tecnología y las condiciones de trabajo, estandarizar la producción, mejorar los precios de venta y morigerar los impactos ambientales.

Por otro lado, el sindicato trabaja en articulación con distintas reparticiones de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales en la elaboración de proyectos productivos y comunitarios para financiar las iniciativas a través de programas vigentes. Por supuesto, es prioritario el acceso al Salario Social Complementario (Potenciar Trabajo) en momentos críticos, pero las distintas demandas y necesidades de las familias ladrilleras requieren del Estado respuestas integrales: políticas de vivienda y acceso a la tierra, de abordaje de problemáticas en la salud en las familias, de acceso a la educación, a la conectividad, a la desigualdades y aspectos de violencia de género.

Ladrilleras

Las mujeres producen ladrillos tanto en las fábricas como en las unidades productivas de la economía popular. En ambos sectores la producción se lleva a cabo generalmente de manera familiar, aunque los procesos de invisibilización de quienes participan del trabajo son diferentes. La lógica de trabajo familiar refuerza a su vez la vigencia de una forma tradicional de división sexual del trabajo bajo la cual las mujeres participan de las tareas productivas y continúan siendo las encargadas de la gestión del hogar (Kergoat, 1998). En este sentido, la doble jornada laboral que realizan las mujeres en sus actividades productivas y reproductivas representan dos momentos de una misma relación.

En lo que refiere a las fábricas ladrilleras no existen registros de mujeres contratadas en tareas de producción directa de ladrillos, aunque sí en ocasiones ocupan puestos de secretarías, administrativas o personal de limpieza. Las características de las tareas en las ladrilleras —basadas en el uso de la fuerza y en un fuerte desgaste físico— hacen que este sector esté fuertemente masculinizado. Por lo cual, si bien no existen regulaciones que impidan el trabajo de las mujeres en las fábricas, tanto en la patronal como

en el sindicato la idea de la prohibición del trabajo femenino estuvo arraigada durante años. Esto no impide que en muchos establecimientos las mujeres participen de las tareas productivas. Es decir, trabajen; y lo hagan sin ser reconocidas laboralmente, bajo condiciones de completa irregularidad y desprotección.

A su vez, como hemos señalado, el pago a destajo, por productividad, promueve que distintos miembros de las familias —mujeres e hijos/as— trabajen en los hornos en los momentos en que se requiere. De este modo, lo que aparece como una ayuda hacia sus maridos representa una instancia de valorización del capital de la empresa. Esta desvalorización e invisibilización del trabajo femenino en las fábricas tiene un sentido de oportunidad para los empleadores, pero para las propias mujeres y familias, implica el traslado del trabajo doméstico a los hornos. De esta manera, tanto el trabajo doméstico como el realizado en los hornos no es considerado trabajo.

Por otro lado, en los hornos de la economía popular la utilización de la fuerza de trabajo familiar es la única manera de producir más y, de esta manera, aumentar los magros ingresos. Como suele suceder en gran parte de las actividades familiares, para el trabajo “no hay horarios”, se trabaja “para sobrevivir”, “sin descanso” (Maldovan y Goren, 2020). Sin embargo, si bien todos los miembros de la familia participan del proceso productivo las tareas en el horno obedecen a una distribución según género y edad. De este modo, los “responsables” de los hornos son los varones y las mujeres realizan tareas de apoyo. Esto se expresa productivamente, porque son quienes cortan los ladrillos⁷ y, comercialmente, porque son quienes discuten los precios y las ventas en la mayoría de los casos.

Este es el marco en que se inscribe la normalización de la UOLRA. La actividad de las ladrilleras requería de estrategias que lograran un mayor reconocimiento de las mujeres como trabajadoras. Si bien desde el sindicato señalan que “hoy estamos en otro lugar”, en lo relacionado a ese reconocimiento no se produjeron logros de manera automática, sino que medió un proceso organizativo creciente. En este sentido, un entrevistado integrante de la comisión directiva, recuerda las primeras asambleas en los hornos de Paraná (Entre Ríos), cuando había una clara división por géneros: “los hombres discutían el ladrillo y las mujeres discutían la comida y el hogar”. En este sentido, las mujeres ladrilleras se acercaron al sindicato desde la organización de espacios comunitarios en los barrios, como merenderos, y guarderías, o a partir de la resolución de necesidades

⁷ El puesto del cortador es especialmente reconocido en términos de aprendizaje y, para muchos trabajadores, es el único que “hay que aprender”.

concretas de las familias: “[...] si alguna *gurisa* necesitaba algún turno en el médico, si hace falta para la leche, para los útiles de la escuela, todo lo que tenía que ver con las tareas de cuidado” (Santiago, integrante de la comisión directiva, 2019).

