Polis
Revista Latinoamericana

51 | 2018
Procesos de fronterización y desfronterización en territorios

Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio

Us and others. Domestic outsourcing and union responses in the petrochemical sector and retail

Nós e os outros. Processos de terceirização e respostas sindicais na indústria petroquímico e no setor de comércio

Mariana Fernández Massi y Julieta Longo

Edición electrónica
URL: http://journals.openedition.org/polis/16410
ISSN: 0718-6568

Editor
Centro de Investigación Sociedad y Politicas Públicas (CISPO)

Edición impresa
Fecha de publicación: 21 diciembre 2018
ISSN: 0717-6554

Referencia electrónica
Mariana Fernández Massi y Julieta Longo, « Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio », *Polis* [En línea], 51 | 2018, Publicado el 05 agosto 2019, consultado el 06 septiembre 2019. URL : http://journals.openedition.org/polis/16410

Este documento fue generado automáticamente el 6 septiembre 2019.

© Polis

Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio

Us and others. Domestic outsourcing and union responses in the petrochemical sector and retail

Nós e os outros. Processos de terceirização e respostas sindicais na indústria petroquímico e no setor de comércio

Mariana Fernández Massi y Julieta Longo

NOTA DEL EDITOR

Recibido: 06.12.17 Aceptado:19.11.18

Las autoras agradecen los comentarios y sugerencias a la versión preliminar de este artículo presentada en el Seminario Interno del Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET).

1 La tercerización forma parte del abanico de estrategias empresariales que, si bien no son novedosas para el capitalismo moderno, han cobrado centralidad a partir de los procesos de reestructuración productiva de fines del siglo XX. La misma conlleva a la degradación de las condiciones de trabajo y de contratación, y genera nuevas fronteras entre trabajadores en un mismo espacio laboral y a lo largo de la cadena productiva. Las estrategias de tercerización han implicado una fragmentación de los colectivos de trabajadores, tanto desde lo formal, alterando los encuadramientos sindicales y convencionales, como en las experiencias en los espacios laborales.

2 Este proceso, sin embargo, no es unívoco ni inmutable. La posibilidad de revertirlo se pone en juego en diferentes instancias: en la reformulación de los marcos normativos y

también en las resistencias que puedan surgir de la organización colectiva de los trabajadores.

3 El objetivo del trabajo es analizar cómo los procesos de tercerización afectaron a los colectivos de trabajo y la acción sindical ante dichos procesos en la Argentina, en dos sectores específicos: en el sector petroquímico y en las empresas de supermercados. Esto nos permitirá comparar un sector industrial con otro de servicios que tienen rasgos en común, ya que en ambos casos son actividades modernas, con presencia de grandes empresas multinacionales y en las que la tercerización alcanza actividades clave del proceso productivo. La industria petroquímica es de proceso continuo y la gran mayoría de las tareas se realizan en el mismo espacio de trabajo, por tanto, el proceso de tercerización implicó la externalización formal de ciertas actividades, pero no física, en tanto se siguen desarrollando en el mismo lugar. El supermercadismo, por su parte, cambió la estructura clásicamente fragmentada del sector de comercio, y en ese sentido unificó a los trabajadores, pero lo hizo fragmentando al colectivo de trabajo al interior de un mismo espacio laboral.

4 En el artículo comenzaremos señalando cómo se define la tercerización. En el segundo apartado analizamos de qué manera los procesos de tercerización ponen en cuestión las definiciones clásicas de los sindicatos acerca del alcance de su representación. En el tercer y el cuarto apartado, analizamos la interpretación sindical de la tercerización en los dos casos de estudio y las estrategias mediante las cuales las organizaciones implicadas se oponen o refuerzan los procesos de tercerización. Los casos son abordados cualitativamente a partir del trabajo de campo desarrollado para nuestras investigaciones doctorales[1]. Finalmente, se presentan las principales conclusiones de este trabajo.

La tercerización: un horizonte gris

5 Si bien los conceptos de precarización, fragmentación y tercerización suelen asociarse, es preciso distinguir la dimensión a la cual refiere cada uno.

6 El concepto de precarización comenzó a utilizarse en oposición al de flexibilidad, para caracterizar las mutaciones del trabajo que tuvieron lugar desde la década de 1970 (Busso y Bouffartigue, 2010). A través del adjetivo precario se pretendía visibilizar a las nuevas formas contractuales que degradaban al empleo como la extensión de contratos a tiempo parcial, por tiempo determinado y del empleo no registrado (Caire, 1982). En las primeras definiciones los empleos precarios se definían en contraposición con las características contractuales de los “empleos típicos”, es decir, los empleos asalariados, de tiempo completo, ligados a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galín, 1986).

7 Con el correr de los años, la precariedad dejó de ser analizada como una anomalía del mercado laboral y su definición se fue complejizando. Actualmente es posible distinguir al menos tres maneras en las que se emplea el concepto que se refieren a distintas dimensiones de la actividad laboral: (a) se denomina empleos precarios, a aquellos inestables y/o discontinuos; (b) se habla de trabajos precarios, cuando se degradan las tareas que realizan los trabajadores y no se les otorga reconocimiento material y simbólico por su actividad; (c) se señala que las relaciones laborales son precarias cuando se dificulta (y en algunos casos se impide) la organización colectiva de los trabajadores.

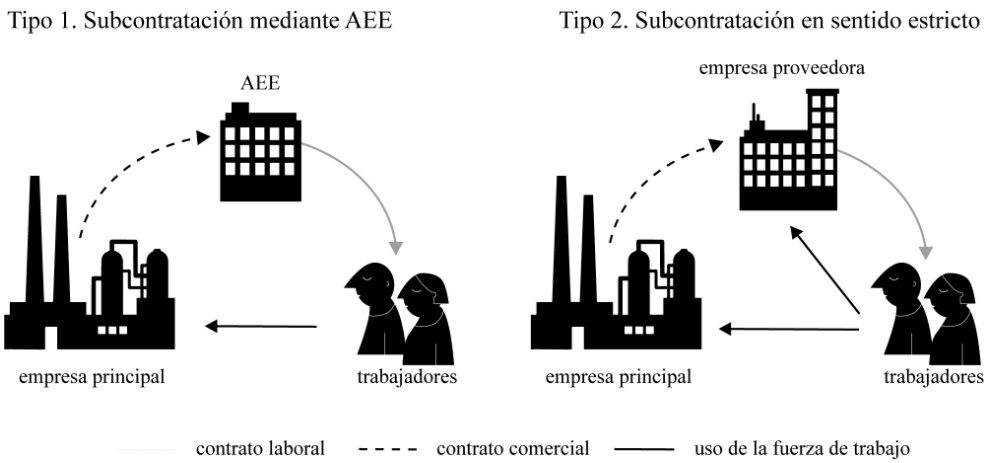
8 Esta última dimensión de la precariedad se emparenta con el concepto de fragmentación, el cual remite a la desunión política del colectivo de trabajadores como resultado de divisiones en sus experiencias productivas (Gordon, Edwards y Reich, 1986). Estos autores se referían a divisiones del conjunto de los trabajadores, con experiencias diferentes en función de la actividad y tipo de empresa en la cual se insertaban. La novedad contemporánea es la difusión de distintas experiencias aun compartiendo el mismo espacio de trabajo (Fernández Massi y Longo, 2013).

9 Por su parte, la tercerización refiere a la tendencia empresarial de delegar parte de la actividad productiva en unidades externas (Del Bono, 2014). Consiste en delegar sistemáticamente la provisión de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de la firma mediante proveedores externos, aun cuando la misma esté en condiciones de producirlos internamente o incluso, lo haya hecho previamente. Esta forma de organización de la producción desdibuja la relación laboral tradicional planteada en términos de dos sujetos: un empleador, que dirige la actividad, y un empleado, que la realiza a cambio de una remuneración. Los trabajadores son contratados por una empresa pero reciben órdenes o se desempeñan en el espacio de trabajo de otra.

10 La tercerización puede adoptar distintas formas jurídicas: la contratación de una empresa que preste el servicio o produzca tales bienes, que llamaremos subcontratación en sentido estricto (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009), o el suministro de personal a través de una Agencia de Empleo Eventual (AEE) [2]. Estas formas jurídicas, esquematizadas en la Figura 1, constituyen las dos formas principales de tercerización, en las que un mismo trabajador tiene un vínculo laboral –ya sea formal y/o real- con más de una empresa.

Figura 1

Formas de tercerización laboral



Fuente: Elaboración propia

11 La contratación a través de AEE fue regulada en Argentina en 1991 y en 2006 limitando la actividad y garantizando el encuadramiento del trabajador según la actividad de la empresa usuaria (Perelman, 2001). Por el contrario, la subcontratación en sentido estricto es una forma de tercerización más controversial y difícil de regular. Este tipo de subcontratación implica dos tipos de contratos: un contrato de tipo civil/comercial entre la empresa principal y la empresa contratista, y un contrato laboral entre la empresa

contratista y sus trabajadores. Ahora bien, esta situación es propia de cualquier relación comercial entre una empresa proveedora y una empresa cliente. Pero ¿en qué situaciones esta relación es considerada "de subcontratación"?, y ¿cuándo esta relación constituye un fraude laboral ya que es utilizada para encubrir una situación de intermediación laboral? Según la legislación argentina (art. 29 de la ley 20.744) cuando existe interposición y mediación en la relación laboral, el trabajador se considera empleado directo de quien utilice sus servicios. Esta diferenciación es crucial para determinar la existencia o no de responsabilidad subsidiaria o solidaria de la empresa principal[3], así como también el encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores involucrados. Sin embargo, no hay una respuesta única y consensuada a estas preguntas.

