



Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino

Reflexions on de unions action-based and job insecurity in the Argentina industrial sector

Gabriela WYCZYKIER*

Recibido 1.11.10

Aprobado definitivamente: 12.2.11

RESUMEN

El presente artículo analiza las demandas y acciones sindicales de base en torno a la problemática de la precariedad laboral que emergieron en el sector industrial de la economía Argentina en el milenio actual. En esta orientación, la precariedad se ha instaurado como una modalidad de integración sociolaboral de amplios sectores de la población desde los años 70 en adelante en las economías occidentales, y avanzados los años 80 en la Argentina. En un escenario caracterizado por la vitalización de los actores sindicales y de los conflictos gremiales de base especialmente desde el año 2004 en el país, se propone analizar en que sentidos, con que atributos, potencialidades y limitaciones, se han desarrollado demandas y acciones conflictivas en torno a la precariedad estimuladas por delegados y trabajadores de base. Con esta intención, nos inquieta observar de qué modo se recrean vínculos solidarios de clase al interior de los colectivos de trabajo. .

En virtud de este objetivo, se presenta el análisis de tres casos de colectivos de base que han encarado demandas y acciones en torno a esta problemática: dos en la industria de la alimentación y uno en sector metalúrgico. En el sector de la industria, y en estos tres casos en particular, las demandas en torno a la precariedad han estado dirigidas fundamentalmente a lidiar con la diversificación contractual que se instaló en los lugares de trabajo desde los años 90 hasta la actualidad. En lo fundamental, los trabajadores con contratos eventuales y en menor medida los trabajadores de las empresas tercerizadas.

Palabras claves: Precariedad laboral; demandas y acción colectiva, sindicalismo de base, industria, contratos eventuales, trabajadores tercerizados.

ABSTRACT

This article examines the based syndicalism actions and demands around the issue of job insecurity that emerged in the industrial sector of the Argentinean economy in the current millennium. In this orientation, the instability has been established as a form of socio-labor integration of large segments of the population from the 70's onwards in Western economies, and in the 80 in Argentina. In a scenario characterized by the revitalization of the actors union and union-based conflicts especially since 2004 in the country, we intent to assess in which ways, with what attributes, capabilities and limitations, there have been demands and conflicting actions around the job insecurity stimulated by

* Doctora en Ciencias Sociales FLACSO-Argentina; Magister en Política, Evaluación y Gerencia Social FLACSO-Argentina; Licenciada en Sociología UBA

Investigadora del CONICET, investigadora-docente adjunta de la Universidad Nacional de General Sarmiento gwyczykier@yahoo.com

delegates and based workers. With this encouragement, we are concerned to observe how class solidarity links are recreated within the working groups.

Under this goal, we present an analysis of three cases of based working groups that have faced demands and actions around this problem: two in the food industry and one in the metallurgical sector. In the industry sector, and in these three cases in particular, the demands around job insecurity have been directed primarily to deal with contractual diversification that was installed in workplaces since the 90's to today. In essence, workers with temporary contracts and to a lesser extent the companies outsourced workers.

Keywords: Precarious employment, demands and collective action, based syndicalism, industry, temporary contracts, outsourced workers

SUMARIO

Introducción. La heterogeneidad y la fragmentación de clase como preocupación política y analítica. La precariedad como concepto analítico. Acciones de base y precariedad laboral: tres experiencias en el sector de la industria. Reflexiones finales. Bibliografía.

Introducción

La precariedad laboral como un aspecto distintivo de la modalidad de integración sociolaboral de amplios sectores de la población, no refiere a una situación novedosa tanto en la Argentina como en otras economías occidentales de los llamados países desarrollados y subdesarrollados. Así, acompañando una tendencia en ascenso especialmente desde los años 70 en adelante, se advierte una significativa literatura tanto en el campo académico como en el militante que ha buscado dar cuenta en términos conceptuales como en relación a los efectos vitales que conlleva la experiencia de la precariedad laboral.

El presente artículo tiene el interés de aportar a la literatura y los estudios existentes sobre esta temática, enfocando el análisis sobre procesos relacionados con demandas y acciones colectivas encaradas por grupos de trabajadores en torno a las experiencias de precarización del trabajo presentes en el actual milenio. En particular, exploraremos y presentaremos un análisis de aquellos procesos y experiencias protagonizado por trabajadores de base en el sector industrial de la economía en torno a esta problemática.

Dicho interés reconoce algunos elementos centrales que inspiran y contextualizan el abordaje propuesto: por un lado, este estudio se sitúa en un período en el cual se ha registrado un proceso de vitalización de la acción sindical con activa presencia de colectivos laborales basistas, en un marco de resignificación de la protesta social que interpeló a diversos sectores sociales. En esta dirección, Svampa (2005) analiza al año 2002 como un momento histórico de inflexión en el cual se inauguró un nuevo ciclo de protesta marcado por el regreso de la política a las calles, denotando la vivencia de un clima de efervescencia social donde se desplegaron los primeros cruces entre actores sociales heterogéneos. En esta forma, este año adquirió características extraordinarias, al mostrar una sociedad que al mismo tiempo que atravesaba una crisis social generalizada se encontraba profundamente movilizaba.

En un escenario societal atravesado en un primer momento por la deslegitimación popular de la política institucional, distintos actores sociales y políticos encarnaron con diversa visibilidad pública, diferentes críticas hacia el modelo de acumulación neoliberal vigente principalmente desde los años 90 en adelante, y sus consecuencias sobre la población nacional (en problemas tales como la pobreza, el desempleo, la precarización laboral, entre otros). Y en este contexto, las acciones conflictivas que comenzaron a protagonizar progresivamente colectivos laborales basistas que adquirieron mayor presencia desde el 2004 en adelante, resulta un rasgo distintivo para estudiar los conflictos entre trabajo y capital en el período post convertibilidad.

En efecto, y en contraposición a la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en el escenario público en los años '90, la recomposición de la actividad económica luego de

la crisis social, política y económica del 2001 favoreció la re emergencia de disputas en torno a las relaciones de trabajo.

Como bien advierten Senén Gonzáles y Haidar (2009), a partir del año 2005 se registra un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales en la Argentina. Dicha presencia se refleja en este sentido en los tres indicadores más utilizados en los estudios sobre el poder sindical: el aumento de los conflictos laborales, de los trabajadores afiliados, y de las negociaciones colectivas.

De este modo resulta indiscutible, tal como permiten registrarlos los datos sobre conflictividad laboral y negociación colectiva en los últimos años, que las organizaciones sindicales y los colectivos basistas han recuperado el espacio en las protestas del milenio actual. Ello no supone pensar en un actor sindical homogéneo sino por el contrario, en la presencia de organizaciones gremiales que muestran orientaciones divergentes respecto a distintas problemáticas de representación de los trabajadores, con disputas en torno a los nucleamientos más amplios que las conforman (como la CGT) y en relación a un conjunto de demandas que han emergido propulsadas en variadas ocasiones desde los colectivos de base, con poca o nula repercusión sobre los órganos más amplios de representación. Ello es advertible, por ejemplo, en el tema de las demandas en torno a la precariedad laboral. Si bien estas últimas resultan no solamente difíciles de medir y cuantificar, sino que más aun resultan proporcionalmente menores en relación a los conflictos por demandas económicas, su presencia nos permite introducirnos en el estudio sobre una temática aún más amplia: los procesos de individualización y descolectivización que han estado afectando a la clase trabajadora desde los años 70 en adelante, tanto en nuestro país como en otras economías occidentales¹.

Con esta intención, algunas preguntas centrales que han orientado la indagación que ha estimulado este artículo son las siguientes: ¿En qué sentidos, y en cuales condiciones, la precariedad laboral ha comenzado a ser problematizada entre los trabajadores organizados, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas para afrontar dicho proceso, en un contexto atravesado por significativas transformaciones de las condiciones estructurales del mercado de trabajo y de revitalización de los conflictos laborales? ¿Qué características asumen dichas demandas entre los trabajadores organizados del sector industrial de la economía? Y en relación con ello: ¿De qué modo este tipo de demandas y acciones conjuntas nos permiten reflexionar acerca de la problemática de la solidaridad de clase en el lugar de trabajo?

Estas preguntas adquieren un interés particular al advertir, como lo hace gran parte de la bibliografía local e internacional, acerca del proceso de fragmentación y heterogeneización que ha venido afectando a la clase trabajadora especialmente desde los años 70 en adelante, tanto en la Argentina como en otras economías occidentales².

En este contexto la informalidad, el subempleo y la precariedad laboral, se hicieron presentes con mayor vitalidad cuestionando la apreciación sobre lo “típico” y lo “atípico, “lo normal” y “patológico” para pensar los vínculos laborales en la actualidad. Más aún, estas modalidades diversas de transitar el mundo del trabajo y conformar trayectorias laborales diferentes, muestran entre sus efectos la perpetuación de desigualdades en el acceso a recursos materiales, culturales y simbólicos que caracteriza a los trabajadores en el presente. En efecto, no solamente las diferencias de salarios por igual tarea realizada, la imprevisibilidad y la inestabilidad laboral conforman la condición de trabajador precario. Más aún, la dificultad para recrear vínculos solidarios de clase en el espacio de

¹ Los datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA muestran en el 2007 y 2008 una mayor incidencia porcentual de demandas económicas que promovieron estos conflictos (63% y 54% de los casos respectivamente), pero se registran adicionalmente – con oscilaciones entre los períodos – una serie de demandas en torno a la problemática de la representación sindical (20% y 24% respectivamente), las condiciones de trabajo y condiciones precarias (17% en el 2007), y en torno a situaciones de crisis de las empresas (despidos, suspensiones, cierre de empresas) En el informe anual del 2009, los datos muestran un importante ascenso de los conflictos vinculados a situaciones de crisis que adquieren una magnitud mayor en los casos del sector privado (55%). En este sector los conflictos dinamizados por demandas económicas muestran una disminución, mientras que los referidos a cuestiones de representación sindical oscilaron en torno al 20%

² Esta preocupación por problematizar diferentes experiencias de organización sindical en un contexto de fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora ha inspirado un conjunto de investigaciones recientes de varios autores presentados en el libro *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, 2009.

trabajo y con organizaciones laborales y sindicales que agrupan los distintos oficios y las diferentes profesiones, otorga un rasgo particular a las condiciones precarias y flexibilizadas de empleo.

Con este escenario nos preguntamos si han surgido, y de qué modo, demandas y acciones gremiales que hubiera contenido como horizonte las disputas en torno a las condiciones precarias de trabajo que afectan a los trabajadores. En esta orientación buscaremos observar de que modos, con que atributos, limitaciones y potencialidades se han recreado experiencias de reconfiguración y rearticulación de lazos sociales y solidarios en el espacio de trabajo, en un contexto signado fuertemente por los efectos de un proceso de fragilización de los lazos sociales que ha minado las relaciones colectivas de la clase trabajadora desde lustros antecedentes.

Para analizar y reflexionar sobre procesos de acción colectiva y precariedad laboral hemos colocado nuestro interés de indagación en el sector industrial de la economía. Algunas dimensiones claves como el incremento productivo, el aumento del empleo, vitalización de los conflictos sindicales, existencia de modalidades diferentes de inscripciones ocupacionales en el lugar de trabajo, presencia de trabajadores organizados en comisiones internas y cuerpos de delegados³, son algunos de los aspectos centrales que han confluído para estudiar dicha problemática en este sector de la economía⁴.

En particular, en este artículo presentaremos un análisis respecto de ciertas dimensiones que consideramos relevantes para reflexionar sobre esta temática, prestando atención en especial a dos experiencias de colectivos de trabajo del sector de la alimentación, y una experiencia del sector metalúrgico.