En relación con el tema sindical, paulatinamente, las mujeres fueron vinculándose con esos espacios y demandas, generando la confianza para poder plantear discusiones en torno a su reconocimiento como trabajadoras y a su inclusión en las asambleas y otros espacios gremiales. Hicieron talleres, reuniones y generaron emprendimientos diversos para ir conociéndose, articulando acciones con universidades y organizaciones de la zona. A su vez, durante los operativos de inscripción en el Monotributo Social las mujeres fueron formalizándose en su rol de trabajadoras.

Con el desarrollo del proceso organizativo comenzaron a surgir espacios donde las ladrilleras se vinculaban entre sí. Esto se reflejó en la creación de Mujeres Ladrilleras, como un espacio específico dentro de la UOLRA, con agenda y bandera propia. A su vez, como parte de la comisión directiva 2019-2023, se creó la Secretaría de Igualdad y Género. En este marco, la historia de las ladrilleras se entrecruza con una militancia feminista que impulsa la visibilización de las mujeres en los sindicatos y que, en el caso de la UOLRA, se traduce en la creación de un espacio de representación. En ese camino, en muchas organizaciones sindicales, las secretarías de género constituyen una puerta de entrada; pero, en definitiva, de lo que se trata es de ejercer una representación gremial que contenga a la diversidad de trabajadores/as. Mujeres Ladrilleras constituye un espacio de institucionalización en ese recorrido, por el cual la “ayuda” comenzó a ser entendida como trabajo, con la progresiva incorporación de estrategias sindicales que fueron sumando una mirada de género.

Construyendo participación: “que los trabajadores sean protagonistas”

Para lograr que “los trabajadores sean protagonistas” —siendo este uno de los objetivos explícita y recurrentemente planteados por su secretario general— una de las estrategias más importantes fue la elección de delegados en los lugares de trabajo. Para ello, quienes asumieron la normalización del sindicato recorrieron fábricas con distintos niveles de formalización, organizando asambleas donde participaron los trabajadores de cada horno.

En los barrios ladrilleros donde existían unidades productivas familiares desarrollaron un proceso similar, identificando y eligiendo representantes de cada barrio o unidad productiva. En cada lugar encontraban distintos niveles de predisposición de parte de los trabajadores y trabajadoras: “a lo primero era toda una novedad, por supuesto, esto de entender que era necesario construir algún tipo de representación para los dos lados: para el sindicato

y para los trabajadores y trabajadoras, para las familias [...] había que madurar la idea de construir la organización” (Santiago, integrante de la comisión directiva, 2019).

Así, la nueva gestión lograba que quienes trabajaban día a día en el horno fueran quienes efectivamente representaban, adecuando esa representación a las características que asume la actividad, donde no era posible pensar a los/as trabajadores/as en sus espacios laborales sin articularlo con los territorios en donde se llevan adelante su vida cotidiana (Maldovan y Goren, 2019).

Por otro lado, la realización de elecciones sindicales que conformaron las comisiones directivas en los años 2015 y 2019 fueron instancias relevantes para profundizar la participación y seguir construyendo la legitimidad en la representación. En la primera de ellas, la comisión normalizadora se constituyó en comisión electa donde las secretarías eran ocupadas, salvo excepciones, por trabajadores/as ladrilleros/as. Cuatro años después, los/as trabajadores/as volvieron a elegir directamente a sus representantes sindicales y se conformó una Comisión Directiva con una mayor cantidad de secretarías que reflejaban la construcción de esos últimos años.

Construir vínculos de confianza con los/as trabajadores/as fue un proceso que implicó para los referentes sindicales “no prometer nada que no se pudiera cumplir”. Los/as ladrilleros/as estaban atravesados/as por la desconfianza, de un sindicato que los había utilizado para beneficio de unos pocos dirigentes y de las promesas incumplidas de funcionarios/as que alguna vez habían visitado un barrio al que nunca habían vuelto. Con la resolución de situaciones concretas y la elección de delegados/as por horno y barrio fueron construyendo nuevos vínculos. A esto refiere un entrevistado al informar que “así se fueron sucediendo a lo largo de distintos lugares del país, la resolución de distintos problemas que tenían los trabajadores: ...por ejemplo, no sé, el que se quería jubilar [...] había un horno por el que se quería pasar la autopista y estaban con el tema de que iba a cerrar el horno y se iban a quedar sin un peso: “no, como sin un peso, si el horno cierra los tienen que indemnizar” (integrante de la comisión directiva, 2018). Por supuesto, se trata de un proceso ininterrumpido, donde no faltan conflictos y reclamos.