12 Los marcos normativos de diferentes países de la región[4], los estudios académicos y las organizaciones empresariales y de trabajadores utilizan diferentes criterios para diferenciar un caso de subcontratación de una relación comercial pura entre dos empresas, en un extremo, y de la simple intermediación, en el otro. Pero si bien no hay consensos claros en torno a los límites que separan estas situaciones, existen más bien distintas tonalidades de grises: esto es, un conjunto de criterios (no excluyentes entre sí) que suelen considerarse y distintos grados de acuerdo respecto a cómo deben interpretarse.

13 Algunos de estos criterios son: la regularidad de la prestación y su duración, la relación de las tareas desempeñadas con la actividad de la empresa usuaria –distinguiendo entre actividades principales y periféricas-, la dependencia de la empresa contratista respecto a la principal, cuál es el espacio de trabajo y/o quién ejerce el control del proceso de trabajo.

14 La legislación argentina actual (Art. 30 de la Ley 20.744) utiliza como criterio que el trabajo o servicio subcontratado se corresponda con el carácter "normal y específico" de la actividad del establecimiento principal. La interpretación de ese carácter "normal y específico" es el aspecto más discutido de la regulación vigente, y se ha dirimido de formas distintas en la jurisprudencia, lo que motiva la necesidad de una reforma legislativa que lo precise en un sentido protectorio.

15 Este restablecimiento del carácter protectorio de la ley de contrato de trabajo es necesario porque la subcontratación suele afectar las condiciones de trabajo en distintos planos. Los dos más evidentes son la estabilidad en el puesto y el nivel salarial. Por un lado, la inestabilidad de la relación entre la empresa principal y la contratista –inherente a los procesos de licitación y la competencia entre potenciales proveedores- se traslada a los trabajadores. Por otro lado, los salarios suelen ser más bajos en las empresas subcontratistas, inferiores a los acuerdos salariales correspondientes a la rama de actividad de la empresa principal –o a la empresa en sí cuando estos acuerdos son por empresa-. Sin embargo, estos no son los únicos aspectos de las condiciones de trabajo que se ven afectados por la subcontratación, que también se asocia a diferencias en el cumplimiento de normas de seguridad e higiene; distinta capacidad de respuesta del empleador directo ante accidentes laborales y enfermedades profesionales; y menores posibilidades de capacitación y formación de los trabajadores.

Tercerización y acción sindical

16 La vulneración de estos derechos laborales es posible, entre otros motivos, por el modo en que la subcontratación afecta a la organización colectiva y en particular a la organización sindical. Justamente, las diferencias salariales y en otras condiciones de empleo operan a partir de la fragmentación del colectivo de trabajo y las diferencias en el encuadramiento sindical y convencional de los trabajadores. Un marco legal protectorio puede intervenir en este sentido, estableciendo que los trabajadores de las empresas contratistas se encuadren en el mismo convenio que la empresa principal, siempre que resulte más favorable. Pero este aspecto refiere fundamentalmente a la política sindical ante esta problemática –incluyendo o excluyendo a los trabajadores de empresas contratistas- y a la presión que puedan ejercer en tal sentido. Los criterios para definir si existe una relación de subcontratación son relevantes no sólo en relación a cómo se establece la responsabilidad en la legislación, sino también cómo son definidos y aplicados por el sindicato en la disputa por el encuadramiento.

17 La preeminencia de algún criterio sobre otro no se dirime en un plano técnico, sino político ya que la interpretación de las leyes y su aplicación en última instancia obedece a las disputas de poder entre empresarios, sindicatos y trabajadores. Las leyes, convenios y acuerdos colectivos son una cristalización de la correlación de fuerzas entre las clases (Marticorena, 2014), y al mismo tiempo la propia interpretación y utilización de esas normas formales está en disputa entre trabajadores y empresarios y también, como veremos, entre distintas organizaciones gremiales. En este artículo, proponemos analizar la pertinencia de la aplicación de los mismos a partir de sus efectos en términos de (des)precarización y (des)fragmentación que puedan impulsar.

18 Uno de los elementos centrales para analizar la acción sindical frente a la tercerización es de qué manera las organizaciones gremiales definen a los trabajadores que están bajo la órbita de su representación, y si esta definición se ve afectada por los procesos de tercerización.

19 La normativa vigente en Argentina permite tres tipos de agrupamientos. En el artículo 10 de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551/88) se señala que

> se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: (a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; (b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; (c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa[5].

20 Si bien las primeras formas de organización del movimiento obrero argentino se estructuraron en base a oficios, a partir de la década del ’30 esta forma de organización sindical fue desplazada por la sindicalización por rama de actividad.

21 Por otra parte, durante este período, también comenzaron a extenderse en el nivel de planta comisiones internas y cuerpos de delegados, que en la década del ’40 se integraron a la estructura de los sindicatos. Así, el lugar de trabajo se constituyó como un espacio fundamental para la organización gremial (Ceruso, 2015). De esta manera, el sindicalismo argentino se estructuró fundamentalmente en torno a la rama de actividad de la empresa que emplea a los trabajadores (que será fundamental para la participación institucional del sindicato en la negociación colectiva) y con una fuerte relevancia del espacio de trabajo como unidad de organización.

22 Los cambios en los procesos de producción y principalmente los procesos de tercerización que se desarrollaron desde la década de 1970, generaron algunas tensiones en estos criterios. En algunos casos, porque aparecieron actividades "nuevas" cuyos trabajadores quedaron vacantes de representación sindical (Benes y Fernández Milmanda, 2012). En otros casos, porque las actividades se especializaron y tercerizaron -como en el caso de los trabajadores de limpieza que pasaron a estar bajo la órbita del sindicato de maestranza cuando surgieron las primeras empresas dedicadas a esta actividad- o porque actividades que hasta entonces eran marginales, crecieron -como la logística o los servicios a terceros.

23 Si antes el criterio que definía el encuadramiento y la representación de los trabajadores estaba dado por la rama de actividad de la empresa en la que trabajaban, la fragmentación de los procesos productivos y la convivencia de distintas empresas y empleadores en un mismo lugar de trabajo complejizaron tanto la definición de la actividad como la organización en el espacio laboral. Estos procesos fueron reafirmados en las instancias de negociación colectiva, donde por ejemplo algunas categorías de trabajadores comenzaron a ser excluidas de los convenios de la actividad (Marticorena, 2012).

24 Por otra parte, este panorama se complejiza si tenemos en cuenta que las organizaciones sindicales plantearon distintas estrategias frente a la tercerización y la delimitación del ámbito de sus representados. En última instancia, los distintos posicionamientos no sólo obedecen a diversas interpretaciones de los procesos de tercerización, sino que también son el resultado de estrategias a través de las cuales buscan conservar o incrementar su poder. Algunas organizaciones gremiales optaron por priorizar el criterio de la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa principal, otras del empleador directo y otras de la tarea específica desarrollada por el trabajador.

25 Por detrás de estas discusiones se pone en cuestión la definición de las ramas de actividad: ¿qué es ser un trabajador de comercio?, ¿qué distingue a un trabajador petroquímico?, ¿es el espacio en el que trabajan?, ¿es la empresa que los contrata?, ¿es la tarea que realizan? Abordaremos estas preguntas en el próximo apartado.

Polo Petroquímico: la unidad entre trabajadores efectivos y tercerizados[6]

> "Yo tengo dos compañeros que llegaron al primer anillo de contratistas. Pertenecen a UTE, y son personas que si vos las miras, no parecen que son contratistas."
> (Área de mantenimiento, empresa contratista, 2015)

26 La tercerización es una práctica muy difundida en las grandes empresas industriales y alcanza distintos tipos de actividades. Cuando estas industrias se radican en ciudades intermedias, como es el caso del Polo Petroquímico de Bahía Blanca, se torna más visible la proliferación de pequeñas y medianas empresas dedicadas casi exclusivamente a prestarles servicios.

27 En un mismo espacio conviven trabajadores contratados en forma directa por las empresas principales o sus contratistas más grandes, y otros contratados por una empresa que a su vez es contratada por otra empresa, y a su vez contratada por una gran

empresa petroquímica. No se diferencian tanto por sus tareas ni por el lugar donde las realizan, sino por los beneficios que reciben y las marcas que tienen en su vestimenta. De esta manera, para saber quién es trabajador directo de las empresas principales, basta prestar atención al escudo en su overol, o bien ver a qué hora tiene asignado el comedor. Las diferencias materiales, pero también las simbólicas, tienen como objetivo dividir las experiencias de trabajo, trazar nuevas fronteras entre los trabajadores y así fragmentar el colectivo obrero. Como veremos en este caso, sin embargo, la posibilidad de que estas diferencias sean leídas como fronteras depende, en parte, de la estrategia y posicionamiento del sindicato.