Con esta intención, se ha encarado un estudio de orientación cualitativa de investigación social, a través del desarrollo de un conjunto de entrevistas a integrantes de cuerpos de delegados y/o de comisiones internas, que han dinamizado un conjunto de demandas y acciones en torno a esta problemática especialmente luego del año 2001/2002.

La heterogeneidad y la fragmentación de clase como preocupación política y analítica

En diversos escritos de Marx se registra una preocupación teórica y política con referencia a la situación de los trabajadores en los momentos de consolidación de la sociedad moderna e industrial. Entre ellas, se advierte una inquietud central: como habría de producirse el tránsito de la clase social observada en términos de posición estructural y objetiva, a la formación de la clase como sujeto político, ese pasaje caracterizado como el de la “clase en sí”, a la “clase para sí”. Esto es, la clase en términos de posiciones objetivas definidas por su situación económica y acceso a los medios de producción, y la clase pensada en términos de actores políticos, de su capacidad y posibilidad de organización y solidaridad colectiva.

Estos análisis y preocupaciones que pueden destacarse en los estudios de procesos políticos claves de mediados del siglo XIX, así como en aquellos ligados a preocupaciones más teóricas (El 18 Brumario de Luis Bonaparte, La Guerra Civil en Francia, El Manifiesto Comunista, La División Social del Trabajo, El Capital) permiten ilustrar lo que fuera luego entendido por analistas posteriores como un modelo teórico, y un modelo histórico-político de las clases sociales en Marx.

³ En el año 2005, según los registros de la EIL del MTEySS, el 12,4% de los establecimientos con más de 10 trabajadores ocupados contaba con delegados sindicales (TEL, junio de 2010)

⁴ Entre los atributos que caracterizan la evolución del sector industrial en el período de la postconvertibilidad, Azpiazu y Schorr (2010) destacan los siguientes elementos: Entre el 2001 y el 2007 la reactivación económica del sector en este período estuvo fuertemente ligada a la utilización de capacidad ociosa instalada en la industria dando lugar a un proceso de reindustrialización acotado tanto cualitativa como cuantitativamente; el desempeño productivo del sector impactó positivamente sobre la creación de puestos de trabajo, ocupando en el 2007 el 36,3% más de trabajadores que en el año 2002; se advierte en el período un incremento de la productividad de la mano de obra, distinguiéndose concomitantemente un incremento del margen bruto de explotación, notándose nuevamente – como se advirtiera en décadas anteriores – una significativa transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios, especialmente hacia los sectores más concentrados del capital; se profundizó la fragmentación de la clase obrera argentina debido a la presencia de trabajadores empleados con modalidades precarias de contratación y remuneraciones reducidas, con relación a los trabajadores que gozan de empleos registrados y perciben mejores salarios, conformando ello una nueva dimensión de la diferenciación.

En el primer modelo, como bien destaca Giddens, se advierte la existencia de dos clases fundamentales: capitalistas y proletarios; mientras que en el segundo Marx distingue una pluralidad de clases y fracciones de clases que se distinguen en toda formación económico-social. De todos modos, como bien señala Giddens, esta distinción entre ambos modelos no trajo consigo mayores problemas o conflictos de interpretación, ya que cada tipo histórico de sociedad se encuentra siempre estructurado en torno a una división dicotómica de clases respecto a la propiedad de los medios de producción. En cuanto al modelo abstracto del capitalismo que Marx refiere fundamentalmente en *El Capital*, Giddens sintetiza algunas cuestiones fundamentales presentes en la obra de Marx. Entre ellas una resulta de interés en nuestro planteo: la tendencia a la polarización de la clase capitalista y de los trabajadores asalariados. Así, el potencial revolucionario de estos últimos se encuentra ligado a los siguientes aspectos de este proceso de polarización: La desaparición de los segmentos de clase; la progresiva eliminación de los sectores diversificados dentro de la propia clase obrera; la creciente disparidad entre la riqueza material del capital y la del trabajo asalariado.

La Gran Industria en proceso de consolidación en la etapa del capitalismo moderno se invierte de esto modo de un interés particular en el proceso de concientización política de clase, al ser un espacio de cooperación y socialización de los trabajadores.

Con el paso del capitalismo del siglo XIX al siglo XX, y en vistas de sus perspectivas y transmutaciones, diversos autores retomaron las preocupaciones de Marx sobre la dinámica de la clase trabajadora desde una orientación teórica similar, así como otros autores habrán de discutir dicha orientación y sus presupuestos en función de algunos procesos y tendencias emergentes durante el capitalismo en la era fordista. La consolidación y el progresivo incremento de los llamados sectores medios, así como el cuestionamiento sobre la centralidad de los conflictos ligados prioritariamente los antagonismos de las clases sociales, fueron solo algunas de las dimensiones que nutrieron los estudios y debates de la sociología y la política contemporánea⁵.

En la denominada etapa del capitalismo post industrial o también llamado post fordista, la preocupación por el proceso de fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora se instaló con relevancia entre las preocupaciones y los escritos académicos, especialmente a raíz de los cambios que comenzaron a sucederse en la organización del modelo de acumulación capitalista, y la regulación de la fuerza de trabajo, a partir de los años 70. Estas preocupaciones se inscriben no solamente en la advertencia de cambios estructurales en las posiciones que configuran clases en términos objetivos sino más aún, en las inquietudes por su constitución y consolidación como actor político, y por la reconfiguración de los vínculos solidarios de clase.

Robert Castel (2000) en un pequeño pero estimulante texto enuncia una serie de cuestiones y preocupaciones que abonan en esta línea argumentativa, al preguntarse por los efectos que estos cambios claves que han afectando a la clase obrera pueden operar sobre sus formas de acción colectiva. Por un lado, el autor observa que esta clase ha sido minada y desbordada por una profunda transformación acontecida en la estructura del asalariado. Y en ello, dos riesgos importantes presentes desde los años 70 fundamentalmente, como el desempleo y la precariedad, han tenido efectos que resultan desestructurantes sobre las categorías obreras. Estos riesgos han quebrado de esta forma las homogeneidades intra e intercategoriales, rompiendo las solidaridades que otrora permitían a estos sujetos vincularse en situaciones laborales compartidas y reunirlos en acciones colectivas. Esta transformación entraña para Castel un proceso de descolectivización de las condiciones laborales y del modo de organización de los trabajadores, observándose como contrapartida un proceso de individualización de las estrategias personales para afrontar los riesgos descriptos, y permanecer integrados en relaciones de trabajo asalariadas formales. De tal forma, a los problemas ligados a la desigualdad masiva que se instala entre asalariados de la misma categoría laboral incentivada por el desempleo, se suman adicionalmente los provenientes de la difusión de formas atípicas de empleo, el trabajo parcial, intermitente, nuevas formas de trabajo independiente, entre otras.

En adición a estas preocupaciones, un artículo de Nun (1999) "Nueva visita a la teoría de la masa marginal" resalta un conjunto de preocupaciones que lo habían estimulado a desarrollar originalmente

⁵ Para profundizar en las discusiones entre neomarxistas y neweberianos con relación a la problemática de las clases sociales en la sociedad contemporánea ver Val Burris (1992)

sus tesis sobre la masa marginal⁶. Entre estas preocupaciones, señala los efectos advertibles de la heterogeneidad y la fragmentación crecientes de la estructura ocupacional en la formación de identidades sociales. En esta dirección, Nun retoma a Marx argumentando que aquella superpoblación relativa en estado flotante (los trabajadores que la industria atrae y repele conforme a las necesidades del ciclo económico) transitaría en algún momento por esa experiencia de fábrica que consideraba crucial para organizar las solidaridades y los antagonismos de clase. La consolidación de la fase del capitalismo monopólico que Marx presagió pero no analizó, observa Nun, reconfigura de este modo un escenario de diversificación de experiencias y trayectorias en el mundo del trabajo.

En suma, los aspectos descriptos han afectado en una variedad de situaciones la fortaleza de las organizaciones sindicales tradicionales – actores privilegiados junto a los partidos políticos para pensar históricamente los procesos políticos de concientización y solidaridad de clase –, herederas de estrategias defensivas y reivindicativas de recursos materiales, simbólicos y culturales propios de la era de acumulación fordista. Conjuntamente, estos procesos han afectado significativamente el lugar de trabajo – especialmente la fábrica – como espacio sustantivo para la configuración de identidades y de acción colectiva.

En este marco problemático, algunos autores acentúan de todos modos rasgos de continuidad y no solamente de ruptura con referencia a la índole y la especificidad de estas transformaciones, mencionando la importancia que aún mantiene el trabajo como espacio privilegiado en la configuración de identidades sociales. Así, De La Garza Toledo (2001) reflexiona que aunque el trabajo industrial haya disminuido en detrimento de la extensión del sector servicios, desde el punto de vista de los mundos de vida, el del trabajo sigue siendo muy importante para la mayor parte de la humanidad. Y en un escenario de crisis del Estado Benefactor y emergencia de una nueva situación social creada por la aplicación de políticas neoliberales, los sindicatos y otro tipo de organizaciones de los trabajadores puede, augura, comenzar a construir una nueva forma de sociedad.

La precariedad como concepto analítico

La precariedad laboral no resulta una modalidad novedosa y sin anclaje histórico en las relaciones laborales capitalistas. Pero en el período fordista del capitalismo, como introducen Alvater y Mahnkopf (2008), las relaciones laborales precarias y por tanto no normadas, fueron absorbidas por el sistema industrial o desplazadas hacia pequeñas subempresas, actividades de la agricultura, el comercio minorista, sobre todo en los países subdesarrollados. Sin embargo, en la era de la globalización, la precariedad laboral vuelve a resituarse en los mercados capitalistas desarrollados. Ello conduce a profundizar las desigualdades socioestructurales de poder entre capital y trabajo, analizan los autores, porque se oponen a las garantías y la seguridad social e institucional que resultan de la relación normal de trabajo. Esta relación laboral brinda una seguridad ligada a la dependencia y la subordinación por la permanencia y pertenencia de los trabajadores a una rama profesional por un tiempo indeterminado. Sin que ello mine las asimetrías de poder entre capital y trabajo, se configuran formas de solidaridad ligadas a los convenios colectivos y los seguros sociales.

La precariedad laboral, que se amplifica como problema relacional desde los años 70 fundamentalmente en las economías occidentales, retorna entonces a la agenda de discusión académica así como se instala en documentos de organizaciones militantes. Entre estas últimas, se advierte en algunos colectivos una mirada sobre la precariedad que trasciende las relaciones laborales normadas. Uno de estos colectivos militantes, Precarias a la Deriva, señala que en el actual contexto ya no resulta posible realizar una clara distinción entre un sector precario de la población y otro seguro o garantizado. Por el contrario, se destaca una tendencia a la precarización de la vida como una amenaza que afecta a la sociedad en su conjunto. La precariedad caracteriza *“realidades laborales y vitales cada vez más desestructuradas: espacios fragmentados, tiempos hiperintensificados y saturados, imposibilidad de hacer proyectos a medio/largo plazo, inconsistencia de los compromisos de cualquier índole y vulnerabilidad de unos cuerpos sometidos al estresante ritmo del reloj precario. Unos cuerpos debilitados por la inversión de la relación de fuerzas (ahora tan del lado del capital),*

⁶ Nun introduce el concepto de Masa Marginal para referirse a las manifestaciones no funcionales de la población excedente con respecto al sector hegemónico del capital (sector monopólico fundamentalmente desde mediados del siglo XX).

por las dificultades para trabar lazos de solidaridad y de apoyo mutuo, por los obstáculos a la hora de organizar conflictos en las nuevas geografías de la movilidad y las mutaciones constantes donde lo único permanente es el cambio”.

