

TERCERIZACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL EN ARGENTINA: DESAFÍOS Y LÍMITES DEL SINDICALISMO

TERCERIZACIÓN AND JOB IN SECURITY IN ARGENTINA: CHALLENGES AND LIMITS OF TRADE UNIONISM

Recepción: 07/09/2014
Evaluación: 18/10/2014
Aceptación: 23/01/2015

Nicolás Diana Menéndez¹
Investigador-docente del IDAES/CONICET

RESUMEN

En el presente trabajo se analizan algunos de los principales desafíos que tienen por delante los sindicatos en función de las transformaciones en el mundo del trabajo, cuyo signo fundamental es la tercerización laboral y sus consecuencias. El análisis hace foco en el caso de un partido de carácter industrial perteneciente al Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. El abordaje es eminentemente cualitativo, basado en entrevistas en profundidad y encuentros con dirigentes y delegados de distintas corrientes del sindicato metalúrgico más importante de la Argentina, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Complementariamente, utilizamos fuentes secundarias y datos de orden cuantitativo.

Palabras clave: Tercerización, precariedad, tramas productivas, sindicatos.

ABSTRACT

This paper analyze some of principal union's challenges, because of the transformation of work, whose fundamental sign is the tercerization and its consequences. The analysis focus in the case of an industrial district of Ambito Metropolitano de Buenos Aires. The methodology is qualitative, based in deep interviews and meeting with union's leaders and delegates belonging to different tradition of most important metallurgical union in Argentina Unión Obrera Metalúrgica. In addition, we use secondary sources and quantitative data.

Keywords: Tercerization, precarization, production network, unions.

1 Doctor en Ciencias Sociales, Investigador-docente del IDAES/CONICET. Correo electrónico: ndiana74@yahoo.com.ar

INTRODUCCIÓN

En la última década, denominada como posconvertibilidad², se ha hecho evidente un proceso de desarrollo económico e industrial en la Argentina, que comenzó a revertir la prominente desindustrialización que dominó la década anterior y cuyo origen data de mediados de los años 70. Según Marshall y Perelman (2008), todas las fuentes de información disponibles³ indican crecimiento del empleo industrial después de la devaluación del peso en el año 2002. En el mismo sentido, un trabajo del CIFRA⁴(2010) señala que “el nuevo patrón de crecimiento adoptado en la postconvertibilidad permitió que los sectores productores de bienes traccionaran el crecimiento del conjunto de la economía, a la vez que se asistió a una sensible recuperación de la producción manufacturera”.

El proceso de desarrollo económico trajo aparejado un significativo crecimiento del empleo en todos los sectores de la economía, creándose más de cuatro millones de puestos de trabajo. Así, en el caso de la industria manufacturera, el empleo creció un 54% entre 2002 y 2010 (CIFRA, 2011). Directamente asociados al crecimiento del empleo, se produjo el

retorno de la conflictividad a los lugares de trabajo, el aumento de la afiliación sindical y el desarrollo sistemático de la negociación colectiva; junto a un proceso paulatino de desarme de la legislación desprotectora del trabajo que se desplegó en la década anterior y la laborización de ámbitos desprotegidos (régimen de trabajo agrario, ley para el personal de casas particulares).

Buena parte del crecimiento industrial se concentró en zonas del AMBA. Un ejemplo significativo es el del partido de General San Martín⁵, donde se genera el 2 por ciento de la fuerza industrial del país; el 5 por ciento del PBI nacional y se estima que alcanza el 12 por ciento del producto bruto bonaerense. Asimismo, según el Censo Industrial (2005), la ocupación en el sector creció alrededor del 35% entre el 2003 y 2005, duplicando al registrado a nivel nacional, proceso que fue acompañado con un crecimiento del 15% en la cantidad de locales industriales y por el incremento en el promedio de ocupados por local, que entre el 2003 y 2005 pasó de 16,5 a 19 ocupados (Gutiérrez Cabello, 2008). Todos estos datos dan cuenta de un proceso de crecimiento económico portador de un carácter industrial relevante.

En este marco, nos proponemos analizar cómo-las transformaciones en el mundo de la producción y el trabajo traen aparejados enormes desafíos a la forma sindical tradicional, con base en entrevistas en profundidad y encuentros realizados con delegados y dirigentes de la Unión Obrera

2 La convertibilidad fue el vértice fundamental de un conjunto de políticas económicas impulsadas durante la década de los 90, fijando una paridad entre la moneda local y el dólar norteamericano. Esta política llegó a su fin durante la gran crisis económica, social y política de 2001.