La tercerización en el Polo Petroquímico

28 Actualmente el Complejo Petroquímico Bahía Blanca (CPBB) está conformado por cuatro empresas: PBB-Polisur, Solvay-INDUPA[7], y dos empresas que se radicaron allí a finales de la década del 90: Compañía Mega, una planta separadora de gas natural, y Profertil, productora de fertilizantes. Cuando las primeras plantas empezaron a operar, a finales de los 80 y bajo un esquema de propiedad mixto, algunos servicios auxiliares ya eran prestados por una red de proveedores locales. La tercerización de los servicios de apoyo, en cambio, comenzó a fines de los 90, con la reorganización de las empresas del complejo y su privatización en manos de empresas multinacionales.

29 La privatización del complejo fue precedida por la apertura de retiros voluntarios, y una nueva etapa de tercerización con la entrada de dos empresas trasnacionales y la instalación de la planta de fertilizantes. Se han tercerizado áreas de logística, limpieza, vigilancia, servicios de ingeniería, y, uno de los aspectos que ha resultado crítico, el mantenimiento de planta, sobre el cual se centrará nuestro análisis. En particular, en Solvay-INDUPA se tercerizaron todas las áreas de mantenimiento, tanto mecánico, como eléctrico e instrumental a dos empresas multinacionales, que absorbieron a los trabajadores del sector. Otro grupo de trabajadores del área de mantenimiento, que tomaron el retiro voluntario, formaron una pequeña empresa de servicios de ingeniería, que luego prestaría servicios a las empresas del complejo, así como también a otras industrias de la zona.

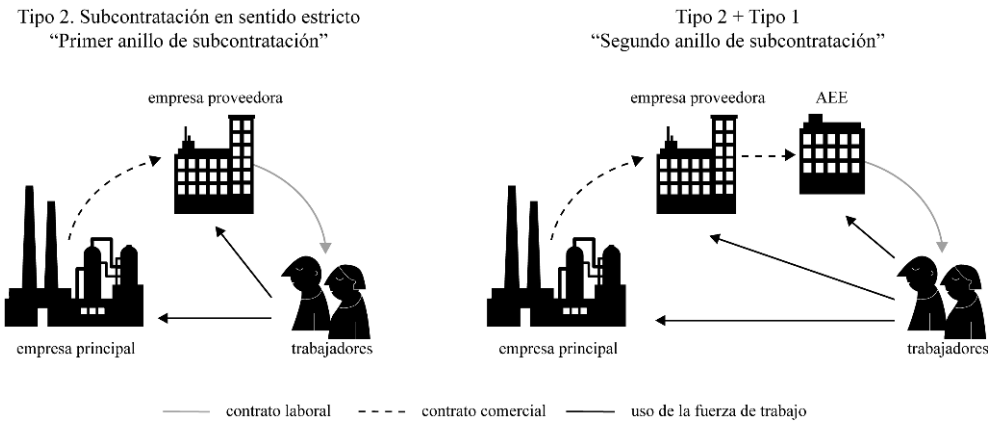
30 Las licitaciones han ido modificando el mapa de empresas que prestan servicio en el complejo. Algunas sólo prestan servicios en una de ellas, otras en todas; algunas tienen presencia nacional o internacional, y otras son locales. La forma de tercerización predominante es la subcontratación en sentido estricto, sin embargo, las empresas contratistas recurren también a otras formas, como el empleo eventual. A su vez, algunas contratistas delegan algunas actividades en otras empresas, conformando un segundo anillo de subcontratación, cuyas actividades se desarrollan predominantemente en el mismo complejo.

31 La práctica más habitual en el área de mantenimiento de las empresas principales consiste en adjudicar, mediante concurso/licitación, la prestación de un determinado servicio a una empresa durante un plazo determinado de tiempo y firmar un *contrato abierto*, que establece un marco de precios y condiciones. La prestación del servicio se mide y factura en función de la cantidad de horas-hombre requeridas por la empresa principal. Sin embargo, estos contratos pueden implicar distintas situaciones: que los trabajadores de la contratista cumplan horario en las instalaciones de la empresa principal; que la empresa contratista tenga un obrador propio en esas instalaciones y

garantice personal en el mismo; que los trabajadores cumplan su horario en las instalaciones de la contratista en el parque industrial y entren a la empresa principal cada vez que se requiere la realización de una determinada tarea. En las dos últimas situaciones suele ocurrir que los trabajadores se desplacen entre diferentes empresas principales que contrataron a la misma contratista.

Figura 2.

Formas de tercerización en el CPBB

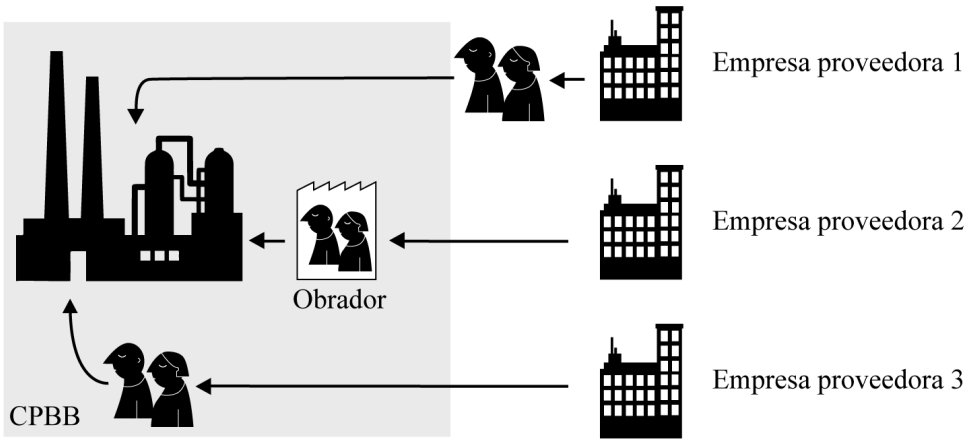


Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas.

32 Cotidianamente, los empleados directos del área de mantenimiento de la empresa principal solicitan a la empresa contratista cada trabajo que se requiere hacer. En algunos casos se solicitan trabajadores, que un supervisor de la empresa principal gestiona y supervisa para realizar la tarea, en otros se encarga la realización del servicio, cuya organización corre por cuenta de la empresa contratista. Así, sí bien predomina la subcontratación en sentido estricto, la misma no implica en todos los casos la misma gestión de la mano de obra.

Figura 3.

Espacio de trabajo de los trabajadores tercerizados



Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas.

33 Estos esquemas duplican los espacios de trabajo, los jefes e incluso los equipos de trabajo. Al consultar por la organización cotidiana del trabajo, un trabajador tercerizado encargado de la seguridad en obras de mantenimiento respondía:

34 Pregunta: Tu jefe en el lugar de trabajo ¿de qué empresa es?

> Respuesta: Con los dos. O sea si vos hablas con los de Dow, te dicen vos trabajas para mí. Si vos hablas con la gente de [nombre de la empresa] te dicen vos trabajas para mí. Entonces yo estoy en el medio y tengo que tratar de manejarme con los dos. [...] Yo tengo dos grupos de trabajo. Uno es el de [nombre de la empresa], que es el grupo de tareas, está el supervisor con los oficiales, suboficiales y ayudantes que van a realizar el trabajo, el montaje de una estructura, por un lado. Y por otro lado tengo otro grupo de trabajo que es la organización de seguridad de Dow. (Trabajador de una empresa contratista, octubre 2015[8])

35 A su vez, las empresas contratistas y las condiciones de prestación de sus servicios han ido cambiando. Estos cambios no ocurrieron sólo con la privatización del complejo, pues luego de la entrada de empresas multinacionales y la reorganización del complejo ha habido procesos de reversión de la subcontratación en ciertas áreas. Los mismos no se pueden atribuir exclusivamente a cambios en las estrategias empresariales, sino también a las respuestas de los trabajadores ante las mismas. Así, algunas tareas y los trabajadores que las realizan fueron reabsorbidos por las empresas principales y se redujo sustancialmente la contratación de trabajadores como autónomos en el primer anillo de contratistas.

El conflicto: posicionamientos sindicales ante la tercerización

36 La representación de los trabajadores del complejo la ejerce el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y afines de Bahía Blanca (SPIQPyA). Es un sindicato local, que formó parte de la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas hasta el año 2000 y actualmente participa de la Confederación General

del Trabajo (CGT). Este sindicato negocia en el ámbito de Bahía Blanca por empresa, con las empresas principales y algunas contratistas. Según su estatuto:

> agrupa al personal obrero, administrativo y técnico no jerarquizado que preste servicios en los establecimientos y administración de empresas que se dediquen a la fabricación y/o elaboración y/o comercialización y/o exportación y/o importación y/o traslado y/o transporte y/o venta o comercialización de productos químicos, petroquímicos y afines (...) contratistas, contratados y/o subcontratados directa o indirectamente de estas actividades.

37 De este modo, aún quienes trabajan en el CPBB contratados por una empresa que no pertenece al mismo pueden afiliarse al sindicato. Sin embargo, otros sindicatos también tienen actuación en el complejo: sindicato de gastronómicos, seguridad privada, construcción y camioneros. Nuestro análisis se centra en los posicionamientos del SPIQPyA en tanto no sólo agrupa a la mayoría de los trabajadores del complejo, sino que además contempla a los trabajadores en funciones "centrales" para la actividad del mismo.