La precariedad así analizada, vinculada con la extensión del trabajo ligado al sector servicios, la revolución de la informática y la propagación del trabajo inmaterial, envuelve un conjunto de experiencias vitales de fronteras móviles y difusas, cuya reproducción se relaciona con la mirada de la sociedad como red.

En la agenda académica, se instauró por el contrario hace unas décadas atrás un consenso sobre la contemplación del trabajo precario como “atípico” y opuesto al trabajo regular estable asalariado, caracterizado por la seguridad y predictibilidad normativa. Si bien se reconoce su carácter heterogéneo, complejo, y ambiguo, el trabajo precario se visualiza como aquella modalidad de inserción ocupacional que se desvía de la norma. De todos modos se advierten variadas formas de inserción laboral precaria. Ello supone una multiplicidad de elementos involucrados para definirla, ligados éstos a la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad, la vulnerabilidad social y económica. Aquello que identifica entonces a la precariedad es una combinación de estos factores “y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto” (Rodgers, 1992, pág.19) Estos elementos suponen cierta ambigüedad al momento de observar los trabajos precarios, así como resulta significativamente variable la forma que en estos trabajos “atípicos” resultan precarios (Rodgers, 1992)

En esta dirección, Feldman y Galín (1990) destacan la dificultad de trabajar con una conceptualización delimitada por residuo, al ser definidas como precarias las ocupaciones que no son “típicas”, quedando así registradas como formas “atípicas” el empleo clandestino (empleo no registrado); el empleo a tiempo parcial; el empleo temporario; el empleo asalariado fraudulento. Como manifiestan los autores, varias de estas formas de empleo precario se superponen parcialmente. Con la ambición de medir estadísticamente este fenómeno, los autores estimaban en 1990 que el 40% del empleo asalariado ya era precario en el Gran Buenos Aires. Ello fue el producto de ciertas transformaciones claves en la estructura productiva: por un lado, ocurrió como consecuencia de la desconcentración del empleo, al incrementarse el peso relativo de la ocupación en establecimientos de pequeño tamaño, y en la pequeña producción. De otra parte, fue el producto conjuntamente de la terciarización del empleo y particularmente de la expansión de las actividades de servicios personales.

En suma, externalización productiva, terciarización y subcontratación de actividades y servicios por parte de las empresas, confluyeron desde los años 70 no solo en la Argentina sino en gran parte de las economías occidentales, para fomentar el incremento de las formas denominadas “atípicas” de empleo, colocando a la precariedad laboral como una experiencia y un horizonte en las relaciones salariales actuales para una significativa proporción de la fuerza de trabajo⁷.

Junto a los elementos consignados, la precariedad laboral ha estado conjuntamente ligada a la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década del 90, que en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado contribuyó a instalar nuevos parámetros de lo considerado típico y normal, especialmente entre las generaciones jóvenes que comenzaron a transitar por sus primeras experiencias de trabajo. Como analiza Perelman (2001) la sanción de la Ley 24.013 del año 1991 que estableció una serie de “modalidades promovidas” de contratación, junto con la sanción de la Ley 24.465 de 1995 que estableció el contrato de trabajo a prueba durante el lapso de 3 meses, extensibles a 6, eximiendo al empleador de los costos laborales no sociales, contribuyó a incrementar la precariedad laboral, y el trabajo no registrado.

⁷ En términos generales, la precariedad laboral ha tendido a homologarse con las estadísticas del empleo asalariado “no registrado”, o también designado como “trabajo en negro”. En esta dirección, las cifras continúan traduciendo una presencia significativa del trabajo asalariado no registrado, cuya existencia se había magnificado en los años 90 en nuestro país, si bien se nota una tendencia de paulatino descenso de este indicador. A partir de las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH - se advierte que en el primer trimestre del año 2005, los trabajadores asalariados no registrados representaban el 47,5%, mientras que en igual período del año 2010 esta cifra descendió al 34,6% (Informe Estadístico del Tel, junio 2010)⁷.

Concomitantemente, a partir de los años 80 y los años 90 particularmente, se extendió progresivamente la modalidad de inserción laboral vinculada con el “trabajador eventual”⁸, obteniendo las agencias de trabajo temporario una presencia cada vez mayor tanto en los procesos de selección de personal como en la provisión de fuerza de trabajo a las empresas locales (Korinfeld, 2003)

El trabajador temporario o eventual se encuentra así bajo una relación de dependencia con la empresa de trabajo temporario⁹, pero presta sus servicios dentro de diferentes empresas y locaciones que demandan personal a estas empresas de trabajo temporario, que tiene la obligación de pagar los sueldos, los aportes y las cargas sociales de los trabajadores eventuales. El trabajador por otro lado se encuentra bajo el mismo Convenio Colectivo de Trabajo que el trabajador permanente.

Los argumentos y la información referenciada nos permite entonces reflejar un escenario complejo sobre la precariedad laboral: En términos normativos y conceptuales, la precariedad envuelve una diversidad de modos de vincularse al mundo del trabajo cuyos efectos sobre las experiencias vitales se ligan con la vulnerabilidad económica y social, la inestabilidad, la dificultad de recrear trayectos laborales predecibles y de largo plazo, la rotación, la flexibilidad contractual, las limitaciones a consolidar lazos solidarios en el ámbito del trabajo y con organizaciones colectivas más amplias, como los sindicatos. En este sentido, la medición del trabajo en negro o no registrado se aproxima estadísticamente a este fenómeno de la precariedad, pero no lo contiene en su plenitud. Los límites entre la legalidad y la ilegalidad contractual y normativa son difusos en variadas situaciones y relaciones laborales, pudiendo vislumbrarse condiciones de inserción ocupacional institucionalizadas y al mismo tiempo precarizadas – como lo demuestran los contratos flexibles y eventuales- si atendemos al conjunto de dimensiones con las cuales la literatura tanto académica como militante caracteriza a este fenómeno.

Acciones de base y precariedad laboral: tres experiencias en el sector de la industria

Al pensar la problemática de las acciones sindicales y la precariedad laboral estaremos colocando la mirada analítica no tanto sobre el proceso de descolectivización e individualización de las estrategias para enfrentar la pérdida y-o fragilidad de las inscripciones e inserciones laborales señalados por Castel, sino por el contrario, nos conduce a observar y reflexionar respecto a un escenario de estrategias y de redefinición de solidaridades en torno al trabajo.

En esta orientación, nos preocupa analizar cuáles han sido las condiciones que favorecieron que ciertas cuestiones sociales ligadas a las modalidades de inserción ocupacional de los trabajadores y sus condiciones laborales, hayan podido sufrir un proceso de desnaturalización que pudo haber conllevado a la activación de demandas y acciones conjuntas por parte de estos colectivos basistas, en la persecución de objetivos hasta ahora poco presentes en las diputadas laborales.

Con esta intención, hemos partido del análisis de la organización gremial en el lugar de trabajo, considerando que la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos

⁸ En la Ley de Contrato de Trabajo se considera que “*media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador*” (Art. 99-según Ley 24.013; 2009)

El trabajo de temporada se desarrolla “*cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumple en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad*” (Art. 96-según Ley 24.012; 2009)

⁹ Estas empresas se encuentran reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificaciones, y la Ley de Empleo N° 24.013 y sus modificaciones. En el año 2006 el gobierno sancionó el Decreto 1964 – que derogaba los Decretos N° 342/1992 y 351/1999 – con el objeto de regular de una manera más eficiente y específica a las Empresas de trabajo Temporario, en virtud de una serie de irregularidades detectadas por la aplicación de la normativa anterior. Entre sus intenciones, este decreto buscó evitar el uso fraudulento del trabajo eventual, y limitar las acciones de empresas de servicios eventuales no habilitadas.

industriales situaciones diferentes de inserción colectiva y política. De esta manera, y como una tendencia progresiva desde los años 90, se observa la convivencia y cooperación productiva en un mismo espacio laboral de trabajadores con modalidades diferentes de transitar su experiencia profesional y de conformar su trayectoria laboral.

En el sector de la industria, las demandas respecto a las situaciones y condiciones de precariedad laboral se han dirigido básicamente a denunciar y modificar la situación de los trabajadores con contratos eventuales y a tiempo determinado especialmente, y en algunos casos, a homologar las condiciones de trabajo de los empelados a tiempo indeterminado, con la de empleados de empresas tercerizadas y subcontratadas.

Sobre ello avanzaremos en el análisis a partir de los casos abordados

Los trabajadores de la alimentación: los casos de Pepsico y Kraft Food

Las empresas Kraft Food Argentina y Pepsico son dos multinacionales que producen alimentos de consumo diario con fuerte presencia en el mercado local¹⁰.

Kraft Food, es actualmente una de las compañías productoras de alimentos y bebidas más grandes del mundo¹¹. La empresa Nabisco llegó a la Argentina en 1981 y Kraft Foods en el año 1990. Durante aquella década, ambas empresas comenzaron por separado un proceso de adquisición de empresas argentinas que culminó en el año 2000, cuando Kraft Foods adquirió Nabisco a nivel mundial, dando origen a la empresa Kraft Foods Argentina.

Esta empresa se especializa localmente en la elaboración de bebidas en polvo, galletitas, chocolates, premezclas, pastas y quesos. Un plantel de un total de 3.500 trabajadores integran las tres plantas industriales que conforman Kraft-Food Argentina, una de ellas ubicada en Gral. Pacheco, conformada hacia el año 2009 con un plantel de 2.600 trabajadores (60% mujeres y un 40% hombres según nos informan trabajadores de la empresa).

Los trabajadores y trabajadoras de Kraft-Food y de Pepsico se encuentran organizados en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA) conducido a nivel regional por Rodolfo Daer.

La comisión interna (CI) de la empresa Kraft-Food en Gral. Pacheco (anteriormente denominada Terrabussi) se encuentra desde el año 1991 representada mayoritariamente por delegados del PCR (Partido Comunista Revolucionario), opuestos a la lista oficialista que encabeza R. Daer. A partir de 1992, el STIA impulsó la designación de “delegados congresales” para que actúen como representantes del sindicato a nivel de planta. En el año 2007 los trabajadores lograron imponer la elección de un cuerpo de 44 delegados por sector, organismo que no estaba reconocido ni por el sindicato ni por los empresarios (Iñigo Carrera, N.; y Fernández, F., 2009)¹²

¹⁰ En términos globales, el sector productor de alimentos y bebidas creció más del 10% por año desde el 2002, ocupando un lugar destacado en las exportaciones locales. Este sector está compuesto por un conjunto de firmas locales y extranjeras con presencia mundial, y un grupo de pequeñas empresas. Durante los años 90, el sector de procesamiento de alimentos fue el principal destinatario de los flujos de inversión extranjera directa recibidos en el país. En Argentina, el segmento más importante de empresas se dedica a la producción, procesamiento y conservación de carne, pescado, frutas, vegetales, aceites y grasas (Informe de ProsperAr, 2010)

¹¹ La empresa cuenta con 230 años de antigüedad, 159 plantas, más de 90.000 empleados. Durante el 2007 obtuvo una facturación de 37.000 millones de dólares y 40 de sus marcas tienen más de 100 años de existencia. Actualmente en Argentina, Kraft Foods participa en el mercado local con cerca de 400 productos, distribuidos entre las diferentes categorías. Esta filial pertenece al área Cono Sur, región que abarca Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay.