A esto se le suma el proceso de aprendizaje que desarrollaron los/as delegados/as en el ejercicio de su nuevo rol. Esto implicó, por un lado, dar tiempo y espacio a ello- “no forzar a los compañeros y compañeras”- y, por el otro, consolidar relaciones institucionales que acompañaran ese proceso. Para esto último, el sindicato firmó diversos convenios de asistencia técnica y social con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

orientados al fortalecimiento de las capacidades sindicales para la intervención sobre el sector.

Para muchos delegados la asunción como representantes sindicales no fue automática. En relación a ello, un entrevistado señala que esto tiene que ver con que:

primero porque somos migrantes, todas las cosas que uno trae cuando es migrante, cuando uno se siente que no está en el suelo propio, entonces hay temores, temores por el desconocimiento, también. Entonces muchas veces a nosotros, que estamos en el campo, que estamos al frente con los compañeros, nos cuesta un poco más asumírnos como dirigentes sindicales, porque tenemos presiones, presiones de parte de los compañeros, presiones de parte de la patronal [...] Además, cuando uno no pertenecía a ningún sindicato y veía en la televisión, para mí era mucho más fácil putear, es mucho más fácil putear a la CGT (Confederación General del Trabajo) porque decía “estos no hacen nada” y no entendía, no comprendía qué era cumplir un rol, no sabía que era tener una responsabilidad, no sabía qué era tener una presión de parte de los compañeros mismos que te exigen, demandan y vos tenés que poder darles una respuesta (Delegado sindical, 2017).

Estrategias de representación transversales: territorialidad y apelación a la “familia ladrillera”

Las distintas unidades productivas ladrilleras donde priman relaciones laborales diferentes, las distancias geográficas y las diferencias según géneros originan intereses, deseos y demandas heterogéneas. La articulación de demandas heterogéneas implicadas en el proceso de representación es señalada por Laclau (2012) con el concepto de cadena de equivalencias. Esta noción es retomada por Diana Menéndez (2009) pero agregando que si bien la representación —y la representatividad— culminan por constituir al grupo, no es posible construir cadenas de equivalencias sobre cualquier terreno, ya que “la disrupción, la contradicción es esencial de toda sociedad” (p. 41). En este sentido sostiene que existe un principio de pertinencia para establecer una relación verosímil de propiedades que definan un grupo. “La relación de representación a la vez que expresa unos intereses, los termina de definir, y les otorga una base común; pero lo hace sobre un común ya definido, que, en una instancia anterior, constituyó el plafón sobre el cual el grupo inacabado formuló un interés homogeneizable” (p.41).

En esa perspectiva, las estrategias desarrolladas en las fábricas ladrilleras y en las unidades productivas de la economía popular se encuentran atravesadas por dos dimensiones transversales que permiten comprender la

construcción de sentidos comunes entre los ladrilleros que producen y viven en diversos contextos. Por un lado, existe una dimensión territorial vinculada a la localización de la actividad en zonas periurbanas y a la unidad o cercanía de los espacios de vida y de trabajo, tanto en relación a las fábricas como a las unidades productivas familiares. Esto último se expresa en la conformación de barrios ladrilleros, donde cohabitan familias dedicadas a la actividad. Frente a esto, la representación sindical intenta adoptar una dimensión territorial, en tanto desde el sindicato se proponen ejercer la representación “desde el lugar donde los/as ladrilleros/as viven y trabajan”. Para ello, crearon delegaciones sindicales en los barrios ladrilleros, muchas veces en las viviendas de los delegados/as regionales. En estos espacios se desarrollan las capacitaciones y funcionan como sedes de la obra social. En algunos casos, también funcionan comedores y merenderos; son lugares utilizados para las reuniones, jornadas y asambleas sindicales.

Por otro lado, la apelación a la noción de “familia ladrillera”, tanto en la construcción simbólica del discurso como en la base material de organización de los espacios de representación y lógicas de organización, aparece como una segunda dimensión para pensar la transversalidad de la representación sindical.