38 A comienzos de 2008, a partir de una denuncia de administración fraudulenta en una asamblea de afiliados, se destituyó a la conducción del SPIQPyA, cuyo secretario general había sido electo en 2006. Se convocó a elecciones para julio de 2008, en las que ganó la lista verde, que actualmente conduce el sindicato.

39 Las paritarias de 2009 fueron las primeras que negoció la nueva conducción. Por un lado, la propuesta elevada por el sindicato incluía un piso salarial que implicaba un importante aumento para los trabajadores de empresas contratistas que se desempeñaban en tareas de limpieza y mantenimiento. Ante la negativa de los representantes empresarios, el sindicato llevó adelante un paro por 24 horas con alto acatamiento del personal efectivo de las empresas principales y de empresas contratistas, y consiguió que se cumpla su demanda.

40 En aquel reclamo el sindicato visibilizó las desigualdades en las condiciones de trabajo al interior de complejo, y atribuyó la responsabilidad de las mismas a las empresas principales, cuyos representantes buscaron desligarse, sin éxito, de la demanda por un piso salarial que efectivamente cumplían para sus trabajadores directos. La estrategia del reclamo conjunto de trabajadores directos y tercerizados[9] partió de reconocer la necesidad de participación de los primeros para conseguir mejoras para los segundos. En efecto, desde la dirigencia del sindicato se reconoce esta necesidad:

> Entonces, cuando vino la paritaria del 2009, ahí yo decidí cambiar un montón de cosas: no se puede discutir como sindicato una paritaria por empresa, porque se pierde poder. No puedo tener... yo tengo 30 empresas, las grandes y las chiquititas. Si yo soy CEDIN que tengo 20 trabajadores, no puedo ir a pedir un aumento del 30% y un montón de recomposiciones porque soy chiquitito y tengo 20 personas. Por eso la gente de las contratistas estaba tan mal. (Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, 2015)

41 La importancia de aquel paro no radica sólo en su éxito, sino que puede considerarse también como un acto de "refundación" del sindicato, en el que la nueva conducción mostró una diferencia con sus antecesores. Luego de aquella paritaria en la que se homogeneizó el salario de trabajadores efectivos y subcontratados, se avanzó en la homogeneización de las condiciones de trabajo a partir de mecanismos institucionales. Lentamente, el sindicato llevó adelante un proceso de firma y homologación de convenios colectivos para los trabajadores de aquellas empresas que no tenían[10].

42 Resulta interesante destacar tres aspectos de la estrategia de la nueva conducción respecto a la tercerización. En primer lugar, se reconoce como principal problema de la tercerización la desigualdad de condiciones, pero por momentos parece que la tercerización y la multiplicidad de empleadores no sea un problema en sí.

43 Consultado por la demanda de pase a planta, habitual en los reclamos en torno a la tercerización, un dirigente del sindicato respondió:

> Pasar a la planta permanente no es una solución para el trabajador. Lo importante es que los derechos del trabajador se respeten, no importan el escudo que tengan. Porque si yo tengo el derecho, como tenés en la contratista hoy, de comedor, de transporte, gana el mismo salario que el efectivo, ¿cuál es el problema? Ocupáte del derecho del trabajador, no del escudito. (Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, 2015)

44 La subcontratación implica justamente la multiplicidad de "escuditos" en los uniformes de trabajo en el complejo. El argumento central de esta posición es que lo relevante no es la multiplicidad de empleadores en sí, sino de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no se desconoce el vínculo entre ambas cosas: subyace la idea de que, si efectivamente la subcontratación es una estrategia de precarización, forzar la homogeneización de las condiciones laborales llevará a la empresa principal a desistir de utilizar estas estrategias.

> Indupa tomó la decisión el año pasado, sacó a todas las contratistas y efectivizó a todos los trabajadores. Y el planteo fue: 'y, me sale más caro: yo tengo un mecánico, le tengo q pagar 25 mil pesos de sueldo y si tengo tercerizados tengo que dar $ 25.000 de sueldo, pero a mí la empresa tercerizada me cobra un plus por prestarme el servicio'. Pagalo o efectivizá, problema tuyo. Yo defiendo el derecho del trabajador. El mecánico gana 25.000, gana 25.000 sea de Dow, de Indupa, de UTE, de Masa o de Micser. No me interesa. (Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, 2015)

45 En efecto, tal como se menciona en el extracto de entrevista, en una de las empresas principales en la que el proceso de subcontratación había avanzado con mayor profundidad, hubo un proceso de reversión de la subcontratación en algunas áreas, contratando como empleados directos a quienes ya se desempeñaban haciendo las mismas tareas, o muy similares, en empresas contratistas. En particular, se dejó de contratar a una de las empresas multinacionales que prestaba servicios de mantenimiento, y sus trabajadores fueron contratados de forma directa por la principal.

46 En segundo lugar, en el discurso sindical se enfatiza que los trabajadores internalizan y reproducen las divisiones que genera la tercerización en el colectivo de trabajo, y que ello constituye un obstáculo para la organización colectiva. Es decir, que los mismos trabajadores se apropian y reproducen las diferencias contractuales impuestas por la patronal. En ocasión del aniversario de la huelga de 2009, en el boletín publicado por el sindicato se describía la situación previa a aquel evento:

> Un Sindicato en el que los trabajadores estábamos profundamente divididos y enfrentados. Divididos y enfrentados entre los que estábamos en diferentes empresas, los que trabajábamos en las empresas grandes contra los de las chicas, los efectivos contra los contratados, los jóvenes contra los viejos, los que teníamos turnos contra los que no, los de mantenimiento contra los de proceso, de espaldas a las contratistas y con muchos trabajadores fundamentalmente de las empresas contratistas y las chicas, con salarios muy bajos. Así cuanta contradicción real existía, las empresas, la transformaban en una división o enfrentamiento (Boletín El trabajador químico y petroquímico, N° Especial, año 2, mayo-junio 2013)

47 Algunas diferencias sutiles en las condiciones de trabajo, amplían su relevancia por el modo en que son reapropiadas por los trabajadores reforzando las divisiones entre el colectivo. Beneficios como mejor comida en el comedor, fichas para máquina de café son percibidos como privilegios que anhelan quienes no los tienen y son defendidos como tales por quienes sí.

> Tenés una cafetera en las oficinas que dice "para uso exclusivo de personal Dow" Me entendés? Y los negros... "eh, convidame un café", porque yo tengo una tarjeta de café y vamos y tomamos café ahí y nos miran para mal, pero nadie dice nada. Antes sí, te sacaban cagando... (Trabajador de una empresa contratista, área de mantenimiento, afiliado a UECARA, 2015)

48 Esos "privilegios" han adoptado distintas formas en la historia del complejo y han sido elementos de diferenciación entre trabajadores. Sin embargo, aunque estas diferencias persisten, los trabajadores entrevistados reconocen que se han matizado.

49 Ahora bien, los dos elementos presentados resultan un tanto contradictorios entre sí. Por un lado, la conducción del sindicato cuestiona las divisiones existentes y celebra avanzar en unidad; pero, por otro lado, se minimiza el rol de "escudito" que cada trabajador lleva en su uniforme. Caben aquí dos interpretaciones diferentes: una lectura posible es que se invisibilizan las diferencias –simbólicas, aunque también persisten otras materiales- asociadas a pertenecer a diferentes empresas; otra lectura es que, a sabiendas de tales divisiones, el discurso sindical intenta recrear y alentar la unidad del colectivo de trabajadores.

50 En tercer lugar, es central analizar cómo el sindicato delimita el conjunto de trabajadores petroquímicos. El despliegue de las medidas tendientes a homogeneizar condiciones laborales y mejorar la situación de los trabajadores en las contratistas no alcanza a todos los trabajadores que tienen como lugar de trabajo el CPBB. Si bien la conducción del sindicato resalta que hay cada vez menos trabajadores tercerizados y que se ha logrado anular las desigualdades que esto genera, esa conclusión remite a un conjunto determinado de trabajadores, excluyendo a aquellos que son representados por otros sindicatos.

51 Otro gremio con importante presencia en el CPBB es la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA); en efecto, hubo una disputa por el encuadramiento de trabajadores de mantenimiento que pidieron pasar de la UOCRA a petroquímicos. Una parte de los trabajadores efectivamente cambiaron de sindicato. Al consultar sobre tal disputa, desde el sindicato señalaron:

> Muchos de la uocra pasaron a químicos, los de mantenimiento. (...) la gente pasó a químicos. ¿Por qué? Porque estaban haciendo mantenimiento (...) La que le sigo manteniendo - yo siempre tuve buena relación con el secretario general de la UOCRA-, sigo manteniendo y respetando es construcción y ampliación que es UOCRA (Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, 2015).