3 Encuesta Industrial [EI], Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones [SIJyP], Encuesta de Indicadores Laborales [EIL], Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS].

4 Centro de Investigación y Formación de la República Argentina.

5 La Ciudad de San Martín fue declarada por su Concejo Deliberante “Capital de la Industria” en 1988.

Metalúrgica de la regional San Martín, durante el año 2013. En la voz de los gremialistas se encuentran representadas las dos corrientes internas que expresan, asimismo, las dos grandes tradiciones del sindicalismo argentino, una que podemos denominar tradicional o sindicalismo populista (Jelin, 1978), y otra combativa, referenciada en el clasismo.

LA NUEVA TRAMA INDUSTRIAL

Ahora bien, la reconstitución del entramado industrial a partir de la pos-convertibilidad adquiere una morfología y lógica interna distributiva, signada por una enorme heterogeneidad empresarial a lo largo de las tramas productivas. Puede observarse la existencia de núcleos concentrados que conjugan empleo registrado, altos salarios y alta rentabilidad; articulados con sectores de muy baja registración laboral y fiscal, bajos salarios y baja rentabilidad. Esta situación obliga a posar la mirada en la totalidad para comprender las formas en que se despliega, a lo largo de la trama integral⁶, la valorización del capital (Durand, 2011; Barrera y Storti, 2010; Narodowski, 2008; Gómez Iza, 2008). De este modo, el capital requiere como parte de sus estrategias de valorización, tanto de la precarización del trabajo en ciertos momentos del proceso, como de la transferencia hacia empresas menores de gran parte de los costos, tanto fiscales como de explotación de la fuerza de trabajo. Estas pequeñas empresas nutren los procesos productivos de las grandes corporaciones, a costa de su baja rentabilidad y de la asunción de riesgos (comerciales, fiscales y laborales, en general).

⁶ En los extremos, la cadena podría incluir al cartonero que separa la basura en la calle y a una multinacional que produce productos de plástico.

La informalidad, el ocultamiento, la precarización y la tercerización funcionan como ajustes en la cadena de valor, comandada por la empresa con mayor poder en detrimento de las de baja rentabilidad. Así, relaciones comerciales y laborales se entremezclan en la trama extendida de la valorización del capital, haciendo necesario comprender las relaciones de poder entre empresas (incluyendo formas de explotación rudimentarias como talleres clandestinos) dentro del encadenamiento productivo, como parte sustancial de la lógica general de la relación capital trabajo (Harvey, 2004; De la Garza, 2005). Varios estudios (Pérez et al., 2009; Barrera y Storti, 2010) muestran cómo las empresas poderosas, dentro de los núcleos productivos, imponen a las empresas menores del sector informal la obligación de operar en otros mercados, donde los precios de los insumos son más altos y los de venta más bajos, de este modo los diferenciales de precios benefician a las empresas dominantes que se los apropian. El proceso de subordinación de las pequeñas empresas, respecto de las grandes, en los mercados concentrados se agrava en los casos de empresas exportadoras que no se preocupan por el desarrollo del mercado interno y la capacidad de compra de los trabajadores. Un dirigente de la Unión Obrera Metalúrgica del Partido General San Martín, plantea la dificultad que la heterogenización de las tramas supone para los sindicatos: “estamos haciendo un trabajo de un peinado sobre toda la zona de San Martín, cuadra por cuadra, para identificar todas las empresas metalúrgicas que hay, como para poder llegar. Cuales están inscritas, porque hay fábricas que ni siquiera están inscritas como para poder identificar y poder llegar a esos compañeros”.

Durand (2011) llama modelo de *centrifugación*, al proceso que llevan adelante las grandes empresas que controlan la actividad de las más pequeñas, dado que desplazan de modo creciente hacia el exterior del núcleo las actividades de menor valor agregado, las cuales se corresponden con bajos niveles de innovación, así como con los tipos de empleo más desagregados (temporales, parciales, peor remunerados, etc.). Este proceso se amplía extensiva e intensivamente, es decir, se expande en la trama productiva, así como hacia dentro de las propias empresas núcleo que van desplazando crecientemente actividades dentro de cada departamento de la firma⁷.