Al respecto, como veremos, la noción de familia atraviesa distintas instancias del trabajo y la organización socio-gremial del sindicato en tanto interpela a: un oficio que se transmite generacionalmente, un trabajo que se realiza en gran parte de los casos de manera familiar y a la construcción de delegaciones sindicales en las casas de los trabajadores en cuyas actividades participan los distintos miembros de las familias de los delegados gremiales (Maldovan y Goren, 2019:10).

Ser ladrillero u olera implica aprender el oficio. “Toda artesanía se funda en una habilidad desarrollada en alto grado” (Sennet, 2009: 32). La habilidad para “hacer ladrillos” es transmitida en familia, de generación en generación. De esto habla Julia, quien “viene de familia ladrillera” y pertenece a la quinta generación ladrillera de su familia: “el tema de venir de familia ladrillera es que conoces la actividad desde que naces porque tenés la ladrillería en el patio de la casa, siempre estás en contacto con todo lo que es la ladrillería. O sea, que conozco el proceso desde que se carga el barro hasta que sale el ladrillo quemado y siempre la familia ladrillera trabaja toda junta” (integrante de la comisión directiva, 2019).

A su vez, la interpelación a la familia ladrillera es considerada en algunas entrevistas en términos de visibilización: “para nosotros la familia ladrillera es como [...] estábamos en el piso todos [...] no existía el sindicato

ladrillero [...] y ahora toda la familia estamos apareciendo, tanto los compañeros, nosotros, los chicos, toda la familia ladrillera. Se nombran ladrilleros, están conscientes de eso [...] Ponele los chicos dicen “mi padre es ladrillero” y ya registran eso mismo, los chicos, y antes no [...] lo único que se nos nombraba antes era horno” (Pedro, delegado, 2019). Sin embargo, es preciso considerar que, en muchos casos, la apelación a la familia ladrillera desde el sindicato coexiste con situaciones donde el trabajo que realizan distintos/as miembros de la familia no es remunerado y, en algunos casos, no es siquiera reconocido como trabajo. Ciertamente, se trata de una tensión que emerge, que es recuperada en el desarrollo de la representación sindical, pero que no fue profundizada en la investigación realizada.

Reflexiones finales

En el presente trabajo hemos analizado las principales estrategias de representación desarrolladas por la UOLRA en el período 2015-2019. Para ello, nos centramos en dar cuenta de las principales características y problemáticas que asume la actividad en Argentina y que, en algunos casos, constituyen desafíos para la organización sindical. Por otra parte, hemos buscado dar cuenta de algunas de las principales estrategias llevadas a cabo por la UOLRA para sortear estas dificultades y para construir y fortalecer la representatividad del sindicato en los distintos espacios de trabajo.

En este marco, entendemos que la representación sindical del heterogéneo mundo ladrillero se enmarca en la demanda de adaptación al nuevo contexto laboral que afrontan las organizaciones sindicales, ante una situación de polarización y coexistencia de situaciones laborales disímiles que hasta implican la ampliación de la propia definición de lo que se entiende por “trabajador” y “trabajadora”. Esto implicó para la UOLRA una apuesta por la representatividad que “haciendo síntesis” y homogeneizando demandas heterogéneas pudiera construir un colectivo, una organización.

Atendiendo a las particularidades del sujeto trabajador/a que representan y a las problemáticas que atraviesan a la actividad, el sindicato realiza una representación socio-gremial (Maldovan y Goren, 2019) que implica el diseño de estrategias por fuera de los marcos de la tradicional acción sindical. Esto involucró un proceso de construcción hacia el interior del propio sindicato, en el cual confluyen referentes provenientes del sindicalismo clásico y militantes de movimientos sociales.

La tesis a partir de la cual elaboramos este trabajo recupera las voces de integrantes de la conducción nacional, provincial y regional del sindicato y de referentes que acompañan e implementan las acciones analizadas, en los barrios y en las fábricas. Es decir que, mayormente, quienes fueron entrevistados/as son personas con responsabilidades y cargos específicos

asignados. Esto condiciona y particulariza las experiencias en el marco de la organización, quedando pendiente la recuperación de las voces de quienes se vinculan con el sindicato desde la base de su representación. De este modo, quedan interrogantes sin desandar, algunos de ellos son: ¿Cuáles son las formas de apropiación de las estrategias desarrolladas? ¿Cuáles son sus límites e imposibilidades? ¿Qué elementos tensionan las estrategias en lo cotidiano? ¿Qué distanciamientos existen entre la dirigencia de la organización y su base de representación?