52 Los trabajadores que consiguieron el reencuadramiento vieron mejoradas sus condiciones de contratación y salariales. Sin embargo, en varias empresas contratistas parte del personal sigue encuadrado en la UOCRA o en la Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA) -si bien las condiciones salariales suelen ser mejores que las de otro trabajador del mismo sindicato que trabaja fuera del complejo-. La otra disputa por reencuadramiento que ha tenido el SPIQPyA en los últimos años es con el Sindicato de la Industria del Gas, por el encuadramiento de los trabajadores de MEGA; sin

embargo, en este caso las diferencias entre el nivel de salarios y las condiciones que suelen conseguir ambos sindicatos no es tan importante.

53 De esta manera, si bien el criterio que según el discurso sindical define la pertenencia de los trabajadores es el lugar de trabajo, "el polo", los pactos intersindicales constituyen un límite al mismo. Los trabajadores de logística están encuadrados en camioneros, los trabajadores de la seguridad perimetral en vigiladores. Así, la "naturaleza de la actividad" se impone como línea divisoria no por la actividad en sí, sino porque refleja un acuerdo que garantiza cierta "paz intersindical".

Supermercados: cuando la fragmentación se convierte en una estrategia[11]

"Vos sos parte de esa empresa, pero no lo sos"
(Repositora externa. La Plata, 2010)

54 Las grandes cadenas de supermercados fueron estudiadas en las últimas décadas como uno de los ejemplos paradigmáticos de precarización del trabajo y de la tercerización de trabajadores y tareas (Abal Medina, 2014; Benquet, 2013; Guiamet, 2012; Longo, 2012).

55 En las empresas de supermercados los trabajadores se diferencian por su modalidad contractual, por sus condiciones de trabajo y también porque muchas veces trabajan para distintas empresas que venden sus productos en el espacio comercial. De esta manera, a la división entre trabajadores efectivos y subcontratados, debemos agregar en estos espacios de trabajo la división entre los trabajadores internos y los externos.

56 Los trabajadores externos realizan sus tareas en el mismo espacio que los internos. Pero a diferencia de ellos, no son considerados parte del supermercado o hipermercado donde trabajan, y pertenecen a las empresas para las cuales reponen o promocionan productos. Al no pertenecer a la empresa en la que desarrollan sus actividades, los trabajadores externos tienen otros delegados sindicales y muchas veces están encuadrados en otros convenios colectivos de trabajo, a veces con salarios más altos que los de los trabajadores internos.

57 En este caso, por lo tanto, el espacio laboral se fragmenta y se transforma en el lugar de trabajo de empleados de distintas empresas. Las diferencias entre los empleados se visibilizan en sus ropas de trabajo que muestra la diversidad de empleadores: distintas agencias de empleo pero también de grandes empresas (como Coca Cola, Unilever, P y G) que venden sus productos allí. Otras veces los trabajadores solo llevan en su overol las palabras "repositor externo" para advertir a los clientes desprevenidos que su presencia no implica pertenencia.

La tercerización en un hipermercado

58 Desde su consolidación en nuestro país en la década del '90 las cadenas de grandes supermercados se convirtieron en uno de los ejemplos paradigmáticos de la precarización del trabajo. En la última década, junto con el crecimiento económico, mejoraron las condiciones laborales y aumentó la presencia sindical en los espacios de trabajo, pero sin embargo la tercerización se consolidó e incluso se expandió como una característica propia del sector.

59 Existen diversas formas de tercerización en los espacios comerciales. En primer lugar, la forma de entrar a trabajar en una empresa de supermercados es a través de alguna AEE. Trabajadores de Manpower, Sistemas, Complemento y Adecco, entre otras agencias, ingresan generalmente en momentos de aumento de la demanda, como por ejemplo durante las fiestas. Son contratados en "tandas", de las cuales se seleccionarán, si la empresa necesita, a los trabajadores que serán finalmente efectivizados[12]. La contratación mediante AEE se convierte en un primer período de prueba prolongado[13] que funciona como un mecanismo de selección pero también de disciplinamiento de los futuros trabajadores. Los trabajadores entrevistados señalaban que mientras estuvieron contratados por agencia no pensaron en afiliarse al sindicato y que cumplían con todas las exigencias para poder luego quedar efectivos. Además, la contratación mediante AEE degrada también su salario y principalmente la estabilidad de los trabajadores:

> ...cuando pasas a planta, no estás con esa cosa de todas las semanas ir a ver el horario[14] a ver si estás. Porque no es que nadie te avisa con tiempo "mira te quedaste sin trabajo". No, fuiste un día, pasaste la ficha, no te fichó, es que estás dado de baja. Una inseguridad terrible, estar todas las semanas así. Y otra el sueldo que es mucho mayor (Trabajadora de cajas. La Plata, 2008)

60 Los derechos de los trabajadores contratados mediante empresas más chicas muchas veces son vulnerados. Por ejemplo, es habitual que las empresas cambien de "razón social" para reducir la antigüedad de sus trabajadores, que tengan peores materiales y ropa de trabajo o que se atrasen en el pago de salarios. En este sentido, también hay una jerarquía de trabajadores subcontratados: quienes tienen una relación contractual con una gran AEE tienen mejores condiciones de trabajo que quienes se encuentran subcontratados mediantes pequeñas empresas.

61 Pero además de la división entre trabajadores efectivos y contratados mediante AEE, en las empresas de supermercados se establece una segunda división: entre trabajadores internos y externos. Los trabajadores internos son aquellos que realizan tareas que son consideradas una parte fundamental del proceso de trabajo en supermercados y que dependen de la empresa principal. Los trabajadores externos, por su parte, son los empleados que realizan sus actividades en la superficie del supermercado, pero trabajan para las empresas para las cuales reponen o promocionan productos. Las empresas de supermercados consideran que esas tareas no forman parte de su cadena de suministro sino de la de sus proveedores. Por lo tanto, la relación jurídica y contractual de los trabajadores externos es con las empresas proveedoras que venden sus productos en las empresas de supermercados. Así, mientras los trabajadores internos se concentran en los sectores de cajas, venta asistida, trabajos administrativos y en menor medida en reposición; los externos se encuentran en los sectores de reposición y promoción.

62 De esta manera, en las empresas de supermercados se combinan dos tipos de subcontratación. Los trabajadores contratados mediante AEE responden al Tipo 1 de la tipología presentada en el apartado 1, mientras que los trabajadores externos se acercan a la situación que denominamos subcontratación en sentido estricto (Tipo 2). Decimos que se acercan porque esta situación tiene una singularidad: las dos empresas a las que los trabajadores deben responder se comportan como empresas principales.

63 La tercerización de los repositores implica que el supermercado se desligue de una tarea que antes consideraba parte de su proceso de trabajo, pero al mismo tiempo que sean absorbidas por las empresas proveedoras –la mayoría de ellas grandes empresas de la alimentación, de bebidas, etc.-. En el trabajo cotidiano el supermercado también ejerce el

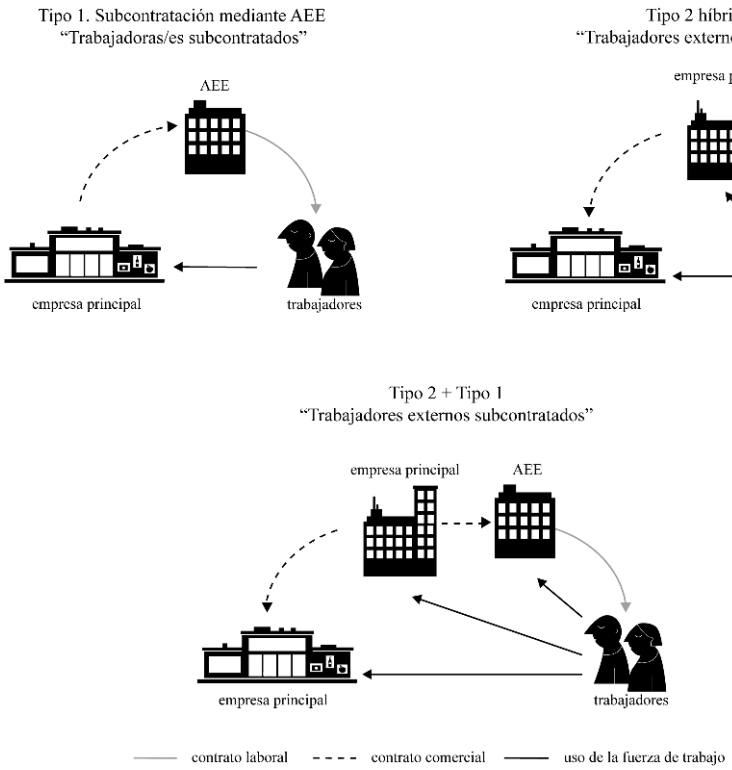
control sobre los trabajadores que cotidianamente reponen mercadería en góndolas que han sido alquiladas por las empresas proveedoras, y por tanto hay un desdoblamiento del rol de empleador, pero ejercido, en ambos casos por grandes empresas.

64 Pero existe en estos espacios un tercer tipo de subcontratación que complejiza los ya presentados. Algunos de los trabajadores subcontratados en sentido estricto (externos) se encuentran al mismo tiempo contratados mediante AEE. En el caso de estos trabajadores, se combina la subcontratación en sentido estricto con la contratación mediante AEE (Tipo 1 + Tipo 2), y como consecuencia los trabajadores se subordinan efectivamente a tres empleadores.

