



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Coordinadores: Gabriela Pontoni, Silvana Gurrera, Damian Pierbatisti y Ricardo Spaltenberg

Entre la tradición y la innovación: estrategias sindicales de lxs trabajadorxs de Tandil frente a la ofensiva neoliberal (1960-2019)

Autor/a: Marina Adamini

E-mail: marina.adamini@gmail.com

Autor/a: Daniel Dicósimo

E-mail: daniel.dicosimo@speedy.com.ar

Autor/a: Florencia Minardo

E-mail: minardoflorencia@gmail.com

Pertenencia institucional: IEHS-IGEHCS-CONICET/UNICEN

Introducción

Resulta un consenso académico fechar a partir de la década del 70 los inicios de la ofensiva neoliberal y su cristalización en un modelo de trabajo precarizado. Sin embargo, consideramos que existen antecedentes en la década anterior -tanto en las relaciones laborales formales como de hecho- que posibilitaron su instauración. En tal sentido, pensamos a la precarización laboral como un proceso histórico y de carácter relacional, que avanza desde los años 60 desprotegiendo y segmentando las condiciones laborales y frente a la cual los y las trabajadores/as reaccionan con diferentes estrategias individuales y colectivas.

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la evolución de las prácticas sindicales de los y las trabajadores a la luz de las transformaciones en el contexto histórico de instauración de la ofensiva neoliberal en la ciudad de Tandil (provincia de Buenos Aires). Realizamos un estudio de caso comparativo entre el sector industrial, público municipal e informático local, entre 1960 y 2019, buscando analizar sus cambios y continuidades en sus demandas de lucha, formas de organización y repertorios de acción colectiva. Consideramos a cada uno de estos sectores como casos instrumentales, a partir de los cuales buscamos abordar diferentes modelos de relaciones laborales y sus implicancias en las formas sindicales

Nuestra ponencia se basa así en un doble trabajo comparativo, en primer lugar analizar los cambios y continuidades en las prácticas sindicales históricamente en el periodo de avance y consolidación de la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

ofensiva neoliberal. Identificamos al interior de dicho periodo una etapa inicial de apertura (1960-1980), una segunda etapa de profundización (1990-2003) y una tercera etapa (2003-2019) de consolidación de la ofensiva neoliberal que precariza al mundo del trabajo. En segundo lugar, dicha ofensiva es abordada a partir del estudio comparativo de una caso emblemático para cada una de sus etapas: el sector industrial en el marco de la crisis del modelo industrial asalariado; el sector público municipal como representativo del proceso de achicamiento del Estado y flexibilización de sus formas contractuales, y el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) como cristizador de las nuevas y actuales formas de organización laboral post-industriales.

En términos teóricos, partimos de considerar a la precarización laboral como la cristalización del avance de la ofensiva neoliberal en el mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilización y degradación de las condiciones laborales. En tal sentido, adheridos a la definición de De la Garza (1998) que define la flexibilización laboral como “la capacidad gerencial de ajustar la planta laboral a las necesidades cotidianas de la producción (numérica), de usar a los trabajadores en el proceso de trabajo de acuerdo a las necesidades en cada punto del proceso (funcional) y de incentivar la productividad y la calidad a partir del salario en función del desempeño (salarial)” (1998:36). Consideramos que la precarización laboral no sólo degrada las condiciones de contratación, sino también al trabajo en términos subjetivos y a las relaciones laborales en sus derechos colectivos (Bérout y Bouffartigue, 2009).

En términos metodológicos, articulamos los estudios locales de los casos del sector industrial (1960-1980), sector público municipal (1990-2003) y sector de SSI (2003-2019) en términos comparativos. Ellos corresponden al campo de estudio que cada uno de los y las autores/as de esta ponencia se encuentra investigando en términos individuales. Compartimos un abordaje cualitativo, implementando como principales estrategias de construcción de datos la realización de entrevistas en profundidad a referentes sindicales y trabajadores/as, observación participante en los lugares laborales y análisis de fuentes documentales (CCT, reglamentos internos, estatutos) y fuentes periodísticas locales. Por otro lado, utilizamos fuentes cuantitativas sobre el mercado de trabajo de Tandil, para reconstruir su desenvolvimiento en nuestro periodo de estudio, como marco contextual de abordaje de las relaciones sindicales.

Antecedentes y avances de la ofensiva neoliberal en el mundo del trabajo

El sector industrial en el marco de la crisis del modelo industrial asalariado (1960-1980)

A comienzos de la década de 1950, los empresarios ya se quejaban de que los trabajadores del sector industrial no tenían un rendimiento mínimo acorde a su salario, es decir que la noción – más que nada intuitiva – sobre cuál era el rendimiento adecuado [“tanta paga por tanto trabajo”] ya no era compartida por unos y otros (James, 1981) En febrero de 1956, seis meses después de la destitución de Perón, el gobierno



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

de la Revolución Libertadora dio por decreto (2739/56) un aval explícito a la movilidad de los trabajadores dentro de una fábrica, si ello fuera necesario para aumentar la productividad, al mismo tiempo que permitía celebrar acuerdos especiales relativos a nuevos sistemas de producción y cancelar aquellos establecidos en las últimas paritarias (1954) que atentaran “contra la necesidad nacional de incrementar productividad”. (James, 1990: 91) Lo que implicaba carta blanca para aplicar la flexibilidad funcional. Es decir que los empresarios contarán, a partir de ahora y hasta 1958, con el apoyo de un gobierno que compartía un enfoque neoclásico de la flexibilidad, es decir flexibilidad como sinónimo de precarización, arbitrariedad e intensidad del trabajo.

A partir de entonces, la respuesta de los empleadores ante los reclamos de aumentos de salarios será asociar estos con los de productividad, por ejemplo en las discusiones paritarias de la industria metalúrgica de 1956 y 1959. Durante el gobierno de Arturo Frondizi se incentivaron los acuerdos de racionalización del trabajo, que permitirían la utilización eficiente de la maquinaria importada y la intensificación productiva de las plantas existentes. Una de las batallas más decisivas se libró en la industria metalúrgica. La UOM renunció en el convenio 1960/61 a discutir los sistemas de premios o cualquier otra forma de incentivación con los empleadores, y a oponerse a la revisión de los sistemas vigentes cuando los empleadores juzgaran oportuno hacerlo. Se impuso la movilidad dentro de las plantas, que daba a la gestión empresarial la suficiente flexibilidad para suprimir puestos de trabajo o crear otros nuevos, en función de intensificar el tiempo productivo de cada operario. Asimismo se establecieron límites a las cuestiones sobre las que las Comisiones Internas podían interesarse, a la cantidad de delegados existente por planta, a los procedimientos a seguir en caso de reclamos y a la libertad de movimientos del delegado en la fábrica.

La solución al problema de las Comisiones Internas fue radical durante la última dictadura militar, de 1976 a 1983, cuando los empresarios tuvieron las manos libres para desconocer la representación legal de los delegados, despedirlos e incluso hacerlos detener y desaparecer, transformándose en cómplices de delitos de lesa humanidad (CELS, FLACSO y UNM, 2015) A partir de entonces pudieron flexibilizar libremente y de diversas formas el uso de su fuerza de trabajo: se intensificó la disponibilidad de los trabajadores disminuyendo el ausentismo, extendiendo la jornada laboral, eliminando las pausas reglamentarias de descanso y removiendo la reducción de la jornada por tareas insalubres; se implementó una gran flexibilidad salarial a partir de la descentralización y la transferencia de las negociaciones salariales del nivel de rama al de la empresa. En sectores como el automotriz, el autopartista, el de motores y otros, el impacto de la caída de la demanda causado por la liberación del tipo de cambio en 1978 y el aumento de las importaciones de productos competidores fue compensado mediante la flexibilidad numérica, con drásticos y persistentes ajustes de la cantidad de trabajadores por planta; salarial, a través la introducción de contrataciones a plazo



fijo, y funcional, con la organización de equipos móviles de trabajadores (Dicósimo, 2016: 81; Beccaria y Yoguel, 1988: 600)

El empleo público municipal frente al deterioro de la condición salarial (1990- 2003)

En la década del 90 durante los gobiernos de Carlos Menem (1989-1999) se asistió a un complejo proceso de reforma del Estado que tuvo como objetivo la modificación de las burocracias de gobierno y del sistema de relaciones laborales en el empleo público (Oszlak, 2000). Para el caso de la ciudad de Tandil las medidas orientadas al ajuste (achicamiento del gasto público y racionalización de las estructuras estatales municipales), el disciplinamiento de las y los trabajadores municipales y la flexibilización y precarización de las relaciones laborales se inauguran en el año 1992 cuando el Concejo Deliberante sanciona la Ordenanza N° 5713, “Proyecto de Reconversión Administrativa, Nomenclador de Funciones y Escalafón para el Personal Municipal” adhiriendo así a la Ley Provincial N° 11.184. Esta ley declaraba la emergencia administrativa, financiera y económica de los municipios de la provincia de BsAs. En la prensa local se difundió como la ley de prescindibilidad y disponibilidad, en tanto permitía a los Ejecutivos Municipales reducir la planta y la estructura del Estado a partir de pases a disponibilidad y prescindibilidad de agentes de acuerdo con necesidades de la comuna, retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas.