EL MERCADO DE TRABAJO

Consecuentemente con estos procesos, el despliegue del mercado de trabajo tampoco se recompone de manera homogénea en la última década de crecimiento. La abrupta baja del desempleo, que se verificó hasta el año 2008, encontró un piso difícil de perforar a partir de entonces, lo que también se manifestó en la permanencia del trabajo no registrado en torno al 35% de los asalariados (Cifra, 2011). Al interior de este porcentaje, podemos encontrar una gama compleja de relación con el empleo por parte de los trabajadores. El proceso de transformaciones del capitalismo incluye y expande en su bagaje también modalidades de vulnerabilidad del trabajo que trascienden tanto el desempleo como la informalidad. Los procesos de flexibilización, tercerización⁸ y precarización que, en

términos formales, pueden definirse separadamente, en la realidad del mundo del trabajo se los encuentra profundamente superpuestos conformando muchas veces, unos, eufemismos o sucedáneos de los otros. Originariamente, el concepto de flexibilidad se presentaba en el marco de las teorías posfordista (neoshumpeteriana, regulacionista y especialización flexible) como una nueva modalidad de movilización de la fuerza de trabajo vinculada a las innovaciones toyotistas de la organización del trabajo, que aparecían como el nuevo paradigma en camino a remplazar al modelo fordista. Ideas como polivalencia, trabajo en equipo, autonomía, movilidad interna, cliente interno, calidad, constituía parte del vocabulario novedoso que provenía de tierras niponas (Coriat, 1992; Novick y Catalano, 1995; Battistini, 2002). La noción de flexibilidad asociada al toyotismo, implicaba así una flexibilidad negociada al interior del proceso productivo.

Las políticas de flexibilización dominantes en la Argentina se centraron en la flexibilidad de las condiciones de entrada y salida del empleo, vía baja de costos de despido y habilitación de empleos temporarios. Los argumentos para la aplicación de nuevas políticas laborales sostenían que las rigideces impuestas por la ley a las contrataciones desalentaban el reclutamiento de nueva fuerza de trabajo en los períodos expansivos de la economía, debido al temor de las empresas frente a los ciclos recesivos. De este modo, el incremento de las facilidades para contratar y despedir personal, permitiría a las empresas reducir los riesgos ante futuras recesiones y, por tanto, contratar mayor cantidad

⁷ Piénsese, por ejemplo, en la tercerización de parte de las tareas dentro de los departamentos contables de las grandes firmas y los procesos de outsourcing en general.

⁸ En un reciente estudio (Basualdo y Morales, 2014) se profundiza en torno a estas problemáticas en Argentina y América

Latina, dando cuenta de la extensión y profundidad de la tercerización y sus impactos.

de trabajadores en los ciclos positivos. Desde esta perspectiva, se atribuyó a las regulaciones la responsabilidad sobre el lento crecimiento del empleo y el aumento en los niveles de desocupación (Perelman, 2001)⁹.

Flexibilización implicó, entonces, disminución del costo social laboral, aumento de ganancias, saneamiento de las finanzas del Estado capitalista; y precariedad en las condiciones generales de existencia de la fuerza de trabajo (Estrada Álvarez, 2004). En resumen, el concepto de flexibilidad laboral refiere a un nuevo estado de fuerzas en la relación capital-trabajo, que se expresa en una mayor capacidad de explotación del trabajo por parte del capital. En una disponibilidad cada vez mayor de la fuerza de trabajo, y por tanto de la posibilidad de maximización y expropiación de sus capacidades.

LA ACCIÓN COLECTIVA Y EL SINDICALISMO

En Argentina, a diferencia del resto de América y aún de ciertos países del mundo desarrollado, desde mediados de los años 40, la afiliación y la cobertura

sindical han sido altas. Actualmente, y pese al enorme deterioro ocurrido a partir de la implementación de las políticas neoliberales, se estima que la cobertura de trabajadores en convenios colectivos alcanza un 50% del total de asalariados¹⁰; aunque se destaca la baja representación en los lugares de trabajo (12% de los ámbitos laborales poseen delegados sindicales¹¹). Si bien las organizaciones de los trabajadores vuelven a desempeñar un rol importante en la vida laboral y económica de nuestro país, el esquema heterogéneo de las tramas productivas descritas, interpela las estrategias sindicales tradicionales que cumplen más “eficazmente” su rol frente a los sectores incluidos en el “núcleo” productivo, pero se vuelven altamente ineficaces de cara a los trabajadores más vulnerables que se ubican en los extremos de la cadena. En el marco de esta realidad compleja, las estrategias sindicales tradicionales pueden contribuir a invisibilizar estas problemáticas opacando la necesidad de establecer la disputa con el capital desde una perspectiva omnicompreensiva de la trama, y desde ese punto de vista, actuando funcionalmente a la valorización del capital más concentrado.