65 En la figura 4 sintetizamos las distintas formas de tercerización que existen en las empresas de supermercados y sus implicancias en la forma en que se configuran las relaciones laborales.

Figura 4.

Formas de tercerización en las empresas de supermercados



Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas con los trabajadores

66 Por último, entre los trabajadores externos existe una distinción adicional que afecta tanto a los efectivos como a los contratados mediante AEE. Algunos repositores trabajan su jornada completa en un solo local. Pero quienes trabajan para empresas más chicas y en espacios comerciales menores, al no tener muchos productos que reponer, rotan entre varios supermercados e hipermercados a lo largo de su jornada laboral. En este último caso, el espacio de trabajo no es fijo, sino que la agencia o empresa para la cual trabajan les asigna un recorrido que incluye varios supermercados y que, además, puede variar semanalmente. En general, el recorrido entre los distintos supermercados corre por

cuenta del trabajador quien, utilizando distintos medios de transporte público, une sus diversos espacios de trabajo.

67 Las divisiones en las modalidades de contratación de los trabajadores que describimos en este apartado se refuerzan por la pertenencia de los trabajadores a distintos sindicatos. Todos los trabajadores internos y la mayoría de los trabajadores externos subcontratados están encuadrados en el convenio colectivo de trabajo (CCT) del Sindicato de Empleados de Comercio, pero los trabajadores externos efectivos están encuadrados en CCT de distintos gremios, de acuerdo al producto que reponen. Por ejemplo, los repositores externos efectivos que están contratados directamente por grandes empresas, como por ejemplo La Serenísima, Quilmes o Coca-Cola, suelen pertenecer al CCT del gremio de la alimentación o de bebidas. Esto hace que, muchas veces, tengan mayores salarios que los repositores internos cumpliendo tareas similares, y a veces incluso mayores que sus jefes y supervisores.

68 Estas singularidades de las modalidades contractuales en las empresas de supermercados complejizan enormemente el colectivo de trabajo. La siguiente cita de una entrevista a una repositora externa que trabajó más de diez años en el sector da cuenta de cómo estas distinciones operan fragmentando el colectivo de trabajo:

> ... esa relación [entre trabajadores internos y externos] era muy dispar. Porque un repositor externo ganaba casi el doble que un repositor interno. Entonces, ¿qué pasaba? te veían como si vos fueras un trabajador recontra acomodado. Porque, muchas veces, los trabajadores externos que trabajan para grandes empresas, como por ejemplo Quilmes, o como Coca Cola, tienen repositores exclusivos 8 horas dentro del hiper. Pero por ahí empresas más chiquitas, te contratan para que hagas en el día 4 supermercados, 4 o 5 supermercados. Entonces estás dos horas en Wal Mart, dos horas en Carrefour, dos en Nini. Entonces te ven que entrás, repones y te vas. Y además ganás el doble que ellos... (Repositora externa. La Plata, 2010)

69 A diferencia de lo que ocurre en el sector petroquímico, aquí las diferencias entre trabajadores efectivos y tercerizados no se dan siempre a favor de los primeros. Por ejemplo, algunos trabajadores tercerizados cobran más que los directos. Así, "pertenecer" a la empresa supermercadista no está asociada en todos los casos con ventajas materiales.

70 En resumen, las diferencias que describimos en este apartado complejizan las desigualdades entre trabajadores de un mismo espacio laboral, afectan al salario, a la estabilidad y a los derechos laborales y también, como veremos en la próxima sección, introducen nuevas complejidades en la representación sindical.

Los conflictos por encuadramiento ¿fragmentación versus precariedad?

71 La mayoría de los trabajadores de empresas de supermercados se encuentran bajo la representación del gremio de empleados de comercio. Los distintos Sindicatos de Empleados de Comercio regionales se encuentran agrupados en la Federación de Empleados de Comercio y Servicios Afines (FAECyS), la organización gremial más grande de Argentina: con casi un millón de trabajadores formales en el sector, en el año 2006 el 45,2% se encontraba afiliado al sindicato, según estimaciones del MTEySS (Trajtemberg, et. al., 2008).

72 Sin embargo, es una de las organizaciones gremiales que tienen uno de los salarios de convenio más bajos del sector privado y en los últimos años tuvo una participación

marginal en la conflictividad laboral: según los datos del MTEySS representó tan sólo el 1,9% de los conflictos laborales con paro entre el año 2006 y el 2011.

73 Estas características del sindicato mayoritario y la precariedad de la situación laboral de los empleados, favorecieron a que en las empresas de supermercados surgiera una nueva modalidad de acción para mejorar las condiciones de trabajo: exigir el re encuadramiento sindical. La posibilidad de exigir el encuadramiento en otro gremio se convierte en una alternativa viable y eficaz para mejorar sus condiciones salariales y de trabajo.

74 El caso más conocido fue la disputa entre el gremio de los empleados de comercio y el de los choferes de camioneros por la representación de los trabajadores de logística de los centros de distribución y de los supermercados mayoristas. Pero este mismo reclamo lo tuvieron, por ejemplo, los repositores de productos lácteos, que exigieron ser representados por Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, y también algunos repositores externos que crearon su propio sindicato (Sindicato del Personal de Reposición Externa) argumentando la especificidad del oficio que realizan .En algunos casos, esta posibilidad surge como resultado de cambios en los estatutos de los sindicatos -como ocurre en el caso del gremio de camioneros luego de la incorporación de la palabra "logística" (Benes y Fernández Milmanda, 2012). En otros, como consecuencia del avance de los procesos de tercerización –como ocurre en el caso de los supermercados con el reemplazo paulatino de los repositores internos por externos. Lo interesante de este caso, es que cualquiera sea la solución defendida por los trabajadores y los gremios, todos sostienen el mismo criterio para justificar el encuadramiento: la naturaleza de la actividad desarrollada por el trabajador. El problema es cómo definirla.

75 El sindicato de empleados de comercio (SEC) define la naturaleza de la actividad desarrollada en estrecha vinculación con el sector de actividad al que pertenece la empresa que contrata a los trabajadores. Así, todos los trabajadores empleados por empresas de supermercados deben pertenecer a su gremio, y sostienen que en este criterio se basa el modelo sindical argentino. Esta posición se explicita al preguntar acerca del conflicto con el gremio de camioneros, gremio conducido por Hugo Moyano. Por ejemplo, Armando Cavalieri, Secretario General de la Federación de Empleados de Comercio, cuando el conflicto entre gremios recién comenzaba, señalaba en una entrevista:

> Sólo queremos que se cumpla la ley que dice que para la afiliación sindical rige el principio de la actividad principal. El centro de distribución está integrado a Carrefour y por lo tanto todos los trabajadores tienen que formar parte del mismo sindicato. (Armando Cavalieri, entrevista en La Nación 26 de octubre 2003)

76 El mismo argumento lo encontramos en las entrevistas realizadas a dirigentes de las distintas regionales del SEC, alineadas con lista oficialista del sindicato, y también en las realizadas a los delegados de los espacios de trabajo:

> ...el conflicto más importante ha sido el encuadre sindical con los camioneros (...) Moyano lo que ha hecho, ha roto el modelo sindical argentino. Se puede mejorar y se puede criticar cantidad. Pero es el único modelo sindical que nació de acuerdo a la tradición. Es decir, los zapateros... desde el anarquismo, desde el origen del sindicato, el modelo sindical fue por oficio y después por rama de actividad. Lo que nosotros mantenemos es la rama de actividad. Wal Mart es un comercio. Y Wal mart necesita camiones y Wal mart necesita cocineros. Y no por eso son gastronómicos. Y necesita panaderos, y no por eso están en panaderos. Hace al rol de lo que es el supermercado. (Dirigente del SEC La Plata, 2013)

77 Desde esta posición se construyen dos polos: quienes defienden el modelo sindical argentino por rama de actividad, que son quienes entienden los intereses del movimiento obrero, y quienes cuestionan este modelo, denunciando que lo hacen porque defienden intereses personales o corporativos. Tal como señalaba una delegada: "...Nosotros vemos la cantidad de empleados de comercio que somos, y no nos hemos manejado nunca tan mal. Pero camioneros piensa sólo en ellos" (Delegada 1, Hipermercado La Plata. 2013).

78 La posición del sindicato de comercio acerca del criterio de la naturaleza de la actividad no se complementa con el criterio del espacio de trabajo. Concretamente, los delegados presentes en los supermercados e hipermercados sólo representan a los trabajadores internos. Los externos, aunque estén encuadrados bajo el mismo CCT, no son representados por los delegados del espacio comercial. De esta manera, si para el encuadramiento de CCT todos los trabajadores pertenecen al mismo sindicato, para la organización de base existen distintos delegados al interior de un mismo espacio laboral.

79 Este elemento complejiza la representación sindical de aquellos trabajadores que están subcontratados, ya que como muchas de las AEE tienen trabajadores en distintas empresas, en caso de que los trabajadores quieran organizarse deben hacerlo por fuera del espacio laboral. Otras veces los trabajadores tienen delegados pero no saben quiénes son, y en ocasiones se encuentran en otro espacio geográfico -por ejemplo, si la empresa tiene su sede en Capital Federal.