De esta manera, los objetivos de aquella ordenanza, para el empleo municipal en la ciudad, se orientaron a “la racionalización de los recursos humanos” y a lograr un funcionamiento “eficiente” de la actividad estatal. (HCD, Ord 5713) Así, se procedió a una simplificación de los horarios de trabajo municipal en dos regímenes horarios de trabajo, de 35 y 48 horas semanales de acuerdo con los requerimientos del servicio; supresión de las horas extras y bonificaciones superpuestas y la supresión de las sumas fijas que no componían el básico. Además, disponía el congelamiento de las vacantes en la planta municipal hasta tanto no fueran removidas las causales de emergencia, y se instaba al Hospital Municipal Ramón Santamarina a racionalizar sus estructuras administrativas, técnicas y profesionales, en un período no superior a los 60 días, para optimizar recursos y servicios (HCD, Ord 5713).

Estas medidas se profundizaron en el año 1994 cuando se sancionó la ley provincial 11582 que introdujo modificaciones al decreto- ley 6769/ 58- Orgánica de las Municipalidades. Uno de los puntos más salientes de esta normativa fue que los presupuestos municipales ya no podían ser deficitarios y que los funcionarios públicos deberían responder con sus patrimonios personales por los desajustes en los mismos, lo que empujaba a los departamentos ejecutivos locales a recortar el “gasto público”. Por ello, el entonces Intendente Municipal, Julio José Zanatelli presentó un “paquete de medidas” para racionalizar el gasto y generar mejores ingresos orientadas a la confección del Presupuesto Municipal del año 1995, que debía ser presentado con “déficit 0”. La propuesta del Intendente se tradujo en el Decreto 5562 que en su artículo 2



planteaba que el Ejecutivo procedería “a la reconsideración de todo el personal mensualizado y contratado” y a la “la reasignación de regímenes horarios de todo el personal municipal, en función de las imprescindibles necesidades y real cumplimiento de estas”. Así, la reducción comenzó por aquellos que estaban por jubilarse también se procedió a la cesantía de personal que trabajaba por contrato, la reducción de los regímenes horarios de trabajo, la reducción de cargos políticos, reducción de sueldos del personal jerárquico.

Ahora bien, en el año 1995 se sanciona el Estatuto para el personal de las municipalidades de la Provincia de Buenos Aires (ley 11757, también conocida como “Ley Duhalde”) que viene a completar el proceso de modificación de las pautas normativas que regulaban el sistema de relaciones laborales en las municipalidades de la provincia para hacerlas más flexibles, al tiempo que le otorgaba a los Ejecutivos locales mayor poder para gestionar la política de ajuste.¹ Así, en el artículo 7 se establecía que todo nombramiento era provisional por el término de un año mientras que en el artículo 12 se planteaban las características que asume la relación laboral, dividiendo al personal que trabaja en planta permanente (planta estable) y temporaria (personal contratado por tiempo determinado con figuras como el trabajo a destajo y la locación de servicios). A lo largo de este periodo el Ejecutivo podría reasignar el destino del personal, disponer su rotación y reubicarlo, incluso en agrupamientos distintos a los que se encuentre. Las medidas hasta aquí analizadas impactaron en la composición de la planta municipal y en los salarios.

Por último, debemos señalar que a comienzos de los años 2000 y como respuesta político-institucional para paliar los problemas de empleo y los elevados niveles de desocupación el Estado, en la instancia nacional pero también municipal, va a implementar programas y planes asistenciales de empleo transitorio orientados a la generación mínima de ingresos con contraprestación laboral. Al mismo tiempo en la letra escrita de las ordenanzas aparecía que la población objetivo se iba a dedicar a aquellas actividades orientadas al mejoramiento y mantenimientos edilicios, de espacios públicos, limpieza de calles, terrenos y lugares de recreación, turismo, etc. De alguna manera la configuración de la política social se iba a imbricar con las nuevas regulaciones laborales del empleo público en tanto, para el caso de Tandil, el Ejecutivo dispuso la contratación de personal a través de dos programas locales de empleo transitorio: el Programa Municipal de Empleo Transitorio y el Subprograma de Servicios Comunitarios. Así, a partir de la implementación de estas

¹ El artículo 6 fijaba en la figura de los intendentes o presidentes de los Concejos Deliberantes el poder de definición de las normas que regulan la vida laboral de las y los trabajadores lo que significaba que los Ejecutivos podrían usar arbitrariamente su poder de decreto. Esto se agravaba en tanto el trabajo municipal no contaba en ese momento ni con paritarias locales ni provinciales. Esta situación se modifica con la sanción de la Ley 14 656 en el año 2014 que en su artículo 1 plantea que las definiciones laborales que impacten en las y los trabajadores municipales se realizara por medio de ordenanzas de los deliberativos y los convenios colectivos de trabajo. Los municipales de Tandil consiguieron la sanción de su convenio recién este año.



políticas asistenciales de empleo el Estado Municipal participaba de la institucionalización de la precariedad de las relaciones laborales del empleo público.

El sector de SSI en el marco de la crisis y restauración del modelo neoliberal (2003-2019)

Como parte de un contexto regional de crisis del consenso neoliberal, se inicia con el gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) un nuevo modelo político y económico basado en la centralidad del Estado en la regulación de los mercados y elaboración de políticas públicas activas, en el que se reactiva la industria, el mercado interno y el mercado laboral en su conjunto. Dicho modelo, con oscilaciones, se mantiene también durante los dos gobiernos de Cristina Fernández (2007-2015). Así, el desempleo que encontró su récord histórico en 2001 (18,3%), bajó progresivamente hasta llegar a 5,9% hacia el final del periodo, en 2015. Esta reactivación del mercado de trabajo tuvo como correlato el fortalecimiento de los trabajadores y de sus representantes sindicales, reflejado en el incremento de las afiliaciones sindicales, negociaciones colectivas y conflictos laborales (Sénen Gonzalez y Del Bono, 2013). Sin embargo, algunos autores (Svampa, 2007; Azpiazu y Schorr, 2010) marcan que las fronteras o límites de este proceso se encuentra en la mantención de la precariedad laboral como problemática, expresada en la vigencia del empleo en negro, las normativas que habilitan la tercerización laboral y la degradación salarial.

En términos generales, uno de los sectores productivos que se destaca en dicho periodo por su crecimiento en términos de empleo registrado es el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI), especialmente entre 2010 y 2015 (OEDE-MTEySS). Su crecimiento se enmarca en el exponencial desarrollo productivo y comercial (fundamentalmente, a partir de las exportaciones de servicios). Según el OPSSI (2018), el número de trabajadores informáticos creció a un ritmo del 4% anual y se duplicó el número de empresas, localizadas no sólo en los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, sino también en clusters regionales como Mendoza, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil, entre otros.

Sin embargo, este imponente crecimiento productivo y laboral no tiene su correspondencia en las condiciones de trabajo del sector de SSI, caracterizadas por la desregulación y la segmentación salarial. Esto se debe, principalmente, a la falta de un CCT propio del sector que regule las condiciones laborales y salariales en términos colectivos. Y se ampara en la ausencia de reconocimiento formal de alguno de los sindicatos del sector como representativo (con personería gremial²) para habilitar la celebración de

² Actualmente existen cuatro sindicatos nacionales en funcionamiento en el sector de SSI: Unión Informática (UI), Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) y Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA). Recientemente, en noviembre de 2018 AGC obtuvo finalmente el reconocimiento de su personería gremial para representar a los trabajadores informáticos de Capital Federal y provincia de Buenos Aires. Sin embargo, dicha normativa tiene pendiente aún su publicación y homologación necesaria para su aplicación formal, lo cual es un reclamo de AGC.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

negociaciones colectivas y paritarias regulares. Como consecuencia las condiciones laborales del sector de SSI son negociadas, principalmente, en términos individuales.