¹² En el mes de septiembre del año 2009 los trabajadores de KRAFT en Gral. Pacheco protagonizaron un duro y emblemático conflicto con la empresa. Dicho conflicto estalló por la decisión empresarial de despedir a numerosos trabajadores, negándose posteriormente a reincorporar a varios de ellos, entre los cuales se encontraban los delegados de sector. Para profundizar en una cronología del conflicto ver Iñigo Carrera, N.; y Fernández, F.: “Cronología de un conflicto emblemático”, Le Monde diplomatique, noviembre 2009.

Para el año 2009, Kraft-Food en Gral Pacheco ya no contaba con ningún trabajador eventual contratado por medio de las agencias de empleo o por contrato a tiempo determinado directo de fábrica. Sin embargo, y hasta ese entonces, esta empresa había hecho uso de esta modalidad de contratación de una manera usual y frecuente. La política de esta empresa a partir de la adquisición de Nabisco en el año 2001, según testimonios de los trabajadores entrevistados, fue la de nutrirse de un plantel de puestos claves ocupados por personal con contrato efectivo, incorporando el resto del personal a través de contratos eventuales. De este modo, se designaban personas con mayor experiencia y calificación para el manejo de algunos procesos productivos claves, quedando el resto del plantel conformado por operarios que desarrollaran tareas simples y de escasa calificación.

Hasta el año 2007, momento en el cual la empresa habría comenzado a modificar su política hacia los contratados, en parte por las presiones de los trabajadores de base, la rotación de personal era una situación constante¹³. Si bien con la crisis del 2001/ 2002 la producción de alimentos en la empresa había sufrido un descenso, a partir de mediados del 2002 la producción retomó balances positivos que habrían de sostenerse hasta la actualidad. En este contexto, personal temporario y eventual que transitaba por la empresa comenzó a notar en los mecanismos de contratación y rotación de personal una estrategia que no obedecía a los descensos y ascensos productivos, sino a una estrategia de gestión de los recursos humanos que ocultaba la existencia, como manifiestan trabajadores de ésta y otras empresas, de puestos de trabajo genuinos y con posibilidad de efectivización del personal.

Conjuntamente, esta modalidad de inserción contractual diferente de los trabajadores contribuyó significativamente a profundizar el proceso de fragmentación en colectivos laborales, tal como advertimos con los argumentos y las anotaciones bibliográficas precedentes. En las experiencias de trabajo y de cooperación cotidiana en el proceso productivo, ello era notorio en una serie de situaciones advertidas por los trabajadores tanto contratados como efectivos, que acentuaban condiciones de desigualdad material, cultural y simbólica al interior del grupo laboral.

A diferencia de otras empresas en las cuales la ropa que utilizan los trabajadores eventuales es distinta a la de los efectivos, en Kraft ello no se constituyó en una marca de distinción expresada en el cuerpo. Pero otros elementos marcaban la diferencia entre ambas categorías de trabajadores. Como expresa Roberto en su testimonio:

“Vos entrabas a la empresa y no distinguías cuál era cuál. Lo distinguías en el trato. Los contratados estaban excluidos de todos los beneficios que había, en la proveeduría vos podías comprar mercadería de la empresa. Pero tenía que ser con una lista, con un pedido. Y los que estábamos por agencia no podíamos. A parte del laburo que hacías, eras un paria, en todo el sentido de la palabra. Y tus compañeros también lo veían así, te decían no me voy a encariñar con vos porque los van a echar a la mierda. Entonces cuando los echaban, no pasaba nada. Uno se acostumbra a eso y yo tampoco le daba mucha pelota la verdad a los compañeros contratado (Entrevista realizada por la autora a Roberto, 31 años, ex trabajador y delegado de sector de Kraft despedido, diciembre 2009, Buenos Aires)

Las condiciones de trabajo, que de todos modos resultan problemáticas también para los trabajadores estables que denuncian accidentes de trabajo, problemas de enfermedades ocasionadas por el ritmo y el tipo de proceso productivo – entre otros elementos- resultaban de una virulencia mayor para los trabajadores contratados. Ello se apunta con respecto a la realización de estos últimos de mayores tareas y exigencias disciplinares respecto a los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso

Las diferencias entre trabajadores estables y contratados se notaban por otro lado en la percepción de los salarios. Al ingresar en categorías mínimas, los trabajadores eventuales recibían un salario menor al de los estables habiendo realizado muchas veces iguales tareas, e incluso aquellas que correspondían a categorías salariales superiores.

¹³Roberto, uno de los trabajadores y delegados de sector despedidos en el conflicto de 2009, ingresó a la empresa con un contrato eventual permaneciendo 1 año y 7 meses con este tipo de relación laboral

A las desigualdades materiales, se sumaban aquellas vinculadas no tan solo al ingreso directamente percibido, sino a los efectos sobre la previsibilidad de la trayectoria laboral presente y futura, y a las consecuencias que ello contiene sobre el bienestar individual fuera del lugar de trabajo.

“Queríamos quedar efectivos porque te cansa ir de un lugar a otro, acostumbrarte a la particularidad de cada trabajo, los compañeros, la seguridad económica, hay diferencia entre ser estable y contratado. Inclusive para sacar un crédito, una tarjeta, es como que estas en el aire. Cuando estás en una agencia, estas como un fantasma. Nos sos muy solvente. En cambio, con un trabajo efectivo, podés aspirar a un crédito para tener mínimas cosas. Te ven con otra cara. No solo los bancos, para un alquiler lo mismo, si sos efectiva, te miran de otra manera” (Entrevista realizada por la autora a Paula y a María, 30 y 35 años, trabajadoras de Kraft, junio 2009, Buenos Aires)

En el lugar de trabajo, la división entre trabajadores estables y contratados atravesaba las relaciones de sociabilidad y de cooperación tanto en el ámbito productivo como fuera del mismo. La dificultad para establecer lazos secundarios duraderos, que caracterizaba el pasaje por los lugares de trabajo, se ve fragilizado por la dinámica que adquiere la fragmentación al interior del colectivo laboral en los espacios productivos, como lugares físicos y culturales donde se vehiculizan y dinamizan relaciones de cooperación y antagonismo. Para unos, la figura del trabajador estable se invierte de una meta y una aspiración para evitar la continua rotación y la dificultad que ello entraña por sus efectos materiales y sociales sobre las condiciones vitales y laborales. Para los otros, el trabajador contratado se convierte en parte de una escenografía que cambia con frecuencia, por lo pronto en este tipo de empresas, dificultando la recreación de lazos solidarios de clase.

“Quedar efectivos nos hace un poco conservadores, porque pansas en que el contratado tiene un ciclo y que si le toca irse, se va. Había mucha división al principio porque los contratados peleaban porque los efectivicen y el efectivo por aumento de sueldo. Entonces nadie quería pelear por el otro. A los efectivos les cuesta pelear por los compañeros contratados” (Entrevista realizada por la autora a Paula, 30 años, trabajadora de Kraft, junio 2009, Buenos Aires)

Las divisiones entre ambas figuras de trabajadores se trasladaban incluso a los espacios recreativos del colectivo laboral. El partido de fútbol, actividad privilegiada de sociabilidad y en variadas ocasiones de socialización política de los grupos de trabajo, tendía a reproducir en la formación de los equipos aquella distinción primaria: el equipo de los estables vs. el equipo de los trabajadores de agencia.

Entre el año 2007 y el 2008 se sucedieron un conjunto de situaciones y medidas de protesta de los trabajadores contratados apoyados por los delegados de la comisión interna y progresivamente por parte de los trabajadores efectivos, en la búsqueda de su incorporación como trabajadores permanentes de KRAFT.

Con anterioridad a ello, algunas camadas de trabajadores con contrato por agencia primero, y con un contrato por tiempo determinado de fábrica después, fueron quedando efectivos. Si bien en estas ocasiones no se produjeron medidas conflictivas y de lucha explícita, la organización en el lugar de trabajo había estimulado asambleas gremiales, favoreciendo con ello un proceso de cuestionamiento y demanda sobre la situación y la condición de estos trabajadores.

“Estuve contratada por fábrica más de un año, de a un mes, quince días, dos meses, una situación muy densa, un estado de impunidad, la flexibilización laboral ¿no? Y después de casi un año y medio de estar en esas condiciones nos dejan efectivos. Yo soy del primer sector que queda efectiva en esas condiciones. Como conquista. No hubo proceso de lucha, sí de bronca.”(Entrevista realizada por la autora a Paula, 30 años, trabajadora de Kraft, junio 2009, Buenos Aires)

“Yo entré en una tanda en donde entramos un montón, en diferentes turnos, pero nosotros, para quedar efectivos, tuvimos que pelearla. Como los efectivos estaban peleando por aumento de sueldo, hubo una conciliación mediante y a nosotros se nos excedió el contrato de seis meses, cuando a nosotros nos habían dicho que después de seis meses se consideraba efectivo. Yo quedé mediante una lucha, acompañados por los delegados, quedamos efectivos. Pero fue una lucha, porque a los

tres meses nos habían dicho que no nos hagamos ilusiones porque no íbamos a quedar, que este trabajo era así, que cumplís un ciclo y te vas. Nosotros exigíamos que alguien nos dé una respuesta, porque al principio nos habían dicho que íbamos a quedar efectivos si las cosas iban bien, si cumplíamos, si no faltábamos.”(Entrevista realizada por la autora a María, 35 años, trabajadora de Kraft, junio 2009, Buenos Aires)

Entre las camadas de Paula y de María, hubo otro grupo de trabajadores contratados que ingresó por la fuerza a la fábrica, saltando los molinetes de la entrada y exigiendo su reincorporación como trabajadores estables. En este caso, la demanda obtuvo resultados favorables. Ello no se produjo sin resistencias del personal de seguridad de la fábrica, ni de parte de los congresales del sindicato que se hallaban en la planta, los cuales se habrían negado— según nos testimonian— a responder por estos trabajadores en conflicto alegando que, al ser éstos de agencia, no correspondía a la organización gremial lidiar con esta situación. Un paro de actividades en el turno noche contribuyó a revertir la situación de estos trabajadores contratados y efectivizarlos como personal de la empresa. Se menciona conjuntamente la toma del comedor en un conflicto por reincorporación de trabajadores contratados, y el aprovechamiento de una negociación en paritarias por salarios para movilizar a los efectivos en una demanda colectiva que incluyera mejoras económicas para unos, y estabilización laboral para otros.

Estas situaciones incentivadas por un proceso de desnaturalización que conlleva a la generación de un sentimiento de hastío, y que en algunos casos se expresa en situaciones de conflicto y lucha manifiesta por parte de los trabajadores con contratos flexibles de fábrica y por agencia, reconoce una serie de dimensiones que se combinaron en esta experiencia — como en otras — para dar espacio a este conjunto de reivindicaciones. De un lado, el ingreso como trabajadores contratados de grupos de jóvenes que comenzaron a transitar o a consolidar sus experiencias de trabajo en un contexto de flexibilidad, eventualidad y precariedad contractual en un escenario caracterizado por mejoras sustantivas en la economía argentina, en el empleo, y en el sector de la alimentación. Muchos de estos jóvenes reconocían en los antecedentes conflictivos del 2001 un estímulo que planteaba un contexto diferente para pensar, a través de situaciones de lucha, la trasmutación de su condición laboral vulnerable. Pero a ello se sumaron otros elementos que acompañaron y fogearon las demandas y los conflictos: entre ellos puede destacarse la presencia de una comisión interna que desde hacía más de una década se mostraba como una opción diferente a la posición del sindicato de la alimentación, entre otras cuestiones en lo que refiere a su permeabilidad en la realización de asambleas y en la posición favorable en defensa de algunos conflictos y situaciones problemáticas encaradas por los trabajadores contratados y de agencia. Y dentro de esta comisión interna, integrada hasta el año 2009 mayoritariamente por delegados afines a la CCC, fue adquiriendo presencia un referente proveniente de un partido de izquierda: el Partido de Trabajadores Socialistas — PTS-.¹⁴

Esta figura, así como la presencia que el PTS fue adquiriendo entre trabajadores de la fábrica, se reconoce como un elemento de importancia al considerar las acciones de los trabajadores de base con respecto a las contrataciones eventuales y de agencia en esta planta.