> Pregunta: Y con el tema de los externos y los internos, ¿cómo es la representación?
> Respuesta: Nosotros sólo representamos a los internos, los externos pertenecen a otra empresa, entonces los representa otro sindicato, sea de La Plata o no... (Delegada 2, Hipermercado. La Plata, 2013)

80 Siguiendo el criterio de la naturaleza de la actividad, los trabajadores externos efectivos, contratados por grandes empresas de la alimentación, de bebidas, aceiteras, entre otras, se encuentran encuadrados en otros CCT, generalmente con mejores condiciones de trabajo y principalmente salarios más altos.

81 Por ello, muchos repositores externos que están subcontratados ven como una estrategia para mejorar su situación de trabajo exigir el cambio en el encuadramiento sindical, con el fin de tener la misma representación sindical que los trabajadores externos efectivos.

82 Este tipo de conflicto fue el predominante entre los trabajadores tercerizados en el sector comercio. Según los datos del MTEySS: entre 2006 y 2011 el 73% de los conflictos laborales exigieron el cambio en el encuadramiento sindical (Fernández Massi y Longo, 2016). Esta estrategia suele ser apoyada por otros sindicatos que ven en la disputa por el encuadramiento de trabajadores la posibilidad de ampliar su base de representados, como por ejemplo los gremios de los trabajadores camioneros o de la alimentación.

83 En estos casos nos encontramos con una estrategia sindical que se construye sobre la fragmentación de la representación de los trabajadores pero ofrece a cambio una relativa des-precarización del empleo, frente a otra estrategia que defiende la existencia de un sindicato por rama de actividad, pero con salarios más bajos y que no consigue mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo.

84 Existe también otra estrategia en el sector, más nueva, que al igual que la anterior se ampara en el criterio de la naturaleza de la actividad. En el año 2005 se creó en la ciudad de Mar del Plata, un sindicato para representar a los repositores externos y al personal encargado de *merchandising* dentro de las empresas de supermercados (Sindicato del Personal de Reposición Externa), asesorados por la Central de Trabajadores de la

Argentina. En este caso, el criterio sostenido para la conformación de una nueva organización gremial fue el de la especificidad del oficio del repositor externo y de la singularidad de su situación contractual:

> El repositor tiene tres empleadores, le da órdenes el supermercado, la agencia y la marca para la cual repone, pero en el recibo aparece una agencia de colocación (...) lo que hacen las agencias de colocación es licitar, es decir que una empresa de determinada marca licita y el que menor presupuesto pasa agarra las horas de reposición, entonces la agencia encuadra al trabajador en el convenio de trabajo más barato y se le paga el salario como empleado de comercio. (Abogado e integrante de la comisión directiva de Central de Trabajadores Argentinos (CTA) Mar del Plata, entrevista en Línea Sindical, 18 de septiembre 2012)

85 De esta manera, al igual que sucede con los reclamos que plantean el reencuadramiento sindical, reconocen que la posibilidad de cambiar de gremio es el reclamo que les permite a los trabajadores lograr una relativa des-precarización de su situación laboral:

> ...que los repositores [externos] deseen ser incorporados a los gremios de la actividad, se debe a la gran precarización laboral que hay en este sector, ya que un 98% de los repositores se encuentra subcontratado a través de Agencias de empleo, las cuales utilizan para cotizar un precio más bajo al momento de presupuestar a las Empresas el convenio colectivo de Comercio 130/75. (Secretario Adjunto, SIPRE. 2016)

86 Pero al mismo tiempo el sindicato busca unificar a los distintos repositores externos, contratados por distintas AEE, y que reponen para distintas empresas, de modo de reducir la gran fragmentación en la representación sindical. Este sindicato, que hasta el momento tiene sólo Personería Gremial, hoy tiene alrededor de 300 afiliados en Mar del Plata y en la Costa Atlántica, representados por 10 delegados.

Consideraciones finales

87 Al inicio de este artículo señalamos que nuestro objetivo era analizar cómo los procesos de tercerización afectaron a los colectivos de trabajo y la acción sindical ante dichos procesos. Planteamos el objetivo de este modo ya que consideramos que las organizaciones sindicales no son víctimas pasivas de la tercerización, sino que sus posicionamientos y sus acciones explican los avances, y también los límites, que estos procesos encuentran en los espacios de trabajo y en los diversos sectores de actividad. De esta manera, buscamos problematizar las consecuencias de los cambios del mundo del trabajo en el poder y estrategias de las organizaciones gremiales tradicionales.

88 En el análisis de nuestros trabajos de campo, tal como presentamos en este artículo, encontramos que el problema, a veces, no se encuentra en que estos cambios debilitan a las organizaciones gremiales; sino en las maneras en que reactualizan sus estrategias frente a la tercerización. Es decir, en sus posicionamientos y sus acciones, las cuales no siempre se contraponen, e incluso algunas veces naturalizan, estos procesos que fragmentan a los colectivos de trabajadores.

89 En el sindicato de comercio, por ejemplo, la presencia de distintas empresas empleadoras en el mismo espacio comercial no es percibida como un debilitamiento del poder de la organización sindical en el espacio de trabajo. Para sus dirigentes la representación se divide en dos niveles: quienes trabajan para las empresas de supermercados deben estar encuadrados en el CCT de comercio, pero la representación sindical en el espacio de trabajo depende de la empresa empleadora. Es decir, si hay dos repositores cumpliendo

funciones similares en el mismo espacio laboral, contratados por distintas empresas, les corresponde entonces tener distintos delegados, y a veces incluso distintos CCT.

90 Sobre esta división, naturalizada por el sindicato, se construye una segunda estrategia: para algunos trabajadores externos la posibilidad de exigir el encuadramiento en otro CCT se convierte en una vía eficaz de mejorar sus condiciones de trabajo y principalmente sus salarios. En este caso, para exigir el cambio de encuadramiento, se acepta tanto la tercerización impuesta por parte de la empresa, como la ausencia de representación efectiva del sindicato de los empleados de comercio en el espacio de trabajo.

91 Finalmente, señalamos que existe una tercera estrategia, incipiente, que plantea que las especificidades del oficio de los repositores externos y los trabajadores de *merchandising* habilitan la construcción de una nueva organización gremial. Esta nueva representación sindical se construye sobre la fragmentación que resulta del proceso de tercerización, pero intenta unificar a los distintos trabajadores externos y así evitar la multiplicación de la fragmentación. Por lo tanto, en un mismo sector nos encontramos con tres posicionamientos y acciones diferentes por parte de las organizaciones gremiales y de los trabajadores. La singularidad de este caso es que algunas veces el mejoramiento de las condiciones laborales y su relativa (des)precarización se logra aumentando la fragmentación del colectivo de trabajo.

92 En el caso de petroquímicos, en cambio, el sindicato repone esa unidad, poniendo en un segundo plano la diversidad de empleadores. Esta unidad permitió, fundamentalmente a partir de 2009, mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados. Aun cuando se negocia por empresa, y por tanto, no hay un mismo encuadramiento convencional de los trabajadores del complejo, la unificación de la representación sindical ha permitido homogeneizar las condiciones laborales –aunque sin eliminarlas por completo-. Sin embargo, la representación del sindicato de químicos y petroquímicos no alcanza a todos los trabajadores que realizan tareas en el complejo, ya que intervienen también otros sindicatos.

93 Así, trabajadores de vigilancia, comedor y de mantenimiento son representados por otros sindicatos. Resulta interesante en este último caso, cómo se explica desde el sindicato que algunos trabajadores que estén encuadrados en UOCRA o UECARA. Esta frontera intenta sostenerse por la diferencia de rama de actividad, pero en una actividad donde esa frontera es muy difusa. En efecto, esta distinción parece explicarse en mayor medida por un pacto inter sindical que por una diferencia clara en las tareas desarrolladas por los trabajadores y/o en la rama de actividad a la que pertenecen las empresas que los contratan y donde trabajan.

94 Finalmente, en ambos casos las estrategias sindicales se construyen sin cuestionar la estructura tradicional del sindicalismo argentino, construido en torno a la rama de actividad de la empresa que emplea a los trabajadores. Incluso, el surgimiento de nuevas organizaciones es legitimado a través del señalamiento de que existe un cambio en la actividad. En cambio, sí encontramos una diferencia entre ambos casos referida a otro aspecto central del sindicalismo argentino: el lugar de trabajo. Mientras que en el caso del sector petroquímico el sindicato lo retoma para definir su ámbito de representación, buscando que homogeneizar las condiciones de quienes comparten un mismo espacio de trabajo; en el caso de comercio, ese ámbito es cuestionado como unidad de organización. Estos casos nos muestran cómo se han complejizado los criterios para definir a los trabajadores representados, muchas veces al interior de los mismos espacios laborales. En algunos casos, la representación sindical se construye sobre la fragmentación entre

empresas que imponen los empleadores. O, en otras palabras, quien define quién es un trabajador de uno u otro sector es entonces el empleador. En otros el sindicato reunifica aquello que en términos contractuales se fragmenta. La delimitación de los trabajadores también depende de las negociaciones y acuerdos entre los sindicatos. Estas complejidades surgen a partir del avance de los procesos de tercerización y de la multiplicación de situaciones en las que se definen y redefinen las fronteras de un "nosotros" y "los otros".