El cambio de gobierno en diciembre de 2015, con el triunfo de la Alianza Cambiemos, generó un quiebre en términos de políticas económicas, que tuvieron profundas y negativas repercusiones en el mundo del trabajo. Este nuevo modelo de restauración neoliberal (Montes Cató y Ventrisci, 2017) se caracteriza por la disminución del gasto público y la desregulación de los mercados comerciales y cambiarios, que incentivaron un proceso de valorización financiera y desalentaron la inversión productiva. Como consecuencia se produjo un incremento progresivo del desempleo que en el último trimestre de 2018 se encuentra en el 9,1%, acercándose así a los dos dígitos que caracterizaron el periodo de recesión laboral menemista.

A pesar de este contexto desfavorable, el sector de SSI se mantuvo en crecimiento en términos productivos, comerciales y laborales. Incluso en un marco de recesión laboral, tuvo un incremento del empleo registrado del 7% en los últimos 4 años (OEDE-MTEySS). Esto contrasta con el desenvolvimiento general, donde se observa un incremento del empleo en negro durante el periodo, ubicándose en 34% en 2018 (EPH-INDEC, 2do Trim.). Sin embargo, a pesar de ser una de las ramas donde más creció en empleo registrado en los últimos años, de forma paralela, se dio un importante crecimiento en las formas de contratación laboral flexible, bajo la modalidad freelance, contratación por servicios y otras formas de subcontratación laboral (Míguez, 2017). Si bien no se puede establecer con exactitud el número y la evolución de estas formas laborales, desde el OPSSI, realizaron una estimación que considera que por cada 10 trabajadores registrados habría uno no registrado en el sector (OPSSI, 2018).

La particularidad de la contratación freelance, en expansión en este sector paradigmático de la sociedad post-industrial es la combinación de la flexibilidad de la administración del tiempo y lugar del trabajo del trabajador con la desprotección y la inestabilidad laboral. Al respecto, Montes Cató (2010) asocia esto al proceso de deslaboralización, que consiste en el corrimiento de las figuras clásicas asociadas al derecho de trabajo a través de formas de contratación novedosas (como el contrato por obra y la prestación de servicios), equiparándolos como en una supuesta relación de intercambio comercial. Lenguita (2010) señala que muchos trabajadores informáticos valoran positivamente su flexibilidad en torno al manejo horario y lugar de trabajo. Aunque remarca que esto tiene como contrapartida la inestabilidad y la ausencia de protecciones laborales propias de una relación de trabajo asalariada (aportes jubilatorios, obra social, vacaciones, licencias, asignaciones familiares, indemnización por despido, etc.).

Las resistencias sindicales de los y las trabajadores/as frente a la ofensiva neoliberal en Tandil

a. El caso de la industria metalúrgica tandilense (1960-1980)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

A partir de la destitución de Perón, el apoyo de la Revolución Libertadora a la flexibilidad laboral se tradujo, en fábricas y talleres en hostigamiento y represión abierta contra los delegados. La resistencia comenzó a organizarse de modo espontáneo, localizado y muchas veces clandestino. (James, 1990) Donde el nivel organizativo era importante los comités clandestinos pudieron resistir la represión, obtener satisfacción de muchas de sus demandas y hasta el reconocimiento de su representación por parte de los interventores de algunos sindicatos, entre ellos el de la carne y los metalúrgicos. (Dicósimo, 2000) A esto se sumó el triunfo de una mayoría de delegados peronistas para las comisiones paritarias, en las elecciones que se celebraron desde mayo de 1956, a pesar de las artimañas usadas contra ellos. Y un resultado semejante se registró en las elecciones para designar Comisiones Internas, realizadas entre agosto y octubre de ese año.

En el año 1959 la Federación Argentina de Industriales Metalúrgicos insistió en asociar aumentos de salarios con premios a la puntualidad y a la contracción al trabajo, y con la eliminación del factor que, como venía sosteniendo desde 1955, frenaba la productividad: la indeterminación de los derechos y obligaciones de la Comisiones Internas. El 25 de agosto la UOM declaró un paro por tiempo indeterminado, aunque al mismo tiempo negociaba con el gobierno; la reciente intervención, el retraso de la convocatoria a negociaciones salariales y la presión patronal sobre las Comisiones Internas, lo ponían en una situación delicada. La huelga se extendió durante todo septiembre, sostenida con asambleas por establecimientos, mítines, bonos de ayuda y una intensa campaña de sabotajes. (Schneider, 2005) A fines de mes el gobierno abandonó su prescindencia y arrestó a los principales dirigentes; al final éstos debieron aceptar la separación de capataces, supervisores y vigilantes de la UOM, su afiliación a un sindicato aparte (ASIMRA) y el aumento de salarios que había propuesto la FAIM, pero consiguió que las facultades de las Comisiones Internas no fueran reglamentadas. Sin embargo, el sindicato retrocederá al año siguiente cuando, presionado por el contexto adverso de una industria en recesión y de una patronal a la ofensiva, que había modificado unilateralmente los planes de incentivación y despedido a quienes se resistieron, debió aceptar la incorporación en el convenio 1960/61 de una cláusula en que renunciaba explícitamente a discutir los sistemas de premios o cualquier otra forma de incentivación con los empleadores, y a la revisión de los sistemas vigentes cuando los empleadores juzgaran oportuno hacerlo. (James, 1981)

En 1956, Metalúrgica Tandil, fundidora de autopartes para IAME e IKA ubicada en Tandil, incorporó máquinas, planes de incentivación al trabajo y controles del tiempo de producción en los subprocesos más importantes – como noyería, moldeo y fundición –, con el propósito de aumentar sus tiempos productivos y responder a la demanda. Los trabajadores que se habían incorporado a los planes pronto aprendieron cómo adaptarse a un ritmo más intenso de trabajo, la contrapartida de los premios, para ello “inflaban” el tiempo estimado para la fabricación de cada pieza con movimientos innecesarios.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Poco después de que fracasara la huelga general de enero de 1959, la empresa dispuso nuevos controles de tiempo en algunos puestos de trabajo, los cuales permitieron un ajuste del tiempo promedio de producción. Las “trampas” que alargaban el tiempo de trabajo por pieza fueron desbaratadas por la experiencia que habían ganado los cronometristas y la propia destreza y rutina de los operarios, que habían contribuido a acortar dichos tiempos. Al advertirlo, la Comisión Interna reclamó que el “tiempo establecido” para la producción de una pieza, es decir el promedio que luego se aplicaría a todos los puestos que hacían el mismo trabajo, fuera determinado en base al control de un operario que no estuviera familiarizado con la misma. La Comisión Interna nunca había aceptado el sistema de premios, por tres razones: la intensificación del ritmo de producción debilitaría el componente humano del trabajo fabril, la creciente productividad resultaría en una futura recesión al generar un mayor stock de productos y la individualización que entrañaba el sistema de premios debilitaría la unidad del colectivo obrero. En octubre de 1959, poco después de la huelga metalúrgica, la empresa recurrió a un ardid para romper la resistencia al control de piezas viejas consistente en introducir pequeñas reformas en éstas para declararlas “nuevas”. El recurso fue resistido por los operarios de dos secciones, que abandonaron los planes de incentivos vigentes y declararon un “quite de colaboración”. La medida de fuerza se generalizó y el sindicato reclamó que se pagaran asignaciones familiares, premios y horas extras adeudadas y se suspendieran cambios de horarios no consultados. Cuando la empresa se comprometió a saldar esas deudas, los trabajadores aceptaron el control de tiempos sobre las piezas nuevas.³

Sin embargo, el conflicto nos deja entrever los efectos disolventes del trabajo incentivado sobre la unidad del colectivo obrero y la naturaleza ambigua de la resistencia. Un grupo de delegados cuestionaron públicamente al sindicato porque dicha medida había perjudicado a los trabajadores que cumplían planes de incentivación, que no tenían quejas sobre el control de tiempos y que no habían podido cobrar las primas. Los acusaron de “traidores” y amenazaron con llamar a una asamblea en su contra. Los miembros del Secretariado renunciaron a sus cargos argumentando “cansancio moral”. Por otra parte, el motivo del reciente conflicto era que los operarios no daban su consentimiento a las modificaciones que introducía la empresa de modo unilateral en los programas de incentivación. Estos cambios habían roto el acuerdo entre ambos respecto a los beneficios de la remuneración con primas. El motivo del desacuerdo radicaba en la percepción de los trabajadores de que esos cambios habían disminuido su control sobre las condiciones que les permitía cumplir las cuotas complementarias y obtener las primas correspondientes, en otras palabras que había aumentado la incertidumbre sobre el resultado del trabajo.⁴ Las decisiones empresarias introducían

³ El Eco de Tandil, 17/10/59; Nueva Era de Tandil, 19/10/59.