¹⁴ EL PTS, según los testimonios de algunos militantes del partido, buscó como estrategia de organización de la clase trabajadora, desde los años 90 en adelante, integrarse a los planteles de distintas fábricas con el objeto de desplegar su militancia desde los lugares de trabajo, transmitiendo los objetivos del partido, estimulando adhesiones partidarias, y acompañando medidas reivindicativas de clase protagonizadas por las bases.

En el sector de la alimentación, militantes y trabajadores que adhieren o simpatizan con esta corriente política, han encontrado un espacio de expresión y protagonismo en las comisiones internas de delegados en algunas de las fábricas más importantes del sector. Con esta meta, el PTS impulsó la creación de la agrupación político-sindical “Desde abajo” que data de principios del año 2008. Esta agrupación, integrada por militantes de este partido que trabajan en las fábricas de la alimentación (Kraft, Pepsico y Stany), otros trabajadores simpatizantes del PTS y otros de orientación política independiente, contiene como objetivos los reclamos por aumento de salario, mejoras en las condiciones de trabajo, efectivización de los trabajadores que ingresan por agencia o contrato directo de fábrica, el pase a planta permanente de los trabajadores tercerizados. En términos de organización gremial, esta agrupación persigue integrar las CI de las fábricas del sector para luego disputar a la lista oficialista la conducción del sindicato que agrupa a estas fábricas

En noviembre del 2009, la lista de la CI impulsada por esta agrupación le ganó a la lista de delegados impulsada por el PCR en KRAFT.

Asimismo, trabajadores jóvenes que ingresaron con contratos eventuales y de agencia, luego efectivizados, contribuyeron en este escenario, desde la empatía que despertaba el haber atravesado una experiencia laboral similar a la de los trabajadores inestables que bregaban por su incorporación definitiva en la planta, a recrear lazos solidarios con aquellos. En primer lugar inspirado por el afecto y el sentimiento de compañerismo que se había despertado en el lugar de trabajo pero aún más, por el reconocimiento de derechos comunes y compartidos entre trabajadores que experimentan situaciones objetivas y subjetivas análogas.

“Yo laboraba para mí porque lo necesitaba y lo único que quería era quedar efectiva. Después que quedé efectiva empecé a ver como la empresa seguía tomando gente de agencia y la seguían echando, y había gente que había entrado conmigo, que había estado un año y pico contratada, y que la echaban, entonces ya se había formado ese compañerismo, como una relación de amistad, de todo el año trabajando juntas, y que lo echaran así porque sí. Entonces nos empezamos a organizar, porque los compañeros tenían el mismo derecho que yo, porque estuvieron el mismo tiempo que yo, nada más que por estar por agencia no quedaban efectivos” (Entrevista realizada por la autora a Marta, 33 años, trabajadora de Kraft, diciembre 2009, Buenos Aires)

En la empresa Pepsico encontramos varios rasgos comunes a los analizados respecto de las experiencias y acciones encaradas por los trabajadores de Kraft, así como algunos elementos que se agregan a la información consignada anteriormente.

Pepsico es una empresa multinacional norteamericana, con varias filiales en distintos países del mundo y de América Latina¹⁵. Conformada como una de las ramas alimenticias de la empresa Pepsi, Pepsico se constituyó en una empresa líder en la producción de snacks, instalándose en la Argentina a mediados de los años 90¹⁶. Su sede administrativa y de producción se encuentra ubicada en la localidad de Florida, Provincia de Buenos Aires, mientras que otra planta de producción se encuentra ubicada en la ciudad de Mar del Plata. La planta ubicada en Florida es la única que tiene una CI en la región¹⁷.

Dicho órgano de representación se formó en el año 1996. En el año 2007 ganó las elecciones internas la lista integrada con varios miembros que posteriormente se vincularon con la agrupación “Desde Abajo”. Los integrantes de la CI se renovaron en el 2009, manteniendo esta agrupación una importante representación al interior de este espacio gremial.

En la planta de Florida trabajan aproximadamente 500 empleados, en su mayoría de entre 25 y 40 años de edad. El proceso productivo se encuentra dividido en tres turnos que ocupan alrededor de 130 personas cada uno. Dentro de este número, alrededor de un tercio de los trabajadores son personas contratadas mediante empresas eventuales. Este porcentaje de contratados responde, según la empresa, a la necesidad de contar con este tipo de personal conforme a los vaivenes productivos. Estas razones, sin embargo, no han conformado a la CI de los trabajadores que notan, al igual que ocurría en Kraft, que el crecimiento de la empresa ha sido desde el 2002 en adelante progresivo y ascendente.

- *“Antes la empresa contrataba al personal eventual. Siempre la línea de Pepsico se manejó con promociones, a veces había unos Tazos, a veces otras, y cada promoción duraba más o menos tres meses, entonces te decían: te contrato tres meses, por la promoción. Y quedaban en el tiempo esas personas, no era que a los tres meses le daban de baja por un deceso de producción, quedaban, fijos en el tiempo, y así cada uno pasaron y llegaron a estar un año. Entonces empezó todo un debate con las compañeras, y ellas te decían: nosotros queremos ser efectivas, porque nos contrataron por tres meses pero evidentemente nuestro puesto de trabajo está, porque seguimos trabajando, creemos que tenemos derecho” (Entrevista realizada por la autora a Cristina, integrante de la CI de la empresa Pepsico, junio de 2009)*

¹⁵ Las marcas de Pepsico están presentes en 200 países, y tienen una alta participación en los mercados locales. La empresa tiene filiales en Chile, Colombia, México.

¹⁶ En la Argentina Pepsico compró la línea de productos Boom, Pehuamar.

¹⁷ Pepsico terceriza las actividades relacionadas con la limpieza, la logística, los trabajos de obra y el servicio de comedor.

Esta primera situación de advertencia y reflexión por parte de alrededor de 100 trabajadores de Pepsico dio lugar en el año 2001 al primer conflicto de base en torno a la problemática de las contrataciones eventuales. Estos contratos se celebraban en ese entonces en forma directa entre los trabajadores y la empresa.

En aquel momento la CI, que se encontraba unida frente al reclamo de la efectivización de los trabajadores, acompañó estas demandas. La empresa había tomado la decisión de despedir a los trabajadores eventuales, en su mayoría mujeres, convocándolos a una sala para comunicarles la decisión. Los trabajadores, informados por medio de los delegados y de otros compañeros acerca de la infracción legal cometida por la empresa resistieron esta medida. Un grupo de entre 20 y 30 trabajadoras se amotinaron entonces al interior de la planta, negándose a salir. El turno noche, al ingresar a la planta, decidió apoyar este reclamo a través de un paro de actividades parcial decidido en asamblea. Pero el temor infundido por la empresa especialmente a las operarias, tomando nombre y apellido de aquellos que no se encontraban cumpliendo con sus tareas en la línea de producción, fragilizó la medida.

Ante esta situación, el grupo de trabajadoras en conflicto por su reincorporación organizó una carpa puertas afuera de la planta para reclamar por su condición. Este conflicto duró aproximadamente dos meses, habiendo obtenido en ese tiempo la solidaridad de vecinos que asistieron a los portones de la Pepsico manifestándose en contra de los despidos de estas trabajadoras. La empresa en este período había tomado medidas de seguridad con instrumentos de coerción adentro de la planta. Afuera, en la carpa, las trabajadoras recibieron la solidaridad de las asambleas barriales, el cura de la iglesia, el concejo deliberante. El escenario societal inaugurado con la crisis de diciembre de 2001 acompañó el clima de solidaridades de sectores medios y populares que apoyó este conflicto.

Grupos de trabajadores efectivos de Pepsico acompañaron las demandas de las mujeres en la carpa, concurriendo a la misma, haciendo colectas, manifestando su apoyo en las asambleas de la planta. Pero la empresa, con la implementación de medidas persecutorias, fue logrando incrementar el temor entre los propios trabajadores. Entre estas medidas, los testimonios aluden a las fotografías que la empresa tomaba a los trabajadores que concurrían a la carpa en apoyo de las trabajadoras despedidas, y la realización de un lockout patronal durante un día de producción, cerrando la planta e impidiendo el ingreso de los trabajadores a cumplir con sus tareas laborales. Ello contribuyó a generar incertidumbre y a diseminar el temor entre los trabajadores efectivos. Algunos fueron claudicando del apoyo al conflicto, otros continuaron a pesar de ello asistiendo a la carpa, realizando marchas alrededor de la planta, realizando notas para los periódicos y manifestaciones de pintadas en la calle.

Las reuniones entre la empresa, el sindicato y la comisión interna arrojaron como resultado una fractura de la CI en torno a cómo resolver y defender el conflicto de las trabajadoras despedidas, básicamente entre aquellos que pretendían continuar apoyando el conflicto hasta que se obtuviera la efectivización de las trabajadoras, y aquellos que comenzaron a visualizar la posibilidad de dismantelar aquel apoyo en sintonía con la posición del sindicato.

Finalmente y al cabo de dos meses, las mismas trabajadoras despedidas decidieron levantar la carpa y dar por finalizada la etapa de lucha. Si bien las solidaridades recibidas de distintos actores resultó algo concreto, la persecución que había implementado la empresa para con los trabajadores efectivos que apoyaban el conflicto había diezmando y complicado el apoyo de los propios trabajadores. Ello, junto a la fractura de la CI en torno a este conflicto, y la falta de apoyo del sindicato, confluyeron para concluir con las medidas de protesta implementadas por las trabajadoras despedidas, y los efectivos que les prestaron su apoyo.

Luego de estos sucesos, las acciones de la CI, que con anterioridad a este conflicto habían tendido a promover las asambleas con frecuencia, a presionar por la situación de los trabajadores terecerizados, solidarizándose con ellos y amenazando con un paro de actividades si no les abonaban los salarios, se fueron desalentando.

Desde el año 2002 y luego de la ocurrencia de este conflicto, Pepsico no contrató más trabajadores eventuales en forma directa, sino que recurrió a los contratos de trabajadores eventuales por Agencias de empleo.

A partir del año 2007 fundamentalmente, y con el cambio en la orientación político gremial de la CI, las demandas y los reclamos por las condiciones de trabajo desiguales y por la efectivización de los trabajadores contratados por agencia, se colocaron como temática central en la agenda de las acciones en el lugar de trabajo. Ello fue promovido básicamente por las inquietudes de los integrantes de la CI y trabajadores de base, algunos de ellos con trayectoria de militancia en partidos de izquierda como el PTS, otros desde una actitud política independiente y autónoma. El sindicato del sector, hasta tiempos muy recientes, continuó con su actitud de distanciamiento respecto a la problemática de estos trabajadores.

Los trabajadores contratados por agencia en Pepsico, a diferencia de lo observado en Kraft, utilizan ropa de trabajo distinta a la de los trabajadores efectivos, siendo ésta una primera marca de distinción explícita. Junto a ello, se registran otras diferencias materiales de importancia: los salarios de los trabajadores efectivos de la empresa suelen ser sustantivamente mayores al de los contratados, básicamente porque los primeros cobran un plus salarial por premios relacionados con la puntualidad, el presentismo, la productividad¹⁸.