9 Otras argumentaciones se desarrollaron oponiéndose a las anteriores y defendiendo la estabilidad laboral, pero siempre en el marco de las perspectivas de la competitividad económica de las empresas. Así, la estabilidad, por un lado, obligaría a las empresas a endogeneizar el costo individual y social que tiene el despido de trabajadores, sobre todo en períodos de desempleo; y por otra parte, la mayor estabilidad favorecería las relaciones laborales cooperativas, una política de calificación por parte de las firmas, una mayor polivalencia funcional y una menor oposición al cambio tecnológico, ya que este no sería identificado como fuente de desplazamiento de fuerza de trabajo (Perelman, 2001).

Así, referentes del modelo como Armando Caro Figueroa cuestionaban lo que llamaba hipergarantismo estatal sosteniendo que “...no es posible una estrategia de mercado y competitividad internacionales, manteniendo relaciones de trabajo propias de un capitalismo estatalizado o autárquico” (J. A. Caro Figueroa “Las relaciones de trabajo y la competitividad” en revista “derecho del trabajo”-LII-A”).

10 Según Marshall y Groisman (2005) en la argentina la tasas de sindicalización sobre el total de asalariados, fue de un 49% en 1990 y un 42 en 2001; Trajtemberg, Senén González y Medwin (2008), estimaron la tasa de afiliación para el año 2005 en un 37% y en un 39,7 en 2006. Respecto del porcentaje de cobertura en convenios colectivos, otras estimaciones recientes referentes al año 2009 para el Gran Buenos Aires mencionan tal cobertura para aproximadamente un 45% de trabajadores asalariados (Persia, 2011). El dato del 50% referido a la cobertura sindical fue expresado por el investigador Sebastián Etchemendy en el simposio “El modelo sindical en debate” realizado en el IDES por ASET el 28 de abril de 2011.

11 Módulo de relaciones laborales del EIL realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el año 2005. Para el año 2010, la nueva encuesta aún en proceso de análisis arroja un incremento del 2% alcanzando un 14%, según lo expresara David Trajtemberg en el simposio del Ides del 28 de abril de 2011.

El universo de las experiencias laborales de los trabajadores se abre en un abanico ostensiblemente disímil según la posición a lo largo de cada proceso. Disímil, tanto en relación a las formas de trabajo y explotación a la que son sometidos/acceden; como a las formas de expresión colectiva formales/informales en que puede articularse una resistencia o, al menos, alguna cobertura legal.

Varios testimonios de delegados sindicales de dos líneas internas de la UOM de la regional dan cuenta de esta realidad:

“nosotros tenemos todo el tiempo que resolver problemas de fábricas muy disímiles, muy distintas, tenemos una multinacional de muchísimos trabajadores, tenemos un call center, tenemos un boliche de 10 personas. Lo que vemos en general en base a lo primero, es que en la mayoría de los lugares hay algún tipo de precarización que muchas veces tiene que ver con la tercerización y otras que tiene que ver con alguna situación de trabajo que no es la que corresponde, no se ajustan al convenio, etc, y en todas ellas que tienen características muy diferentes” (delegado UOM, línea tradicional).

“Soy delegado de un call center que pertenece a la UOM. Tenemos dos turnos con 150 trabajadores en un call y 350 en otro con 12 delegados. O sea, nosotros somos tercerizadas de tercerizadas, hay tercerizados de primera y de segunda. Tenemos tres tipos de sueldo que es difícil verlo a través del convenio porque tuvimos muchas peleas y fuimos ganando cosas...., y además hay distintos tipos de jornadas, jornadas de 30 horas, de 36, de 32,5, hay

diferentes categorías, y aparte hicimos que la empresa vaya poniendo en el básico cosas y nuestro básico quedo un poquito por encima, pero igual somos de call center así que imagínate que no es mucho, de \$2,5 estamos en \$2,8, no es mucha la diferencia, pero bueno. (Delegado call center/UOM, línea tradicional).