⁴ Sobre el efecto de la incertidumbre en el trabajo por primas seguimos a Burawoy, 1989.



factores que ponían en duda su capacidad para alcanzar las metas previstas, porque implicaban una sobre exigencia física y disminuían las posibilidades de recuperación de energía muscular. En ese sentido, las denuncias y las otras instancias del conflicto reafirmaban el interés de los obreros de participar en ese tipo de organización del trabajo y la legitimidad de sus reglas, lo que permite comprender por qué se restablecía su adhesión una vez compensados económicamente (con aumento del salario, pago de horas extras o primas adeudadas, etc.). La legitimidad de las reglas era parte del sistema de valores de los talleres.

No obstante, la extensión del control de tiempos y movimientos a todas las piezas, que la empresa consiguió en 1959, le permitirá aumentar la base de producción y poner un poco más lejos la cuota complementaria sobre la cual se pagaban primas. En efecto, conocido el fracaso de la medida de fuerza en fábricas de Capital Federal y el Gran Buenos Aires, en protesta por la revisión unilateral de los sistemas de incentivación, en enero de 1960, Metalúrgica Tandil retiró progresivamente las primas declarando que las cuotas complementarias deberían ser consideradas como las nuevas bases de producción. En los casos en que el sistema continuó se hicieron más frecuentes los accidentes por exceso de carga física y mental de trabajo, producida por el incremento del ritmo de trabajo. Esto justificó el cuestionamiento de la Comisión Interna que, a mediados del año 1960, propuso abandonar los planes y volver a las bases de producción de 1954. Los dirigentes de la seccional UOM rechazaron la propuesta argumentando que los premios estaban legalizados por el Convenio Colectivo N° 55/60, que tenían un efecto positivo en el caso de empresas con problemas financieros - porque les permitía incrementar la producción - y que la resistencia era una alternativa muy arriesgada, porque a las divisiones internas que podría generar debían agregar la apatía que manifestaban las bases obreras después de la derrota en la huelga metalúrgica del año anterior. En cambio propusieron que los delegados asumieran la iniciativa de estudiar y discutir con la patronal cuál era la forma de incentivar más conveniente a los trabajadores y de combatir los contratos individuales, es decir no eliminar los premios sino conseguir una incentivación “más pareja para todos”.⁵

Durante el autodenominado “Proceso de Reorganización Nacional”, el primer conflicto documentado en Metalúrgica Tandil tuvo lugar en la segunda semana de marzo de 1977, motivado por un intento de flexibilización. La supresión de las pausas para el descanso de la sección fusión, de treinta minutos en cada turno, estableciendo una jornada de trabajo de 7 y 30 horas corridas. Unos diez operarios adoptaron un “quite de colaboración” cumpliendo el horario habitual y la gerencia los despidió por violación de la ley 21.400, que prohibía “acciones directas” en establecimientos industriales. Los trabajadores despedidos denunciaron el hecho ante el Ministerio de Trabajo, pero antes de las audiencias la empresa "reconoció tácitamente su error", canceló su directiva sobre las pausas de descanso y les ofreció la reincorporación y,

⁵ UOM Tandil, Actas del Congreso de Delegados, 19/07/1960.



como ésta fue rechazada, también una indemnización. Ante una demanda judicial por diferencias en las indemnizaciones, Metalúrgica Tandil se "allanó" a la misma y liquidó lo que pedían.

En agosto del año 1978, la empresa exceptuó a la mayoría de los puestos de trabajo de noyería del régimen laboral de seis horas y plus salarial por insalubridad y calorías, establecido en 1975.⁶ La decisión se fundaba en una pericia técnica realizada por el Ministerio de Trabajo en 1977 e implicaba que la mayoría de los operarios de máquinas noyeras y de las líneas de ensamble de noyos, 148 en total, deberían volver a una jornada laboral de ocho horas. El personal afectado y la UOM Tandil desconocieron la pericia y repudiaron la directiva empresaria. Sin embargo, no hubo acuerdo sobre qué hacer a partir de entonces: el dirigente sindical propuso cumplir el horario habitual y permanecer en el puesto de trabajo el tiempo restante, pero los noyereros decidieron parar por tiempo indeterminado a partir de ese día.⁷ Durante el mes de julio, éstos se mantuvieron en la sección y cuando les prohibieron ingresar a la planta se reunieron en la vereda. El 2 de agosto, ante la presión de que la empresa despidiera a una parte de los operarios en conflicto, la mayoría aceptó el nuevo horario a cambio de un plus salarial del 20%, un grupo de veinticinco operarios lo rechazaron y fueron despedidos por "inadaptación" al nuevo régimen laboral.⁸

La última acción de resistencia del período fue en respuesta a la prolongación de la jornada laboral y se extendió dos meses, entre marzo y abril de 1980. La directiva patronal provocó malestar en la planta de fundición de hierro gris. El taller de Usinado, con antecedentes de activismo sindical, tomó la iniciativa de elegir delegados para organizar la protesta; las demás secciones lo siguieron, con excepción del área administrativa. Al comienzo hubo coordinación de las acciones entre los delegados y el sindicato, que denunció ante el Ministerio de Trabajo que la empresa había tomado una decisión "irracional", afectando una modalidad laboral de "toda la vida" como era la jornada de ocho horas, y que implicaba un esfuerzo físico sobrehumano y carecía de fundamentos reales.⁹ Asimismo, la UOM aconsejó a los delegados que cumplieran sólo el horario habitual y que no se consideraran despedidos "sin causa", reclamando una indemnización ante la justicia laboral, porque la recesión vigente hacía inviable esa salida.

Por su parte, el Directorio advirtió a los trabajadores que su desobediencia era una medida de "acción directa", prohibida por la ley 21.400, y denunció ante el Ministerio de Trabajo que había "un grupo

⁶ En Noyería se elaboran los moldes internos de las piezas mediante tareas manuales y mecanizadas, y es considerado el taller más importante del proceso de trabajo de una fundición. El régimen especial había sido obtenido por la Comisión Interna en 1975, luego de una serie de paros y la mediación del Secretariado Nacional de la UOM.

⁷ Comisión Provincial por la Memoria, Archivo DIPPBA, Mesa B, Carpeta 115, Legajo 9, folio 32

⁸ Registro de Bajas del Personal de Metalúrgica Tandil, 1973-1983.

⁹ Tribunal del Trabajo de Tandil, "Indemnización por despido, Romero Néstor y otros contra Metalúrgica Tandil", 1980.



medrando en el desconcierto y la confusión”, sugiriendo el carácter subversivo de la acción.¹⁰ Los primeros días de marzo fueron despedidos 29 operarios y a mediados del mismo mes otros 20.¹¹ A pesar de la actitud conciliadora del sindicato, que trataba de obtener la reincorporación de los despedidos, el conflicto se avivó por una reasignación de tareas dentro de algunas secciones y entre éstas, con el objeto de equilibrar y compensar las dotaciones debilitadas por las expulsiones, medida que endurecería la posición de los delegados. Los primeros días de mayo, una asamblea de trabajadores desalentados por la suspensión del premio por asistencia, las amenazas de nuevos despidos y la noticia de que la planta de fundición de aluminio cumplía horas extras, resolvió aceptar la prolongación de la jornada a cambio de una serie de mejoras económicas. El sindicato, por su parte, aceptó el criterio patronal de reincorporar sólo a quienes no tuvieran antecedentes disciplinarios, ni hubieran organizado las medidas de fuerza.