Ante las demandas de la CI por equiparación salarial, la empresa respondió con una negativa a igualar el nivel a los trabajadores contratados y los efectivos, argumentando que estos últimos permanecen en la empresa durante todo el año, mientras los contratados solo lo hacen por un período corto.

Allí se coloca uno de los nudos problemáticos más importantes que sustentan los reclamos de la CI desde el 2007 para demandar y presionar por la efectivización de los contratados. Además de bregar por la igualdad de condiciones entre unos y otros, que realizan igual tarea con igual responsabilidad, el reclamo se liga con la existencia de puestos de trabajo que son constantes en la producción, y son ocupados por trabajadores eventuales, como si éstos fueran puestos oscilantes conforme al proceso productivo. En efecto, los puestos de trabajo funcionan todo el año, adquiriendo el reclamo por la efectivización no solamente una preocupación en torno a la inestabilidad e imprevisibilidad que afecta a los propios trabajadores eventuales, sino alegando la existencia de puestos de trabajo genuinos que requieren la efectivización del personal, y no su rotación permanente.

De esta manera, los delegados y trabajadores de esta empresa observaban que el plantel total nunca variaba, sino que el mismo se iba renovando pero siempre en iguales proporciones. A partir de un relevamiento que realizó la CI de todos los trabajadores de agencia, fueron advirtiendo que la empresa renovaba mensualmente alrededor de 20, 30 trabajadores, dando de alta y baja la misma cantidad de empleados.

Organizar a los trabajadores contratados para demandar por sus condiciones de trabajo y contratación, así como concitar la solidaridad de parte de los efectivos con los trabajadores en esta condición, no resulta una tarea simple sino por demás compleja. Tarea que reclama un importante proceso de concientización de parte de delegados, militantes y trabajadores que consideran fundamental reorganizar estas solidaridades en el lugar de trabajo, afrontando los miedos, las diferencias e incluso ciertas prácticas de discriminación que emergen en el colectivo laboral.

Entre los trabajadores contratados, el temor a la represalia empresarial pero también la desconfianza, la falta de experiencia y roce con la práctica gremial y política en torno a la defensa de derechos colectivos se esgrime como una problemática que limita o dificulta la organización. Pero la rotación y la inestabilidad laboral convencen a algunos de tratar de subvertir su condición, más aún si encuentran en la organización gremial interna un estímulo para ello.

En cuanto a la relación entre los efectivos y los contratados, y la posibilidad de generar medidas de solidaridad de unos con otros en el espacio productivo, se destacan algunos aspectos que caracterizan tanto a éste como a otros colectivos de trabajadores.

“El que más se mueve es el efectivo nuevo, el que hace poco tiempo que esta efectivo, viene con otra mentalidad. El efectivo más antiguo es como que tiene todavía ese miedo de los 90, quedó marcado,

¹⁸ En junio de 2009 el salario básico del trabajador de planta era de \$1.800. Estos valores fueron modificados luego de las paritarias de 2010.

entonces callate ,cuidá tu trabajo. Hay bastantes compañeros que tienen 10,15 años de fábrica, y son los más conservadores. Hay de todo igualmente, hay gente que los entiende, que los apoyan, que los escuchan a los chicos, y hay otros que no, que hacen una discriminación. Es la política de la empresa, que muchas veces genera esa política de división. Y eso nos da bronca a nosotros, porque hay compañeros que tienen privilegios con compensatorio, con más tiempo de descanso, depende. Hay veces que el efectivo no ve muy bien al personal contratado, es más, todos pasamos por ese lugar y daba mucha bronca. Y algunos te escuchan, otros se convencen que tenés que tomar una acción, pero al momento de tomar una decisión vamos a hacer un reclamo, vamos a hacer una asamblea, hacer alguna medida, es como que tienen miedo y no se suman” (Entrevista realizada por la autora a Ricardo, 33 años, trabajador e integrante de la CI de Pepsico, diciembre de 2009, Buenos Aires)

El miedo a involucrarse en acciones de protesta y reclamos caracteriza tanto a unos como a otros trabajadores con condiciones contractuales diferentes. La amenaza del desempleo de los años 90, y la dificultad de muchos delegados y comisiones internas de fábrica para activar demandas y motorizar conflictos y disputas en torno a los derechos laborales también imprimió una marca en los lugares de trabajo que no resulta simple de remover. Ello claro, considerando la diferencia ente los sectores de actividad económica, los gremios y las tradiciones de militancia de cada una de las fábricas.

A ello se adicionan las políticas de las empresas que han utilizado en parte esta modalidad de fragmentación contractual en los lugares de trabajo no solamente con finalidades económicas, sino en variados casos, como una modalidad de fragilizar políticamente a los sindicatos y a las organizaciones gremiales de base. Insistimos por supuesto en la necesidad, para el caso argentino, de ponderar esta argumentación considerando distintas experiencias, tradiciones y modalidades organizativas sindicales.

Algunos eventos pueden alentar una mayor unidad entre trabajadores efectivos y contratados, reactualizando vínculos entre unos y otros. Ello puede ocurrir cuando ante una problemática común las divisiones se disipan y los objetivos conjuntos se enaltescen en la lucha común.

Esta situación se produjo, en el caso de Pepsico en el año 2009 ante el cierre de la planta por denuncias de daño ambiental. De frente a esta problemática, se generó una significativa unidad entre trabajadores contratados y efectivos que bregaban por la apertura de la planta y continuidad de la fuente de trabajo. Entre algunos trabajadores efectivos, ello generó un mayor grado de concientización acerca de los mismos derechos que tienen los trabajadores contratados de demandar por su efectivización. La lucha conjunta dinamizó este tipo de sentimientos si bien no en términos mayoritarios, sí entre algunos grupos de trabajadores.

Otros conflicto que se destacan encarados por la CI y trabajadores de la planta frente a la desigualdad de condiciones de trabajo entre contratados y efectivos fue en el año 2007 cuando se obtuvo un plus salarial para todos los trabajadores de la planta, incluso de los de las empresas tercerizadas. Ello si bien no se pudo conseguir el mismo monto para todos.

Entre las acciones que ha encarado la CI frente a las contrataciones eventuales se destacan por otra parte una serie de denuncias realizadas al Ministerio de Trabajo acusando a la empresa de cometer fraude laboral, al tomar personal temporario para realizar trabajos de producción que se desarrollan durante todo el año. Como denuncian los delegados, se observan maquinarias y líneas de producción que tienen un funcionamiento anual, pero a las que asignan personal eventual, justificando esta observación la efectivización de los contratados que desarrollan estas tareas. Al momento de realizar las entrevistas, la CI ya había sido convocada a varias audiencias y reuniones en el Ministerio de Trabajo con el objetivo de incentivar la negociación entre los trabajadores y la empresa. Si bien los reclamos y las denuncias datan de varios años atrás, durante el 2009 la CI obtuvo la atención y la intervención de la institución pública.

En estas reuniones y audiencias el sindicato estuvo presente, dado que es la figura legal que los representa. Aunque esta organización había sido hasta los eventos recientes reticente a apoyar o vehicular medidas tendientes a resolver la situación de los trabajadores eventuales, se posicionó de un modo diferente frente a estas demandas, especialmente luego de la intervención del Ministerio de Trabajo y aún más, podemos presuponer, luego del cambio de orientación político gremial de las CI de tres de las empresas más importantes del sector.

Al mismo tiempo que se producían las denuncias institucionales por parte de la CI, se desarrollaban asambleas y se asistía con frecuencia a la oficina de Recursos Humanos de la empresa con el fin de presionar que la misma mantuviera al personal eventual con perspectivas de su efectivización, mientras las audiencias y denuncias realizadas pudieran avanzar.

Desde la CI habían emprendido conjuntamente algunas medidas para presionar a la empresa respecto a la situación de los trabajadores de empresas tercerizadas que operan en el interior de la planta. En esta dirección, denuncian los delegados de Pepsico, solían presentarse frecuentemente problemas económicos y de maltrato laboral con los trabajadores de estas empresas, y el sueldo de aquellos era menor al de los trabajadores de planta, denuncian los delegados. Cuando Pepsico pagaba un plus salarial producto de presiones gremiales, los trabajadores tercerizados recibían un monto menor al percibido por los efectivos. También le exigían a la empresa que les entregara herramientas de trabajo, las cuales suelen ser en ocasiones deficitarias. El problema en estos casos no es el trabajo eventual, ya que en general los empleados de las empresas tercerizadas son efectivizados luego de tres meses de prueba, sino las diferencias entre los ingresos y las condiciones de trabajo de los que son empleados directamente por Pepsico, y aquellos que son contratados por terceras empresas que prestan servicios a través de su personal en la misma planta¹⁹.

En el año 2008, la CI había encarado presiones directas a la empresa en solidaridad con los trabajadores tercerizados que prestan en Pepsico el servicio de maestranza, logrando que la misma se hiciera cargo de darles un refrigerio – argumentando sobre la responsabilidad social de aquella – ya que los trabajadores no lo percibían ni de ésta ni de la empresa que contrataba sus servicios. .

Los trabajadores metalúrgicos: el caso de los trabajadores de Tenaris-Siat

La empresa Tenaris es una multinacional que representa a un grupo de ocho productores de tubos, con y sin costura, que forman una red mundial destinada a la provisión de productos y servicios para el sector. En la Argentina, el grupo está conformado por Siat (destinada fundamentalmente a la construcción de oleoductos y gaseoductos) y Siderca. Sus plantas productoras se encuentran localizadas en Valentín Alsina - Buenos Aires - Villa Constitución - Santa Fe – y Villa Mercedes²⁰. Los productos y servicios que ofrece Tenaris se encuentran orientados a cubrir los requerimientos de las industrias petroleras, automotrices y mecánicas, y estructurales²¹.

A principios del milenio actual, un grupo de delegados y trabajadores con compromiso y activismo gremial en el lugar de trabajo que pertenecían a la empresa Tenaris Siat de Avellaneda, comenzaron a impulsar enérgicamente una serie de procesos internos en el colectivo de trabajadores de esta planta que incorporaba reivindicaciones en torno a la problemática de la precariedad laboral²². Como conjunto de demandas y acciones situadas en esta empresa en particular, la precariedad fue asumida principalmente como una situación que revistió importancia para encarar acciones en esta dirección en torno a los trabajadores contratados por agencia en primer término, pero también respecto a ciertas condiciones desfavorables en términos relativos que afectaba a los trabajadores de las empresas tercerizadas.

Hacia fines de los años 80 y durante los años 90, el plantel de trabajadores fue afectado por los procesos de tercerización de actividades anteriormente desarrolladas por trabajadores efectivos de

¹⁹ La Ley de Contrato de Trabajo estipula que las empresas que contraten servicios de terceros con vistas a proporcionarlos en la propia empresa responden solidariamente por las obligaciones emergentes de la relación laboral. (Art. 29, según Ley 24.013).

Ello fue el sustento de la acción emprendida recientemente, en agosto de 2010, por el Sindicato de Camioneros ante la empresa Techint exigiendo el blanqueo de aproximadamente 5000 transportistas que trabajan para esta empresa de forma tercerizada.

²⁰ Las otras empresas que forman este grupo se encuentran en Brasil, México, Venezuela, Italia, Canadá, Japón.