Entre los efectos ostensibles, que el modelo de centrifugación (Durand, 2011) impone sobre los trabajadores, pueden mencionarse: la reducción salarial, en la medida en que transfiere segmentos de su producción hacia las periferias; la exacerbación de la lógica competitiva por los puestos de trabajo tanto de la empresa ordenante y la contratante, como entre el centro y la periferia; y la exigencia de adaptabilidad de los comportamientos e implicación con el trabajo, lesionando la capacidad de resistencia y acción colectiva de los trabajadores. Diversos estudios locales dan cuenta de la fragmentación que se produce sobre los colectivos de trabajo y la consecuente dificultad de articular acciones comunes tanto en el ámbito privado (Perelman y Vargas, 2013; Perelman, 2014; Del Bono, 2014) como en el sector público (Diana Menéndez, 2007, 2011; Adamini, 2014).

En un trabajo ya clásico, Offe y Wiesenhal (1992) señalan las diferencias cualitativas en la estructuración de la acción colectiva del capital y del trabajo:

la lógica de acción colectiva de los relativamente despojados de poder difiere de la de los relativamente poderosos en que la de los primeros lleva implícita una paradoja que está ausente en la de los últimos – la paradoja de que los

intereses solo podrán alcanzarse en la medida en que sean parcialmente redefinidos-. Por tanto, las organizaciones en las que tiene lugar la acción colectiva de los relativamente desposeídos de poder deben estar siempre (y de hecho lo están) organizadas de forma tal que expresen y definan simultáneamente los intereses de los miembros. En agudo contraste, las organizaciones del capital se ven limitadas a la función de agregar y especificar aquellos intereses de los miembros que, desde el punto de vista de la organización, han de definirse como dados y fijos y cuya formación va más allá de la legítima gama de funciones de la organización (p. 65).

Así, por el carácter dialógico de la acción correspondiente a los trabajadores, las organizaciones sindicales deben, en primer lugar, definir los intereses de la propia clase.

La lógica de la tercerización establece diferenciaciones en el estatus de los trabajadores, fragmentando, e incluso obturando la constitución de colectivos de trabajo. De este modo, ante el nuevo desafío de la fragmentación, la lógica de la representación sobre la homogeneidad de intereses se torna más dificultosa. Muchas de las estrategias gremiales que antaño se desplegaban de manera cuasi mecánica en un tiempo en que los roles, las posibilidades y los límites, estaban bien definidos, se vuelven ahora menos eficaces y más inciertas.

“antes de ganar una asamblea para defender a los trabajadores tercerizados tenés que perder 300 asambleas mándote con la gente, rompiendo las concepciones que el propio capital nos imprime desde la división del trabajo,

esa es la política que hay que tratar de imprimir a la hora de salir a defender el trabajo, no es “la gente no se defiende por eso nosotros no ...”, no, tenés que ir y dar la discusión y volver a dar la discusión, si la política es correcta hay que enfrentarse a eso y para enfrentarse a eso te tenés que romper la cabeza con los laburantes para que las concepciones cambien, porque si uno se amolda a la concepción general y obviamente va a haber un montón que no se quiera sindicalizar o va haber que no quieran defender a los contratados” (Delegado UOM, línea clasista).

En efecto, la apelación a lo que los trabajadores tienen en común debe ser anterior, o mejor dicho, dar un paso más, no limitarse a las condiciones cotidianas, sino ir en la búsqueda de los fundamentos; dado que en lo cotidiano se expresa lo fragmentario, lo diferente, lo que separa. La fragmentación de los colectivos potencia el elemento dialógico de la acción sindical. Si en su estado anterior, de condiciones relativamente homogéneas, la definición de los intereses de los trabajadores—estaba obstaculizada por su imposibilidad de reducirlos a un denominador común; ante el hecho de la fragmentación, la acción colectiva se enfrenta a una instancia que podríamos definir, desde ese punto de vista, como *trialogica*, dado que se debe agregar el paso de constituir referencias comunes en relación al estatus de los trabajadores diferenciados (por contrato, condiciones de trabajo e incluso por pertenencia a diferentes empleadores).