La eliminación de las pausas para el descanso y del régimen especial de seis horas, y la prolongación de la jornada de trabajo, obligaban a “un esfuerzo físico sobrehumano, máxime considerando que muchas de las secciones rozan el límite de lo *insalubre...*”, como lo expresaba la denuncia del sindicato.¹² Y aquí cabe acotar que la insalubridad significaba, en el sistema de valores de estas secciones, más que nada un obstáculo ante las metas del trabajo incentivado y no un problema a largo plazo, es decir un efecto residual sobre la salud más allá del ciclo activo del trabajador. Es decir que el “esfuerzo físico sobrehumano” de los maquinistas de noyería, por ejemplo, disminuía con la prolongación de la jornada, no porque los noyos fueran pesados sino por una exposición más prolongada a la temperatura y el gas que emitían las máquinas. Podríamos pensar que, al producirse los conflictos de 1977, 1978 y 1979, la percepción de los trabajadores y del sindicato era que la empresa había violado sus propias reglas del juego, introduciendo un elemento de incertidumbre – como en 1959 – en las relaciones laborales.

b. El caso del empleo público municipal (1990- 2003)

El análisis de la posición adoptada por las direcciones del sindicato de trabajadores municipales de Tandil ante los procesos de ajuste y reforma acontecidos en el Estado Municipal para el periodo 1994- 2003 nos permitió reconocer distintos perfiles como por ejemplo aquellos orientados a la negociación y al espacio de lucha que se modifican situacionalmente en función de coyunturas específicas.

Entre los años 1994 y 1998, e estuvo al frente de la secretaria general del sindicato Rubén Lescano y durante los primeros años de dicha gestión, observamos que el sindicato no protagonizó medidas de fuerza ante las

¹⁰ Carta del gerente de Relaciones Industriales al Ministerio de Trabajo, 18 de marzo de 1980, en Tribunal del Trabajo de Tandil, Expediente N° 1051, legajo 144.

¹¹ El Eco de Tandil, 7 de marzo de 1980; Nueva Era, 15 de marzo de 1980.

¹² Nota de la Unión Obrera Metalúrgica, seccional Tandil, al Ministerio de Trabajo, delegación Tandil, en Tribunal del Trabajo de Tandil, "Indemnización por despido, Romero Néstor y otros contra Metalúrgica Tandil", 1980.



políticas de ajuste que el Estado Municipal llevó a cabo. En cambio, si se visualizaron reuniones entre el Intendente y el Secretario General del gremio, en las cuales se planteó trabajar en forma conjunta y se tomaron decisiones de manera consensuada. De cara a la presentación del presupuesto para el año 1995 “sin déficit” y siendo que, se vislumbraba que la variable de ajuste serían las y los trabajadores se conforma una comisión mixta integrada por representantes del ejecutivo y del gremio para evaluar en conjunto la situación de todo el personal (Nueva Era, junio de 1994). En ese momento, el Intendente aseguró que el ajuste pasaría por reducir los salarios al personal político y el régimen horario de trabajo, mientras que la estabilidad del personal no se tocaría. En relación con el posicionamiento del gremio podemos decir que, se optó por una respuesta conservadora adaptativa (Palomino, 2005) en la cual el centro de las negociaciones y establecidas con el Estado municipal se basaron en la defensa de sus intereses en el marco de una relación de fuerzas desfavorable, por lo cual se cedía algo para conservar lo que se consideraba irrenunciable, en este caso los puestos de trabajo. Se optó por aceptar una reducción horaria y el congelamiento de los salarios y un recorte en la planta política, en lugar de prescindir de personal.

Hacia la segunda mitad del mandato de Lescano, la relación entre el Sindicato y el Estado municipal comenzó a cambiar. Hasta el momento, cada medida implementada se presentaba como de mutuo acuerdo, Zanatelli expresaba que siempre se había tenido buena relación con el Sindicato, inclusive cuando hubo una rebaja de sueldo en el marco de la Ley de Emergencia Económica “(...) mientras en todos lados hubo conflicto, acá eso no pasa porque llevamos una política de común acuerdo” (Nueva Era, febrero de 1996). En enero de 1997 se realiza una asamblea general de trabajadores y trabajadoras en la que se consensua un petitorio con varios puntos de reclamo. La demanda central pasaba por el pedido de aumento salarial para todos los trabajadores municipales. Respecto al aumento salarial Andrés Iglesias, secretario del Gremio, expresaba “(...) hacemos este pedido, porque creemos que las condiciones ya están dadas”. (Nueva Era, enero de 1997). Pese a que dicho petitorio fue presentado de manera personal al Intendente, al llegar a mediados de año, el sindicato aún continuaba sin obtener una respuesta al respecto, por lo que decidió exponer esta situación de manera pública a través de un comunicado en el que se exigía un 60% de aumento salarial incremento que fue rechazado de plano por el Ejecutivo. La contrapropuesta fue un aumento de un 15% que no fue aceptada por los dirigentes y trabajadores:

“(...) pueden dar un aumento del 35% que corresponde a \$1.800.000 por año. Veo complicada la situación, en la asamblea del martes se pueden llegar a adoptar medidas de fuerza, hace seis años que no recibimos un peso de aumento, esto ya no puede seguir así y yo veo muy complicado el arreglo” (Andrés Iglesias, Secretario del gremio, Junio de 1997).

Para impedir las medidas de fuerza el Ejecutivo realiza una oferta que es aceptada por el sindicato: una bonificación del 27% para las primeras 13 categorías y del 5% para las restantes (de la 14 a la 22), por única vez y hasta diciembre de ese año y se concedió la bonificación por presentismo en los casos de ausencia por



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

enfermedad del agente, debidamente comprobado. (Nueva Era, Junio de 1997) No obstante, en noviembre de 1997 el Estado municipal aprobó el Decreto 3581/97, por el cual a partir de ese mes se elevaba la bonificación no remunerativa del 27% también para la planta política, lo que generaba un desproporcionado aumento de la pirámide salarial dado que este aumento beneficiaba en mayor proporción a Secretarios y Directores de personal. Ante semejante gesto del Ejecutivo para con el personal político, el sindicato exigió como contrapartida que la bonificación del 27% se pasara a los sueldos básicos de los trabajadores que estaban en las categorías 1 a 13 y, al mismo tiempo, otorgarles una suma fija de \$100. En caso de que dicho pedido no fuera avalado se comenzarían a tomar medidas de fuerza: un paro progresivo de una hora por turno, alargándose de a una hora por día hasta llegar a parar las 8 horas, y el resto de la jornada laboral hacer un quite de colaboración con permanencia en el lugar de trabajo. Sin embargo, pese a la advertencia del Sindicato sobre las acciones que emprenderían, el Intendente rechazó el pedido, pero se comprometió a mantener la bonificación durante todo el año 1998 e incorporar \$62 a cada salario con la posibilidad de incluirlo a mediados del año como parte de los sueldos básicos. De este modo, lo antedicho da cuenta cómo la relación Ejecutivo - Sindicato se complejizó dado que las decisiones que se tomaron en relación a lo laboral ya no se basaban en el acuerdo y la negociación, característico de la forma de resolver los reclamos sindicales en la primer parte del mandato de Lescano sino que aparecieron acciones que el sindicato no había emprendido hasta el momento como la realización de asambleas, confección de petitorios, denuncias públicas, anuncio de medidas de fuerza como el paro o quite de colaboración.

En septiembre de 1998 se realizaron elecciones en el gremio y ganó la lista “Blanca Unidad” encabezada por Roberto Martínez Lastra, quien conduciría el Sindicato por el período 1998 – 2002. En el marco de esta gestión, podemos destacar dos aspectos de la actividad gremial: por un lado, el avance sindical en relación a los conflictos vinculados a condiciones de trabajo a partir de la obtención de logros concretos; y, por otro lado, la resistencia ante los sistemáticos intentos del Ejecutivo local por ajustar el salario de los trabajadores municipales. El relevamiento del mensuario sindical “Unidad Municipal” de los años 1999 al 2002 arrojó como resultado 43 conflictos, de los cuales 22 fueron motivados por reclamos relacionados con las condiciones de trabajo y los 21 restantes estaban vinculados a lo salarial¹³. La Secretaria de Organización evaluaba, a fines de 2001, de forma positiva las mejoras conseguidas en relación con la infraestructura de los lugares de trabajo, los elementos de protección y la salud de los trabajadores. El Sindicato habría priorizado y promovido las reivindicaciones de ese tipo como política (nos referimos a las condiciones de trabajo), y esto se correspondía con una situación objetiva de deterioro de la infraestructura y con un sistema de

¹³ Por elementos de Trabajo 11; por infraestructura del lugar de trabajo 5 y por salud laboral 6. Por horas extras 6; salario básico 2; bonificaciones 3; presentismo 9; precariedad en las formas de contratación 1.