²¹ Siat comenzó a operar en la Argentina en el año 1948. En 1962 nació la acería eléctrica Siderca, comenzando con su actividad exportadora. En 1986, Siat comenzó a ser operada por el grupo Techint. En el 2001 se formó el grupo Tenaris con las 8 empresas que la conforman situadas en distintas partes del mundo. En el 2006 Tenaris compró la planta de tubos con costura de Acindar en Villa Constitución.

²² En el 2008 eran 340 trabajadores.

la empresa²³, así como el de las contrataciones eventuales a través de las agencias de empleo temporario. Ante los procesos de flexibilización contractual experimentados por este colectivo de trabajo se propulsaron algunas discusiones internas en torno a esta problemática, sin poder arribar a alguna estrategia de lucha o confrontación con respecto a estas modalidades de contratación. Si bien algunos delegados de sección mostraban claras posiciones en contra de este tipo de prácticas empresarias, y ya se percibía la laceración a los derechos laborales que las mismas auguraban, el contexto de aquellos años con el estigma y amenaza del desempleo no se presentaba como un terreno propicio para esta clase de disputas. Así, durante los años 90, estiman los trabajadores entrevistados, un 30% aproximadamente del plantel estuvo conformado por trabajadores con modalidades de contratación a tiempo determinado, cuyos tiempos de permanencia en la planta habría llegado a superar los dispuestos por la regulación laboral. En éstos, al igual que se observara en otras fábricas, la ropa distinta prestaba un sello a una distinción que no era solo de vestimenta.

Como recuerdan José y Ariel:

“Los que estaban contratados en forma eventual, por ahí bajaba un poco el trabajo y una cantidad de compañeros se iban, en determinado momento se iban dos meses, volvían y se iban a los dos meses, y era todo así. Tuvimos compañeros que durante 10 años estuvieron contratados por agencia. Y el otro tema es la tarea, porque no son contrataciones eventuales, no es que se enfermó uno y el otro va a estar reemplazándolo un año entero. Los compañeros tenían un trabajo establecido” (Entrevista realizada por la autora a José, 41 años, y a Ariel, 45 años, delegado y trabajador de Tenaris-Siat, diciembre de 2008, y diciembre de 2009)

Los años 2000 y 2001 marcaron un período de inflexión en la organización interna de la planta. En el año 2000, un grupo de delegados y militantes que habían sido referentes de la lucha interna en la fábrica fue despedido durante un impasse electoral que había dejado a los mismos sin sus fueros gremiales. En el año 2001, se incorporó a la CI y al cuerpo de delegados un grupo de trabajadores que si bien no detentaban militancia o participación gremial y política anterior comenzarían a encarar paulatinamente una serie de estrategias para igualar beneficios y derechos entre trabajadores efectivos y contratados²⁴. La CI quedó conformada de este modo por miembros de la nueva y la vieja camada de delegados y trabajadores.

En el año 2003 las medidas contra la precariedad comenzaron a cobrar mayor presencia. Entre las situaciones advertidas por este grupo de delegados y trabajadores con un mayor activismo gremial, que requerían atención de parte de una estrategia de confrontación colectiva se destaca la desigualdad en la percepción de beneficios entre contratados y efectivos. Ello se traducía no solamente en la percepción de salarios y premios diferentes, menores para los primeros que para los segundos, sino además en la imposibilidad de acceder a la colonia de vacaciones, remedios y juguetes que daba la empresa como beneficio a sus trabajadores efectivos.

Estas desigualdades de acceso fueron revertidas desde aquél año, a través de distintas estrategias: realización frecuente de asambleas, asistencia periódica a la seccional gremial (UOM Avellaneda) que luego de varias insistencias atendiera sus reclamos. Si bien para llevar adelante estas medidas los trabajadores no emprendieron ninguna acción colectiva de confrontación directa, la amenaza a la empresa con el quite de colaboración, la movilización de la CI y los delegados por estas cuestiones problemáticas, y las distintas maneras de ejercer presión a la empresa, se conjugaron para obtener los logros en relación a la igualación de los beneficios económicos y salariales. La empresa en este sentido fue realizando concesiones paulatinas, atentos a los planteos del colectivo laboral.

²³ Un ejemplo de ello, es que en algunos sectores, como el de servicios, a medida que los trabajadores comenzaban a jubilarse no se realizaba un renovación de estos puestos de trabajo por parte de la empresa, subcontratándose luego este servicio.

²⁴ Los integrantes de la CI se eligen de entre el grupo de los delegados de sector. Las elecciones son por sector y no por lista. En el sector mantenimiento se encontraban los delegados y trabajadores más activos respecto a la confrontación en la problemática de la precariedad.

Otras secciones de la fábrica son: Producción (subdividida en distintas áreas), despacho, área de servicios, laboratorio.

La confrontación de cara a la empresa no era la única estrategia que hubo de llevar adelante la CI, los delegados de sector y trabajadores más activos respecto a la problemática de los trabajadores contratados. Al igual que ocurriera en otros casos indagados, al interior del colectivo de trabajadores la tarea de socializar, concientizar y generar un compromiso político-gremial de los trabajadores efectivos con respecto a los contratados, devino en un proceso de significativa presencia por parte de los delegados y trabajadores más comprometidos inicialmente con esta causa .

En principio, entre los trabajadores efectivos y contratados se estableció una relación distante, de competencia muchas de las veces por el temor de los primeros de ser reemplazados por los segundos, y de cierta sensación de abuso de parte de los contratados por tener que realizar tareas que los trabajadores efectivos ya no quieren desarrollar. La rotación de los trabajadores genera por otro lado serias dificultades en varias empresas para consolidar vínculos de compañerismo de cierta permanencia, así como las estrategias de gestión del personal conspiran en muchas ocasiones contra la posibilidad de dinamizar estas relaciones. En distintas empresas el horario del comedor, por ejemplo, es diferente para unos y para otros trabajadores.

La dificultad de ver al otro como un igual y como un sujeto de derechos semejantes requirió entonces de la activación de delegados y trabajadores más comprometidos con revertir este tipo de situaciones que limita los vínculos de cooperación en el espacio de trabajo. Ello supuso el aprovechamiento de diferentes instancias de sociabilidad en el espacio productivo y por fuera del mismo para incentivar una mayor empatía de parte de los trabajadores efectivos con relación a los contratados.

Otras acciones que la CI, delegados y trabajadores de este colectivo laboral emprendiera con respecto a los trabajadores contratados refieren a una serie de medidas encaradas desde el año 2008 ante despidos o cese de actividad de aquellos que se encontraban bajo la modalidad de trabajo eventual. En el año 2007, la empresa había contratado a un número aproximado de 100 trabajadores en forma temporal, para el desarrollo de ciertas tareas puntuales en torno a la producción de un importante gasoducto. Si bien la primera etapa de producción había sido pautada hasta el mes de octubre, y los contratos no aducían fecha de finalización, la empresa intentó dejar cesantes a estos trabajadores unos meses antes, en junio²⁵. La CI convocó a una asamblea de fábrica para tratar esta situación, alegando que los trabajadores contratados tenían una proyección laboral en principio hasta el mes de octubre, y ello conspiraba contra lo acordado inicialmente con los mismos. Luego de varias discusiones en la asamblea se decidió acudir a la seccional de la UOM para solicitar su respaldo ante esta situación, y exigir a la empresa la continuidad de los contratos hasta octubre. Un alto porcentaje de trabajadores acudió a la seccional comprometiendo al sindicato en apoyar esta iniciativa. “Si tocan a uno tocan a todos” fue el lema de aquella demanda. Esa situación marcó, interpretan los delegados, un punto de inflexión en la acción de los trabajadores, al vivenciar una experiencia de presión colectiva que culminó favorablemente a sus propósitos, por lo menos en el corto plazo. Los contratos fueron sostenidos hasta el mes de diciembre para un gran número de trabajadores, dejando sin efecto el contrato para 30 de ellos.

En el mes de julio de 2008 la CI, los delegados y trabajadores lograron la efectivización de 40 trabajadores que habían prestado servicio como contratados por varios años en la planta. Hasta allí, de todos modos, los despidos o cesación de actividades de parte de la empresa para con estos trabajadores era una situación de cierta frecuencia.

Durante el año 2009 continuaron los despidos de los trabajadores que restaban por contrato. Una porción de los mismos llegó a un acuerdo con la empresa a través del pago de una indemnización por un monto bastante mayor al que les hubiera correspondido formalmente, pero restó un grupo de aproximadamente 20 trabajadores que quisieron permanecer en la planta con un contrato efectivo. Ello dio comienzo a una serie de reuniones en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires hacia fines del año 2009, estimuladas por la CI para resolver esta situación a favor de este grupo de trabajadores, demostrando que las contrataciones de aquellos habían sido fraudulentas: contratos por un período de tres años, en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa. En aquel lapso de tiempo, la CI, delegados y trabajadores más activos respecto de la fábrica encararon una serie de acciones paralelas con el objeto de presionar por una resolución favorable de la situación de los

²⁵ En el año 2007 diputados de la oposición al partido de gobierno habían denunciado irregularidades en la contratación de la empresa sueca Skanska para la construcción de gasoductos en el país.

trabajadores contratados: gestiones con distintos actores sociales y políticos, manifestaciones en la puerta de la fábrica. El conflicto había adquirido para entonces cierta visibilidad por fuera de los muros de la empresa, y en los medios de comunicación alternativo y de algunas organizaciones de izquierda. La CI argumentaba frente a la posición de la empresa que la misma estaba encarando una política de despidos. Ante las versiones esgrimidas por la empresa, sobre la dificultad de emplear a estos trabajadores de modo permanente dados los descensos en la producción, los trabajadores con sus delegados decidieron, a la espera de una solución legal, que estos 22 trabajadores permanecieran como parte del plantel proponiendo un plan de suspensiones que afectara a toda la planta en igual medida.

Hacia fines de ese año, la rotación de las suspensiones decidida en asamblea llevaba ya tres meses de duración.

La seccional UOM Avellaneda acompañó a la CI y los trabajadores de Tenaris-Siat como demandante ante el Ministerio de Trabajo de la provincia. Estas demandas habían comenzado en el mes de marzo de 2009, cuando los delegados y la CI de la fábrica impulsaron a la UOM a denunciar el fraude laboral ante el organismo oficial. En el mes de noviembre de aquél año, el Ministerio de Trabajo instó a la empresa a que regularice la situación de aquellos trabajadores, debido a la extensión en el tiempo de los contratos.

La audiencia llevada adelante entre la empresa, la UOM y el Ministerio de Trabajo el 11 de enero del 2010 no tuvo consecuencias positivas para los trabajadores, ya que Tenaris-Siat se negó a producir las efectivizaciones e insistió con los despidos a este grupo bajo el argumento de su contratación eventual²⁶.

Aquellos trabajadores permanecieron en los meses de verano en la puerta de la planta demandando, junto a la CI y los delegados, que se acatará lo dispuesto por el organismo ministerial. Ante ello, la empresa continuó insistiendo en que el problema le correspondía a la agencia de contrataciones eventuales, culminando este conflicto con la no reincorporación de los trabajadores despedidos.

Reflexiones finales

En el presente escrito hemos ambicionado analizar y señalar un conjunto de atributos que han confluído para inspirar una serie de demandas y acciones gremiales de base en torno a la problemática de la precariedad laboral en el sector industrial de la economía. En particular, hemos argumentado sobre tres colectivos de trabajadores: ubicados en el sector de la alimentación, y en el sector metalúrgico

En primer lugar, hemos destacado que estas demandas y acciones se han concentrado fundamentalmente en las modalidades de contratación divergentes que caracterizan la inserción laboral de los trabajadores en un mismo espacio productivo. Así, a diferencia de las inserciones contractuales formales y a tiempo indeterminado que caracterizaron a las instituciones de regulación de la fuerza de trabajo en el período fordista - y en el caso argentino en particular desde mediados de los años 40 hasta avanzados los años 80 - la diversificación contractual se instaló como una tendencia ascendente y presente en el ámbito productivo y también de los servicios.