Ante un contexto de reiterados cuestionamientos a la capacidad de los sindicatos para organizar y representar a un mundo del trabajo cada vez más complejo, la experiencia de la UOLRA constituye un camino posible, que no es único en este sentido y que no necesariamente es el mejor, aunque adquiere la relevancia de haber logrado la representación sindical de ladrilleros/as de la economía popular y de asalariados, en el marco de una misma organización gremial. De este modo, es una apuesta por reconstruir la fractura social y laboral que existe al interior de la actividad ladrillera, afrontando el desafío de construir una organización para el sindicato.

Referencias

- Barrantes, C. (1992). Del sector informal urbano a la economía popular. *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Costa Rica. Número 57, pp. 97-108.
- Benencia, R. (1994). La horticultura bonaerense: lógicas productivas y cambios en el mercado de trabajo. *Desarrollo Económico*, p. 53-73.
- Bensusán, G. y Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 55-80, recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/47518>
- De Monte, D. y Díaz, O. (2011). La industria ladrillera: actividad milenaria, millonaria y postergada. Concurso bicentenario de la patria: premio Juan Bialet Massé. La Plata, Buenos Aires.
- Diana Menendez, N. (2009). Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical. *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 15, No. 2: 32 – 58.
- Drolas, A. (2003). Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato. Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Kergoat, D. (1998). Las ausentes de la historia. En Hirata, H. y Kergoat, D. (eds.) *La división sexual del trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad, CEM, PIETTE, CONICET, pp. 139-150.
- Laclau, E. (2012). *La razón populista*. Fondo de Cultura Económica.

- Lazarte, J y Reartes, L. (2019). Entre lo nuevo, que no acaba de nacer y lo viejo, que no termina de morir: matrices sindicales en tiempos de heterogeneidad ocupacional. II Jornadas de Sociología, Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata.
- Maldovan Bonelli, J., Dzembrowski, N., Goren, N. (2019). Cooperativismo, sindicato y universidades. Una experiencia de articulación con la comunidad boliviana de ladrilleros en Traslasierra, Córdoba. III Jornadas Migraciones de la Universidad Nacional de José C. Paz. Buenos Aires.
- Maldovan Bonelli, J., Goren, N., Corradi, F. (2021). ¿Nuevos problemas o profundización de desigualdades preexistentes? Los impactos de la pandemia del COVID-19 en el sector del ladrillo artesanal en Argentina. *Trabajo y sociedad*, 21(36), 54-79.
- Maldovan Bonelli, J., Goren, N. (2016). “Yo pensaba que los ladrillos salían de los árboles”: Invisibilización y vínculos precarios en el trabajo ladrillero. Ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo (ALAST), 3 al 5 de Agosto, Facultad de Ciencias Económicas, UBA.
- Maldovan Bonelli, J., Goren, N. (2019). La “familia ladrillera”: estrategias de organización y representación sindical de la UOLRA. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Maldovan Bonelli, J., Goren, N. (2020). Trabajo asalariado y economía popular: las estrategias de representación sindical de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina. *Revista da ABET, Brazilian Journal of Labour Studies*, Vol. XIX, N° 1, enero-junio, pp. 143-162.
- Maldovan, J., Melgarejo, M. (2019). Reivindicaciones y demandas de los/as trabajadores/as no asalariados/as: el dilema redistribución-reconocimiento en la economía popular. *RevIISE | Vol 13, Año 13 | abril 2019 - septiembre 2019*.
- Maldovan, J. (2020). Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: reflexiones a partir del caso argentino. *Astrolabio Nueva Época: Revista digital del Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad*, no 24, p. 156-185.
- Muller M. (2001). El estado municipal en los procesos de degradación ambiental el caso de la actividad ladrillera en la provincia de Buenos Aires (s/d), recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/degradacion-ambiental-actividad-ladrillera-buenos-aires-argentina/>
- Novick, M. (2001). Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales, en De la Garza Toledo (Ed.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición*. CLACSO.

- Pizarro, C., Fabro, P., Ferreiro, M. (2011). Los cortaderos de ladrillo como un lugar de trabajo para migrantes limítrofes. La importancia de ser boliviano. *Revista estudios del trabajo*, vol. 4, p. 119-148.
- Razeto Migliaro, L. (1984). Las organizaciones económicas populares en la nueva coyuntura económica. Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.
- Sarría Icaza, A., Tiribia, L. (2004). Economía Popular. en a. d. Cattani (Ed.), *La otra economía*. Editorial Altamira - Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Sennett, R. (2009). *El artesano*. Anagrama.