cobertura de enfermedades y accidente adverso. Con respecto a las acciones emprendidas, las modalidades de reclamo más utilizadas fueron el petitorio y la paritaria¹⁴. Que estas hayan sido las acciones destacadas para llevar adelante los reclamos, podría significar que la relación con el Ejecutivo municipal tuvo como sustento el diálogo y la negociación. Un hecho que ilustra este perfil sindical fue la conformación, en octubre de 1999, de la comisión de paritarias dándole al Sindicato una posibilidad concreta de incidir y modificar la política laboral del Ejecutivo de turno.¹⁵

Respecto de los conflictos orientados a las cuestiones salariales, el Secretario de Organización marcaba que, “en esta gestión no hubo ni mejores salarios, ni categorías”. (Unidad Municipal, Abril de 2001) Si bien no se obtuvieron beneficios en los básicos sí se experimentó un gran avance vinculado con la organización de los trabajadores para llevar adelante la resistencia ante los intentos de ajuste salarial. En este punto una cuestión que aparece con contundencia es el protagonismo que asumen las y los delegados en los conflictos: el cuerpo de delegados pasa de 12 a 57 trabajadoras y trabajadores aproximadamente (Ricardo Abraham, ex secretario de organización, febrero de 2019). Así, el año 2001 fue un punto de inflexión, y la actividad gremial se modificó: el perfil que asumió en relación a los conflictos vinculados a lo salarial se orientó al espacio de lucha. Si bien se mantiene el número promedio de presentación de petitorios y de reuniones con funcionarios, aparecen por primera vez las marchas, los quites de colaboración, las denuncias públicas y las asambleas de área las cuales impidieron que se hicieran efectivos los distintos recortes salariales¹⁶. Los conflictos se caracterizaron por defender los niveles salariales, en un contexto económico desfavorable por lo que no se registraron en este periodo pedidos de aumento en las remuneraciones. No obstante, las masivas movilizaciones realizadas en la ciudad colocaron en el centro de la arena pública el conflicto laboral frente al Estado Municipal. Esto implicó que, el diálogo que se había constituido en la base de la acción gremial ya no era suficiente para la resolución del conflicto, lo que puso de manifiesto la complejidad que adquirió la relación entre ambos actores.

Por último nos interesa detenernos en el conflicto vinculado con modalidades precarias de ingreso al trabajo municipal porque es interesante óptica desde la cual es Sindicato lee en este contexto el problema de la

¹⁴ Asamblea 1; asamblea de área 8; petitorio 14; paritaria 15; nota 10; paro 2; denuncia pública 3; marcha 2; quite de colaboración 3.

¹⁵ Esto fue un hito importante en tanto, como ya señalamos, las y los trabajadores municipales no contaban con paritarias en la instancia local ni provincial. Para el caso de Tandil, esta comisión paritaria del año 1999 se institucionaliza en el año 2005, cuando se logra su homologación ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia Regional Tandil (Unidad Municipal, N 56, 2005). Con la de la ley 14656 se establece la negociación colectiva para cada municipio que elaborara su convenio colectivo de trabajo municipal.

¹⁶ Nos referimos puntualmente a las quitas de las bonificaciones por un lado por presentismo que estaban sujetas a los déficits presupuestarios (HCD, Ord, 7374, 1997) y por otro lado a la eliminación de la bonificación por facturación de obras sociales establecida por ordenanza 8238 del año 2001.



precarización del trabajo. Es este caso el ingreso de planes y programas de contraprestación laboral es ubicado como la causa de que, por un lado, los salarios de las y los trabajadores municipales estén desactualizados, y por otro, de que no adquieran estabilidad los y las trabajadoras de planta transitoria al engrosar las filas de personal municipal con trabajadores precarizados. Había una oposición entre el trabajador formal y el trabajador informal entre un “nosotros municipales” y el “potencial enemigo” precarizado.

“La Municipalidad se hace cargo del pago a los pasantes y de los planes trabajar ¿y cómo es que para el trabajador municipal no hay plata? No permitamos que el Municipio se haga cargo de la crisis social a costa de nuestros salarios” (UM, Septiembre de 2000)

“Si bien comprendemos la crisis económica de la municipalidad no podemos permitir que, como se dice, “nivelemos hacia abajo” las remuneraciones de los trabajadores, porque hay que decirlo, los trabajadores de PROMET ganan \$120. No estamos en contra de que se genere empleo a tanta gente desocupada en Tandil pero que esto no vaya en desmedro de los trabajadores municipales (UM, Septiembre de 2001)”.

“(…) Hoy lamentablemente vemos a esta gente, nosotros los municipales, como un potencial enemigo de nuestras fuentes de trabajo porque muchos de ellos que tienen la “suerte” de estar insertos en estos planes conviven con nosotros, en nuestras tareas habituales, con nuestras herramientas de trabajo y nuestra rutina laboral. Los planes deben organizarse, juntarse, pelear por las condiciones de trabajo y por muchos derechos que dan resignadamente caídos por la condición desastrosa en la que se encuentran. En su momento el gremio les dio las instalaciones y allí comenzaron a reunirse (...) Luego al renovarse los planes o ser designada otra gente dicha iniciativa se diluyó” (UM, Marzo de 2002)

A partir de esta lectura sobre el problema de la precarización del trabajo en el empleo municipal el STMT interviene en un conflicto ocurrido en el área del cementerio en el que delegados y secretarios del STMT elaboran un petitorio que presentan al intendente Interino Indalecio Oroquieta donde exigen el inmediato retiro de sus puestos de trabajo de los planes trabajar entre otros reclamos como, por ejemplo, el pase a planta permanente de trabajadores mensualizados. (Unidad Municipal, Agosto de 2002). Podríamos expresar que en lo que atañe al ingreso al empleo público de trabajadoras y trabajadores en el marco de programas de contraprestación laboral pareciera que existen acuerdos mínimos (complicidades básicas que no son explicitadas)¹⁷ entre el Estado municipal y el STMT, dado que se visualiza como una cooperación entre ambos con respecto a las personas que trabajan en estas condiciones: el STMT no toma ninguna acción ante esta problemática y ello refuerza la postura del Ejecutivo de promover la informalidad dentro de esta instancia pública.

c. El caso del sector SSI tandilense (2003-2019)

Nuestro estudio del sector de SSI se centra en el caso del Polo Informático Tandil (PIT), que reviste interés por su representación del proceso de crecimiento exponencial que tuvo el sector de SSI en Argentina en los

¹⁷ Una complicidad básica es un acuerdo entre los antagonistas respecto de lo que tiene que ser objeto de lucha. Los agentes tienen en común un cierto número de intereses fundamentales y esto está vinculado a la existencia misma del campo como tal. (Gutiérrez, 1995)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

últimos 15 años a escala local, en términos de cantidad de empresas (sobre todo por la radicación de empresas internacionales y nacionales, junto a la creación de pequeñas empresas locales), de trabajadores/as (alrededor de 1700), el desarrollo de políticas estatales municipales de fomento al sector (con desgravamiento tributarios, facilidades crediticias y edilicias, junto con el estímulo políticas de capacitación laboral). Además, en el marco del PIT se desarrollaron instancias locales de organización colectiva de tipo empresarial (Cámara de Empresas del Polo Informático Tandil, CEPIT) y sindical (Trabajadores Informáticos Tandil -TIT-).

El TIT resulta una agrupación gremial de jóvenes trabajadores/as informáticos tandilenses surgida en 2012, que se mantuvo como autoorganización hasta 2018 cuando asumió la formalidad sindical convirtiéndose en la delegación regional del sindicato Asociación Gremial de Computación (AGC). Esto implicó la afiliación de sus integrantes, designación de delegados y participación en instancias nacionales de reuniones y asambleas. Resulta en sí un caso de estudio interesante para indagar las mediaciones realizadas por los y las jóvenes trabajadores/as respecto al modelo sindical tradicional, a partir del análisis de sus apropiaciones y distanciamientos en el marco de consolidación de la sociedad postindustrial, dentro de la cual pertenecen a un sector productivo emblemático.

El sector de SSI en general, y el sector de SSI local, no se caracterizan por la existencia de conflictos laborales abiertos. Estudios del sector (Montes Cató, 2010; Rabosto y Zukerfeld, 2017; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012) explican esto por distintos factores: en primer lugar, el carácter incipiente de la actividad y de los gremios del sector; en segundo lugar, la falta de legitimidad de las organizaciones sindicales ante la ausencia del reconocimiento formal de su personería gremial, que limita su consolidación en los espacios de trabajo; en tercer lugar, las propias prácticas empresariales antisindicales, en el mismo marco de desregulación del sector, que implican en algunos casos hasta la prohibición del desarrollo de prácticas sindicales en los espacios laborales; en cuarto lugar, la propia identidad laboral de los y las trabajadores/as informáticos/as que se posicionan más como profesionales que como trabajadores/as, estableciendo un distanciamiento respecto a los sindicatos como organizaciones.