En este marco, nos interpeló la inquietud acerca de cómo pueden confluír, en algunos casos y en ciertas situaciones, experiencias vitales configuradas por la individualización de las trayectorias y

²⁶ La seccional UOM Quilmes presentó un documento en el año 2007 al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, denunciando una situación de fraude laboral contra la empresa Siderar S.A. ubicada en Florencio Varela. Dicha presentación denunciaba que la empresa había adoptado una política de tercerización de tareas que son propias del proceso productivo, y que con anterioridad realizaban trabajadores empleados directamente por Siderar, con el objeto de abaratar costos, aumentar las ganancias, produciendo como contrapartida la “pauperización de las condiciones de trabajo del personal tercerizado”. En este documento la seccional gremial denuncia que estos trabajadores perciben una remuneración más baja que la de los trabajadores efectivos de planta, generando una marcada diferenciación entre los empleados directos de la empresa, y la de los trabajadores tercerizados. Allí se constata que un trabajador de una empresa tercerizada percibía un salario de aproximadamente \$1400, mientras que las remuneraciones de Siderar promediaban los \$3000. Ante ello, el gremio interpelaba a la empresa a no precarizar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de sus afiliados.

las estrategias laborales, junto con experiencias político-sindicales que buscan redefinir lazos de solidaridad colectiva en los lugares de trabajo.

Los casos analizados y elegidos resultaron en esta orientación lugares de trabajo atravesados y configurados por la dinámica política sindical. En todos ellos las demandas y acciones contra la precariedad han emergido inspiradas desde los delegados y trabajadores de base, y han sido levemente acompañadas, o neutralizadas y contrarrestadas por las seccionales gremiales, o el propio sindicato. Ello le ha otorgado a estas demandas, como ocurriera con otros colectivos basistas en la industria, un carácter atomizado y particular: la precariedad devino demanda desde colectivos de base, sin encontrar en las organizaciones sindicales más amplias – con contadas excepciones – alguna repercusión o inspiración para operar activamente sobre las situaciones denunciadas, y en este camino transformar una demanda que surgió acotada a ciertas fábricas en particular, en demanda sindical mas general²⁷..

En otros sectores de la economía, como el de servicios, se advierten diferencias con respecto a las demandas y acciones en torno a la precariedad que se han manifestado en estos últimos años entre trabajadores jóvenes ligados al sector de los servicios. La experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) ilustra esta distinción. Esta coordinadora reunió en el lapso de dos años a jóvenes de entre 20 y 30 años, de sectores medios, con formación terciaria y universitaria, que se desempeñaban como operadores telefónicos, pasantes, docentes, y aquellos que realizaban diversas prestaciones rotando de un lugar de trabajo a otro. La CTP se constituyó así es un espacio que alentó la reflexión, el cuestionamiento y la tarea de concientización respecto a la condición de los trabajadores precarios, buscando en este intento recrear lazos solidarios y acciones de resistencia por fuera del lugar de trabajo, pero que tuviera luego un impacto directo sobre su experiencia laboral concreta (Barattini, 2009)

Por el contrario, en los colectivos basistas de la industria que hemos abordado en particular, se distingue una trayectoria de trabajo gremial interno y de relación con la experiencia sindical. Si bien las demandas y los sentidos que inspiraron acciones respecto a la precariedad emergieron luego de cambios en la organización sindical interna, la experiencia y el marco aportado por la dinámica gremial le asignó a estos casos características distintivas en relación a otras modalidades de conflicto y resistencia respecto de esta problemática.

En los colectivos basistas que hemos analizado se presentan de todos modos algunos elementos que los caracterizan en particular, así como se presentan ciertos elementos que nos animan a pensar algunas tendencias más generales que podrían vislumbrarse en otras experiencias colectivas de trabajo.

Por un lado, para que las demandas por las contrataciones divergentes que atraviesan los colectivos de trabajo, con las desigualdades materiales, culturales y relacionales que ello dispone pudieran desnaturalizarse, fue vital el rol que asumieron delegados y trabajadores más activos en torno a esta problemática. En un caso, como el de Tenaris Siat, la inspiración por revertir estas situaciones de desigualdad se ligaron con trayectorias de trabajo político-gremial que no abrevaban de ninguna tradición político partidaria en particular. En la observación de los perjuicios tanto para los trabajadores en su vida familiar y personal, como para la acción política colectiva en el lugar de trabajo, se sostuvieron gran parte de las medidas estimuladas por delegados y trabajadores más comprometidos con la temática de la precariedad. En los casos de la alimentación, las trayectorias de trabajo político-gremial de los delegados y trabajadores más activos estuvo presente pero se combinó sustantivamente con la influencia de trabajadores y delegados de fábrica que comenzaron a militar y participar más activamente de agrupamientos políticos de izquierda, en este caso del PTS. Así, fruto de una militancia y simpatía previa al ingreso en el lugar de trabajo, o como consecuencia de la propia sensibilidad que fuera generando la acción gremial en el espacio productivo, dicha influencia contribuyó a permear la desnaturalización de estas condiciones de trabajo que habían impregnado fuertemente el escenario laboral de los años 90, y continuaban impregnando aquél escenario en el milenio actual.

La confluencia de otros elementos nos permite adicionalmente mencionar situaciones que han posibilitado la emergencia de estas demandas y acciones gremiales: el milenio actual estuvo

²⁷ Otros casos que se han analizado en la investigación que nutre este artículo han sido el de Dana Spicer y el de Siderar-Morón. Estos casos no han sido de todos modos presentados exhaustivamente en el presente artículo.

caracterizado por una mejora sustantiva de algunos indicadores socio laborales en la economía en general, y en el sector industrial en particular que potenciaron estas acciones, como referenciamos con anterioridad en el texto. Los espacios productivos ya no se caracterizaron en términos generales por la expulsión de fuerza de trabajo sino por su incorporación e integración progresiva en un contexto de aumento del producto. Ello fue más notable, entre nuestros casos, en el sector de la alimentación. De todos modos, esta situación no generó como contrapartida la estabilización de todo el plantel laboral aunque el proceso productivo, según han buscado demostrarlo delegados y trabajadores, así lo justificara. La “eventualidad” se convirtió en un “proceso permanente”, como mencionan éstos y algunas notas periodísticas que denuncian esta problemática.

Asimismo, el escenario de protestas sociales inaugurado con la crisis del 2001, así como la vitalización de los conflictos sindicales, permearon y estimularon sentimientos de revulsión y trasmutación de condiciones de trabajo que habían sido poco problematizadas en la década precedente, ello aún más entre las generaciones de jóvenes trabajadores. Cuando este sentimiento de revulsión encontró liderazgos en el lugar de trabajo que promovieron su recreación, resultó posible estimular algunas demandas y acciones, en este caso respecto a las situaciones de trabajo precarias.

Resulta de todos modos necesario matizar los argumentos antecedentes, considerando que los casos que hemos podido estudiar y rastrear respecto a la ocurrencia de situaciones conflictivas entre trabajo y capital que permitiera traducir la recreación de lazos solidarios en colectivos laborales para lidiar con las contrataciones laborales precarias, han sido proporcionalmente poco significativas en términos más amplios.

Algunos aspectos analizados a través de los casos nos muestran en este sentido ciertas limitaciones para recrear lazos solidarios de clase y activar un conjunto de medidas y demandas que afecten al conjunto de los colectivos laborales, considerando la presencia en muchos de ellos de trabajadores con inserciones contractuales distintas. Uno de los aspectos problemáticos más destacados en este sentido refiere a la relación entre los trabajadores contratados y efectivos, tal como adelantamos en párrafos anteriores. En efecto, para unos el contratado aparece como una potencial competencia pero además, resulta dificultoso el desarrollo de vínculos de compañerismo cuando la rotación implica la presencia frecuente de nuevos rostros que reemplazan a los anteriores. Para los contratados, la experimentación de la desigualdad de salarios y acceso a distintos recursos realizando muchas veces iguales tareas, o bien desplegando actividades que los efectivos ya llevan adelante, dificulta la posibilidad de autodefinirse como iguales trabajadores portadores de derechos, dinamizar vínculos secundarios y afectivos en el proceso productivo, y recrear relaciones solidarias.

Estas situaciones suelen ser motivadas y exacerbadas muchas veces por las propias empresas, que encuentran en las experiencias de fragmentación una modalidad de debilitar políticamente la acción gremial interna. Sobre estas condiciones han intentado promover modificaciones en las condiciones de trabajo y contratación, con las posibilidades y adversidades que ello ha entrañado, los colectivos de base presentados.

Bibliografía

Abal Medina, et al. (2009) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Prometeo, Buenos Aires.

Alvater, E.; Mahnkopf, B. (2008) *La globalización de la inseguridad. Trabajo en negro, dinero sucio y política informal*, Paidós Entornos, Buenos Aires

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

Barattini, M. (2009) “El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?”, *Revista Polis*, Vol. 8, N°24, Universidad Bolivariana, Chile.

Castel, R., (2000). “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”. Marx 2000. *Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires.

De La Garza Toledo, E., (2001). “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. Neffa, de la Garza (Comps). FLACSO, Buenos Aires

Feldman, S., Galín, P., (1990). “Introducción”, en Galín y Novick (Comps), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires.

Giddens, A. (1979) *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Alianza Editorial, Madrid.

Harvey, D., (1999). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires

Iñigo Carrera, N.; y Fernández, F. (2009) “Cronología de un conflicto emblemático”, *Le Monde diplomatique*, noviembre 2009.

Korinfeld, S. (2003) “Las agencias de trabajo temporario como puente de inclusión al mercado laboral”, *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, agosto 2003, Buenos Aires.

Nun, J. (2001) *Marginalidad y exclusión social*, Series Breves, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, Año 2-Nº3-Nueva Época, Buenos Aires.

Perelman, L., (2001). “El empleo no permanente en la Argentina”. *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, Nº 161, Buenos Aires.

Rodgers, G., (1992). “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers, Gerry y Janine, (Comps). OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: España.

Senén González, C.; Haidar, J. (2009) “Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª Época, Nº22 semestre 2009.

Svampa, M. (2005) *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.

Taller de Estudios Laborales (2010) *Informe trimestral de estadísticas laborales y económicas*, Nº 14, Junio 2010.

Val Burrell (1992) “La síntesis neomarxista de Marx y Weber sobre las clases”, *Zona Abierta* 59/60, Madrid.

Otras fuentes

Central de los Trabajadores Argentinos, (2007, 2008, 2009) Informe sobre conflictividad laboral, *Observatorio del Derecho Social*, Buenos Aires, www.cta.org.ar

Contrato de Trabajo, Ley Nº 20.744 actualizada; Ediciones del País, 2009, Buenos Aires.

Léxico precario. Algunas precarias a la deriva: www.sindominio.net/karakola/precarias.htm

Informe de ProsperAr, 2010: www.prosperar.gov.ar

Página institucional de Kraft Food: www.kraftfoods.com.ar

Página institucional de Pepsico: www.pepsicosnacks.com.ar

Página institucional de Siat Argentina: www.siat.com.ar

Denuncia presentada por la UOM Quilmes en abril de 2007 al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y a la empresa Siderar S.A. de Florencia Varela