95 Por ello las respuestas sindicales frente a las estrategias empresariales, no pueden ser leídas por fuera de los contextos nacionales, y de las tradiciones sindicales de cada país, que agregan matices para comprender las formas de organización, las estrategias y en definitiva el poder de los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más: trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.

Benes, E., y Fernández Milmanda, B. (2012). El nuevo liderazgo sindical en la Argentina postneoliberal: el caso del gremio de camioneros. *Desarrollo Económico*, 32(205), 31–62.

Benquet, M. (2013). *Encaisser! Enquête en immersion dans la grande distribution*. Paris, Francia: La découverte.

Busso, M., y Bouffartigue, P. (2010). ¿Más allá de la «precariedad» y la «informalidad»? Aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En A. Del Bono y G. Quaranta (Eds.), *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Argentina: CICCUS/CEIL-PIETTE.

Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*, 2, 135–158.

Ceruso, D. (2015). *La izquierda en la fábrica. La militancia obrera industrial en el lugar de trabajo, 1916-1943*. Buenos Aires, Argentina: Imago Mundi.

Del Bono, A. (2014). La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente. En V. Basualdo y D. Morales (Eds.) *La tercerización laboral* (pp. 217–237). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.

Ermida Uriarte, O., y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima, Perú: Proyecto FSAL-OIT.

Fernández Massi, M. (2015). Regulación de la subcontratación, modelo de negocios y calidad del empleo. Las propuestas en la Argentina a la luz de las reformas contemporáneas en América Latina. Presentado en Conferencia Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Fernández Massi, M., y Longo, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo, organización política de la clase trabajadora y fragmentación del movimiento obrero. Una aproximación teórica. Presentado en VI Jornadas de Economía Crítica, Mendoza, Argentina: Sociedad de Economía Crítica.

Fernández Massi, M., y Longo, J. (2016). ¿Reunifica y triunfarás? Estrategias sindicales ante la terc erización. En La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos. VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Revista Nueva Sociedad*, 85, 30–38.

Gordon, D., Edwards, R., y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Guiamet, J. (2012). Trabajo de paso y condición juvenil en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario, Argentina. *Estudos do Trabalho*, 5(11), 1–17.

Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, (19). Recuperado de http://ref.scielo.org/nqkh6d

Marticorena, C. (2012). Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas. T*rabajo y Sociedad*, XV (18), 217–234.

Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*. Buenos Aires, Argentina: Imago Mundi.

Perelman, L. (2001). El empleo no permanente en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 41(161), 71–96.

Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL (Trabajo, Ocupación y Empleo No. 8). Buenos Aires, Argentina: MTEySS.

NOTAS FINALES

1. El corpus de datos se basa en entrevistas en profundidad (a trabajadores, dirigentes y delegados sindicales) y documentos secundarios (tales como fuentes documentales sindicales y judiciales y revisión del seguimiento periodístico). El trabajo de campo del caso de comercio se realizó entre el año 2007 y el año 2013. Se realizaron 39 entrevistas a trabajadores (23 de puestos no jerárquicos y 5 de puestos jerárquicos), delegados (7) y dirigentes del sindicato (4) en las regionales de La Plata y Ciudad de Buenos Aires. El trabajo de campo del Complejo Petroquímico Bahía Blanca se realizó entre el año 2010 y el año 2018. Se realizaron entrevistas a 5 trabajadores directos, 4 trabajadores ex-tercerizados y al momento de la entrevista ya contratados directamente por las empresas principales, 4 trabajadores tercerizados y 5 dirigentes del sindicato local.

2. El suministro de empleo eventual mediante AEE se distingue de la simple intermediación que suelen ofrecer las mismas agencias cuando sólo se encargan del proceso de selección y reclutamiento, pero en ningún momento se constituye como empleador.

3. La responsabilidad subsidiaria consiste en extender las diferentes responsabilidades del empleador (pago de salario, aportes a la seguridad social, indemnización; cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene, etc.) sólo en caso de que el empleador directo no pueda responder a las demandas por incumplimiento de sus obligaciones. La responsabilidad solidaria, en cambio, obliga a ambos empleadores (directo e indirecto) indistintamente.

4. Al respecto se véase Fernández Massi (2015).

5. En la ley de asociaciones sindicales de 1973 (Ley 20.615) se declaró la ilegalidad de los sindicatos de empresa.
6. El trabajo de campo sobre el que se basa el análisis de esta sección comenzó en 2015 y está aún en curso. Se realizaron entrevistas a ex-trabajadores, trabajadores y dirigentes sindicales del CPBB.
7. En diciembre de 2016 se concretó la venta de la empresa del Grupo Solvay, de origen belga, al Grupo Unipar Carbocloro, de origen brasilero. Actualmente, la empresa atraviesa un proceso de transición, pero no ha habido cambios relevantes en los planteles ni el modo de organizar el trabajo.
8. Se suprimió el nombre de la empresa contratista a los fines de preservar el anonimato del entrevistado.
9. El paro tuvo muy alta adhesión, y quienes participaron eran trabajadores bajo la misma representación sindical –SPIQPyA-, pero distinto encuadramiento convencional.
10. Entre 1998 y 2008 el sindicato sólo negoció CCT y actas con las empresas principales, y actas acuerdo con dos contratistas. En cambio, a partir de 2009, negoció actas acuerdo con 14 contratistas y CCT con 6 de ellas.
11. El trabajo de campo sobre el que se basa el análisis de esta sección se desarrolló en la empresa Carrefour entre el año 2008 y el 2013 y en el Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) de La Plata y de Capital Federal en el año 2013 y el 2014. Se realizaron entrevistas a trabajadores, delegados y dirigentes sindicales. Se complementó este análisis con una revisión y sistematización de documentos secundarios, y con la realización de entrevistas a dirigentes en octubre del 2016.
12. Todos los trabajadores entrevistados habían pasado entre seis y tres años contratados mediante AEE. A partir del año 2010, en los casos de estudio, aumentaron los controles del Ministerio de Trabajo y la presión del sindicato por lo que la empresa comenzó a respetar los tres meses. Pero sólo ocurrió para los trabajadores internos, y las irregularidades continuaron para los trabajadores externos subcontratados.
13. Además del tiempo contratado a partir de una AEE, si los trabajadores son efectivizados por la empresa principal deben pasar por el período de prueba correspondiente al contrato de trabajo.
14. Como los horarios de los y las cajeras rotan semanalmente, un día a la semana (en este caso los sábados) se anotan los horarios en una pizarra. La manera en que les da aviso de su desvinculación contractual es a través de este medio: si los trabajadores de cajas no aparecen en la planificación semanal significa que están despedidos.

RESÚMENES

Los cambios en la forma de organizar el trabajo y la producción acontecidos en las últimas décadas han tendido a hacer más borrosas las relaciones entre empleados y empleadores, muchas veces precarizando las condiciones laborales y fragmentado los colectivos de trabajadores. Sin embargo, este proceso no es unívoco ni inmutable, y la acción sindical es uno de las instancias clave para profundizarlo o revertirlo. En este artículo nos centramos en una de las estrategias empresariales que modificaron la organización del trabajo: los procesos de tercerización. A partir de un análisis cualitativo en dos estudios de caso (en el sector petroquímico y en las empresas de supermercados) en la Argentina, analizamos la forma que asume la tercerización en cada sector, las consecuencias delos procesos de tercerización en los colectivos de trabajo y las características de la acción sindical ante dichos procesos.

The changes in the way of organizing work and production in recent decades have tended to blur relations between employees and employers, often causing precarious working conditions and

fragmenting workers' collectives. However, this process is neither univocal nor immutable, and union action is one of the key instances to deepen or reverse it. In this article we focus on one of the business strategies that modified the organization of work: outsourcing processes. Based on a qualitative analysis in two case studies (in the petrochemical sector and in supermarket companies) in Argentina, we analyze the form that outsourcing takes in each sector, the consequences of outsourcing processes in work collectives and the characteristics of union action before such processes.

As mudanças na forma de organização do trabalho e da produção que ocorreram nas últimas décadas tornaram mais difusas as relações entre empregados e empregadores, as vezes precarizando as condições de trabalho e fragmentando os coletivos de trabalhadores. No entanto, esse processo não é unívoco nem imutável, e a ação sindical é uma das principais instâncias para aprofundá-lo ou reverte-lo. Neste artigo, centramo-nos na análise de uma das estratégias empresariais que modificaram a organização do trabalho: a terceirização. Com base numa análise qualitativa centrada em dois estudos de caso (na indústria petroquímica e nas empresas de supermercados) na Argentina, analisamos a modalidade que assume a terceirização em cada setor, as consequências dos processos de terceirização nos grupos de trabalho e as características da ação sindical ante os referidos processos.

ÍNDICE

Keywords: Outsourcing, unions, petrochemical, retail
Palabras claves: Tercerización, sindicatos, petroquímica, supermercados
Palavras-chave: Terceirização, sindicatos, petroquímico; comércio

AUTORES

MARIANA FERNÁNDEZ MASSI

Universidad Nacional de Moreno, Moreno, Argentina. Email: marianafmassi@gmail.com

JULIETA LONGO

Universidad Nacional de La Plata (UNLP), La Plata, Argentina. Email: jlongo@fahce.unlp.edu.ar