Por otro lado, la propia situación laboral privilegiada del sector de SSI respecto a los otros sectores productivos -en términos de bajo desempleo y alta demanda laboral, incluso en el marco de la actual recesión económica (2016-2019)-, conducen a que los posibles conflictos laborales sean diluidos a partir de la rotación laboral. Al respecto, resulta significativo el alto impacto de la rotación laboral en el sector, especialmente en los y las trabajadores jóvenes (que resultan mayoría en la fuerza de trabajo) (OPSSI, 2018). Así, prima en el sector la estrategia individual como forma de mejorar las condiciones laborales (especialmente salariales), primero a partir de la negociación con los empleadores y luego, ante el fracaso de la primera, a partir del cambio de lugar de trabajo. Algunos trabajadores han señalado en las entrevistas que



para mejorar sus condiciones salariales les convino muchas veces irse de la empresa y reingresar como nuevos empleados, incluso en el mismo puesto laboral.

En el caso de Tandil, en el periodo de vigencia del PIT (2003-2019), se registraron sólo 3 conflictos laborales abiertos. El primero fue en 2014 en la empresa Synapsis, en reclamo a la falta de pago de la obra social del grupo familiar. Surgió como una preocupación compartida por algunos de los trabajadores que tenían familias a su cargo y ante la falta de respuesta por parte de los empleadores en negociaciones establecidas en el marco de la empresa, intervino el sindicato UTSA de la regional Mar del Plata, con quien los propios trabajadores se contactaron. Dicha intervención resultó positiva ya que intervino el MTEySS promoviendo una mediación con las autoridades de la empresa, que satisfizo la demanda de los trabajadores. Si bien se trató de un conflicto abierto, el primero en la historia del sector informático en Tandil, que incluyó la distribución de panfletos en las oficinas de Synapsis, no contó con visibilidad pública ni mediática fuera de las puertas de la empresa. El único repertorio de acción movilizado fue la negociación, primero de forma directa con las autoridades de la empresa, y luego con la mediación del MTEySS. Por otro lado, los trabajadores que participaron del conflicto señalan que luego de su resolución no volvieron a establecer contacto con el sindicato.

“Acá la historia que hay es que UTSA vino una vez, solucionó un problema en una empresa que se llamaba Synapsis (y ahora se llama Tivit) y, hablando con los mismos compañeros de la empresa, me dijeron que UTSA no volvió más. Ellos tienen un convenio por empresa, pero lo negocia UTSA desde Bs.As., porque dicen que los recursos humanos de la empresa están allá, así que acá a Tandil no viene UTSA” (Mariano, programador, entrevista realizada en 2017)

Al respecto, en una entrevista realizada en 2017 al delegado de UTSA Software Mar del Plata, Mariano Myrowycz, señaló que

“La función de la UTSA fue el de informarle a la empresa sobre una irregularidad en la prestación del sistema de salud obligatorio de los empleados, una vez reunidos con los responsables del área de RRHH se solucionó y actualmente se verifica su cumplimiento. (...) [En Tandil] no tenemos delegados, y en ese momento no teníamos afiliados a la UTSA.”

Huelga decir que si bien el TIT existía desde 2012, se encontraba en esos momentos en una etapa de inactividad (transitoria), por lo cual no intervino de forma institucional como gremio en el conflicto. Aunque los trabajadores que participaron del conflicto establecieron contacto y recibieron asesoramiento y apoyo de parte de los integrantes de la flamante agrupación, con quienes compartieron las aulas como estudiantes de informática en la UNICEN y desarrollaron una sociabilidad cotidiana en espacios laborales, favorecida por la cercanía que Tandil como ciudad media genera.

El segundo conflicto laboral se desarrolló al año siguiente, en 2015, en la empresa Grupo ASSA. Ésta vez en reclamo del establecimiento de bandas salariales, aumentos salariales y mejora en la infraestructura y CYMAT (especialmente, sillas y máquinas de trabajo).

“En las empresas de sistemas el sueldo es como un tema tabú. No nos daban a conocer las escalas, capaz que yo hacía 3 años que estaba en la empresa y entraba un chico nuevo ganando 500 pesos menos que yo. Nunca



blanqueaban el tema de las escalas. Vos preguntabas y ellos te decían que sí, que había bandas salariales, pero cuando vos querías saber cuáles eran y pedías saberlo, te decían que no te las podían decir. Y siempre jugaban con eso que no había que comentar cuánto ganaba cada uno, todo muy bien orquestado”. (Saúl, programador, entrevista realizada en 2018)

Ante el antecedente de resolución favorable del conflicto de Synapsis el año anterior, los trabajadores de la empresa autoorganizados decidieron contactar a algunos de los sindicatos del sector: UTSA, UI y SUTIRA. Sin embargo, ninguno de ellos contaba con sedes, afiliados ni delegados en Tandil, y no obtuvieron una respuesta concreta de parte de ninguno, lo cual atentó contra el desenvolvimiento del conflicto. Si bien, establecieron contacto con los trabajadores que se habían autoorganizado en Synapsis el año anterior, y repitieron algunos de sus repertorios de acción -como la negociación con los empleadores y el reparto de volantes al interior de la empresa-, no obtuvieron el mismo resultado positivo que ellos, y el conflicto se diluyó.

“Nosotros tuvimos la experiencia en grupo Assa de querer juntarnos varios, de armar un reclamo más colectivo y la verdad que nos fue mal, la empresa nos bajó el pulgar, no teníamos gremio que nos represente. Y seguimos cada uno en la suya, no había muchas opciones.” (Nahuel, programador, entrevista realizada en 2017)

Por otro lado, en el marco del (fracasado) conflicto en Grupo ASSA sus trabajadores establecieron contacto también con algunos de los fundadores de TIT, evaluando la oportunidad para reactivar el sindicato local de informáticos. Al año siguiente, 2016, se evidencia especialmente un proceso de fortalecimiento institucional en el TIT, que se refleja en el incremento de sus presencias en actividades públicas (como charlas para estudiantes en la UNICEN y encuentros de informáticos), su incorporación en la Mesa Intersindical de Tandil (MIT) y el acercamiento y la realización de actividades conjuntas con AGC (como el debate sobre el voto electrónico), que culminaron con su incorporación como sede regional de AGC en 2017.

El tercer conflicto del sector SSI en Tandil se desarrolló recientemente, en 2019, y a diferencia de los anteriores tuvo un rol activo de TIT y una estrategia de conflicto abierto con intervenciones públicas de parte del sindicato. El mismo se desencadenó a partir de la demanda del pago de salarios de los instructores del plan 111 mil, a quienes la CEPIT les adeuda (aún hoy) el cobro de 10 meses de trabajo¹⁸. Ante esta situación, en primer lugar, los instructores del plan 111 mil se autoorganizaron y reclamaron ante la CEPIT y luego ante la sede local del Ministerio de Producción y Trabajo. Ante la falta de una solución concreta de parte de la cámara empresarial, intervino el TIT-AGC, desarrollando paralelamente dos estrategias: por un

¹⁸ Si bien el plan 111 mil resulta un programa nacional del Ministerio de Producción y Trabajo surgido en 2017, que aspira a certificar la formación en sistemas en cursos de un año de duración, se gestiona a partir de diferentes espacios institucionales de formación profesional. En el caso de Tandil, su gestión estaba a cargo de la CEPIT, quien firmó un convenio millonario con el Ministerio de Producción para gestionar el programa a nivel local y encargarse del pago de los instructores. Sin embargo, una demora en la carga de informes regulares correspondientes al desenvolvimiento del programa por parte de la CEPIT implicó una demora en el giro de los fondos por parte del Ministerio, lo que ocasionó la falta de pago de 10 meses de sueldos en los instructores locales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

lado, canales de negociación con la CEPIT y representantes locales y nacionales del Ministerio de Producción y Trabajo, y por el otro, una campaña de difusión de la problemática en redes sociales (twitter, instagram y facebook) y medios de comunicación locales, donde responsabilizan a la CEPIT por la falta de pagos y exigían el resarcimiento salarial de forma indexada por el periodo demorado.

En una de sus publicaciones virtuales, con el ícono (emoji) del pulgar hacia abajo ocupando gran parte de la pantalla, TIT-AGC advertía:

“El bolsillo de los trabajadores no puede ser el que pague los platos rotos ocasionados por errores administrativos, negligencias o incumplimientos por parte de la CEPIT y Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Reclamamos el pago de una compensación. Reclamamos desde hace un mes una reunión ante el Ministerio para esclarecer la situación del convenio. Desde el gremio informático acompañamos a los instructores y nos ponemos a entera disposición de todas las partes para resolver este conflicto pero en caso de no prosperar el diálogo nos veremos obligados a tomar medidas legales para defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras.” (TIT-AGC, <https://www.facebook.com/TITandil>, 24/5/2019)

Se trata del primer conflicto abierto en el sector de SSI local entre los representantes sindicales y la cámara empresarial, quienes hasta ahora mantenían una relación de cordialidad pública, construida en base a la participación común en espacios sociales locales, laborales e institucionales (universidad local, acuerdos municipales). Consideramos que esto abre una nueva etapa en las relaciones laborales del sector en Tandil, no sólo por el carácter público que asumió la conflictividad, sino también por el propio fortalecimiento institucional de la organización sindical local como parte de AGC, el único sindicato del sector que obtuvo la personería gremial en 2018 para poder representar a los trabajadores informáticos en instancias colectivas de negociación.

Reflexiones finales

En esta ponencia nos propusimos analizar los cambios y continuidades en las resistencias sindicales de los y las trabajadores/as durante el periodo de surgimiento, avance y consolidación de la ofensiva neoliberal, que se cristalizó en el mundo del trabajo a partir de la precarización laboral. El nuestro es un análisis histórico comparativo en el que seleccionamos a tres sectores productivos que cristalizan distintas etapas de las relaciones laborales: el sector industrial en el marco de la crisis de la sociedad salarial (1960-1976), el empleo público en el avance de la flexibilización laboral en el empleo público (1990-2003) y el sector de SSI como emblema de la etapa productiva post-industrial (2003-2019).

Como reflexión comparativa, encontramos, con ambivalencias, más continuidades que cambios en términos de formas de organización, repertorios de acción y demandas. En primer lugar, el sindicato se mantiene como la principal forma de organización de los y las trabajadores/as, a pesar de los límites que ofrece para



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

ello la precarización contractual. En términos de repertorios de acción, la estrategia principal sigue siendo la visibilización del conflicto, a partir de piquetes y acampes en el caso del sector industrial en los 60, de movilizaciones y denuncias mediáticas en el caso de los y las municipales en los 90, y con militancia virtual en el caso del sector de SSI en el presente. La innovación de los medios no transforma su objetivo, que sigue siendo complementar las estrategias tradicionales de negociación con los empleadores. En términos de demandas sindicales hay continuidades, a pesar del cambio histórico y de las diferencias intersectoriales, bajo un horizonte común de empleo asalariado. Los tres sectores comparten demandas, en primer lugar, respecto a la precariedad salarial y de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), en segundo lugar. Estas demandas asumen particularidades y varían en su centralidad respecto al sector productivo y al contexto de las relaciones de fuerza. Vemos así que en el sector industrial las demandas sindicales oscilaban entre el reclamo ante los ajustes salariales y laborales de la flamante flexibilidad productiva y el reconocimiento sindical, en particular en momentos de repliegue como el de última dictadura. Por su parte, en el caso del sector municipal, las principales demandas se articulaban en torno a la precariedad salarial y de CYMAT, sin aparecer allí la demanda por la precariedad contractual (ante la falta de representación sindical de los y las municipales con contrataciones informales). En el caso del SSI, sus demandas son centralmente salariales y de reconocimiento sindical, sin alusión tampoco a las condiciones de desprotección e inestabilidad contractual de los informáticos que trabajan bajo la modalidad free-lance.

Sin embargo, consideramos que el desdibujamiento de las demandas referidas a la precariedad contractual en el marco de consolidación de la ofensiva neoliberal no responde a la ausencia de la problemática sino a su propia generalización, y a cierta naturalización de la misma, que otorga centralidad a otras demandas como las de tipo salarial y CYMAT. Por otro lado, si bien registramos reclamos sindicales por la flexibilización en la organización productiva en el sector industrial durante los inicios de su aplicación, esto no implica tampoco que haya sido un objeto de demanda generalizado. Por el contrario, observamos que resultaba una demanda conducida por los representantes sindicales más que por los trabajadores en las fábricas.

Pero los metalúrgicos, que aceptaban el trabajo incentivado desde 1955, no abandonaron ni renunciaron a los principios del trabajo asalariado, estable, registrado y con una base de remuneración fija, que se habían consolidado durante el peronismo. La flexibilidad contractual (aún con su contracara de precarización salarial y de CYMAT) implica aún hoy, y en otros sectores como el SSI, fascinación pero también incertidumbre. En el caso municipal, la precarización contractual se traduce en la incertidumbre respecto de que sucederá “con sus fuentes de trabajo”, es decir, con los puestos de trabajo de “los municipales”. Y la opción que se observa a través del tiempo no ha sido enfrentarla individualmente sino colectivamente, siguiendo diferentes líneas de organización y conflicto. En los tres casos el sindicato en los lugares de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

trabajo siguió siendo un recurso organizativo que representa y apoya a los y las trabajadores/as durante los conflictos sobre el control de dicha incertidumbre.

Como reflexión final, consideramos que a pesar del éxito de la ofensiva neoliberal en la instauración de la precarización como forma contractual hegemónica, el modelo laboral asalariado continúa vigente como insumo de horizontes y herramientas de lucha colectiva. Y si bien la propia transformación del mundo laboral implica repliegues y también innovaciones en las formas de resistencia de los y las trabajadores, consideramos que el modelo sindical permanece vigente como la principal estrategia de organización colectiva.

Referencias bibliográficas

Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010); Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007. Siglo Veintiuno editores, Buenos Aires.

Beccaria, Luis y Yoguel, Gabriel. (1988) “Apuntes sobre la evolución del empleo industrial en el período 1973-1984”, **Desarrollo Económico**, v.27, n° 108

Béroud, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La dispute, París.

Burawoy, Michael. (1989) *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

De la Garza Toledo, Enrique. (1998) **Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo.** Fundación F. Ebert, México.

Dicósimo, D. (2000) Más allá de las fábricas. La colmena, Buenos Aires.

Dicósimo, D. (2016) Los trabajadores argentinos y la última dictadura militar. Editorial UNICEN, Tandil.

Félix, M. (2008), "Argentina: los límites macroeconómicos del neodesarrollismo" en *Revista Herramienta*, Núm. 39, 97-116.

Ferpozzi, H. y Zukerfeld, M. (2012). El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial. Ponencia presentada en el IV Congreso Anual de AEDA, Buenos Aires.

Gutierrez, A. (2012) “Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu”. Primera Edición. Villa María. Eduvin.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

- James, D.** (1981) “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en **Desarrollo Económico**, n° 83,
- James, D.** (1990) Resistencia e integración. La clase trabajadora y el peronismo, 1955-73. Buenos Aires, Sudamericana.
- Lenguita, P.** (2010). Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma. Argumentos, año 23, núm. 64, pp. 245-263.
- Míguez, P.** (2017) Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo. Revista Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Montes Cató, J. (coord)** (2010) El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software. Benavídez: Poder y trabajo editores.
- Montes Cató, J.M. y Ventrici, P.** (2017) Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina, Revista de Políticas Públicas, 21-2.
- Oszlak, O** (2000) “El mito del Estado mínimo: una década de reforma estatal en Argentina”. V Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, Rep. Dominicana, pp 24 – 27,.
- OPSSI** (2018). Reporte anual sobre el Sector de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina. Buenos Aires: CESSI.
- Palomino, H.** (2005). “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales” en Suriano, Juan. Nueva Historia Argentina. Dictadura y democracia (1976-2001), Buenos Aires, Sudamericana.
- Rabosto, A. y Zukerfeld, M.** (2017) Precarity, precariousness and software workers Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector, Journal Work Organization, Labour and Globalisation, Vol. 11, pp. 87 - 102.
- Senén González, C., & Del Bono, A.** (2013). Introducción. En La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Schneider, Alejandro.** (2005) **Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo, 1955 – 1973.** Imago Mundi, Buenos Aires.
- Svampa, M.** (2007); “Las fronteras del Gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo”. En: Cuadernos del CENDES N°65, Tercera Época.