El primer paso consiste, entonces, en el reconocimiento de la condición de dominados. Como sostiene el mismo autor

Lo que es crucial como organización para los sindicatos (más que para cualquier otra organización) es que estos solo son capaces de una acción como organizaciones en la medida en que su base de afiliados está preparada para actuar solidariamente al servicio de los intereses que se reconocen como intereses comunes (Offe, 1985, p. 38).

Ello implica la construcción de interpretaciones colectivas de la realidad que puedan aplicarse a todos los trabajadores, esto es, atacar y desentrañar la realidad compleja y enmarañada de la fragmentación. Lo que incluye –obviamente– considerarlos a todos como iguales, y poner en evidencia lo aparente o secundario de esas contradicciones. Bourdieu expresa esta misma idea, al señalar que:

la movilización de la clase obrera está ligada a la existencia de un aparato simbólico de producción de instrumentos de percepción y expresión del mundo social y de las luchas laborales, sobre todo porque la clase dominante tiende sin cesar a producir e imponer modelos de percepción y expresión que son desmovilizadores (Bourdieu, 1990, p. 275).

Así como señalara Marx (1973), el capitalismo de la gran industria, aglutinando y expropiando técnicamente a los trabajadores, cumplía el efecto de igualar sus intereses y condiciones de existencia; la lógica y el efecto del capitalismo en la época de la acumulación flexible (Harvey, 2004), desiguala condiciones de existencia y fragmenta intereses.

La complejización de las estructuras productivas, atravesadas de punta a punta

por los procesos de tercerización, presentan enmarañados panoramas que colocan a los trabajadores y a sus organizaciones colectivas frente al desafío de repensar estrategias y desmarcarse de las divisiones y clasificaciones que el capital impone a los trabajadores. La tercerización establece una superposición de empleadores entre trabajadores de un mismo espacio de trabajo, en ocasiones realizando las mismas tareas; en el extremo de esta situación, podemos encontrar, como ocurre en el caso del Subte, a grupos económicos propietarios tanto de las empresas núcleo como de las subcontratadas. Así las cosas, un mismo grupo de trabajadores de una empresa, pueden encontrarse con diferentes: contratos, condiciones de trabajo, convenios colectivos, sindicatos y empleadores. Universos institucionales diversos en un mismo espacio de trabajo. Esa ingeniería elusiva es señalada por un delegado:

“En call center conseguir algo es muy difícil, nosotros somos fantasmas, el empresario con el que hablamos está en capital, está a media cuadra de la plaza de mayo, y el tipo si te opones mucho te amenaza con que se va. El edificio donde estamos es alquilado, no pertenece a la empresa, es otro tipo de lucha la nuestra. ¿Que relación tiene con Siemens? Cuando vamos al ministerio de trabajo ninguna ya, porque vendieron el predio grande, ahora el predio chiquito, lo compró una empresa que se llama AVENI, pero cuando estaba gerenciado por Siemens, hablaba con un gerente de Siemens que era la misma persona, porque son los mismo nombres, son siempre las mismas personas pero van cambiando y van creando empresas, y son todos

siempre los mismos dueños, y es complicado y difícil de explicar. Nosotros trabajamos para una empresa que se llama SAS, que pertenece a una empresa que se llama SUESA, que a su vez le da trabajadores a Clienting, y Clienting le da trabajo a Telefónica” (Delegado Call center/UOM, línea tradicional).

Estas situaciones se tornan más dificultosas aun cuando las mismas lógicas del capital son reproducidas por los sindicatos, como mencionan Perelman y Vargas (2013) en un reciente trabajo sobre la empresa Siderar:

respecto de la adjudicación de tareas, la diferenciación genera condiciones propicias para que los propios (trabajadores del núcleo) usufructúen en su beneficio la vulnerabilidad de sus com-

pañeros contratados. Amparándose en el estatus diferencial que les brinda su carácter de trabajadores de Siderar, suelen descargar las tareas más pesadas, peligrosas e insalubres en los de las compañías (tercerizados). Esta situación es posible por la anuencia del sindicato. Aun cuando todos los trabajadores están igualmente sindicalizados y representados por la Unión Obrera Metalúrgica, la calidad de la representación reproduce las diferencias introducidas por el capital en el estatus laboral. Mientras los propios cuentan con el apoyo de los delegados para no realizar trabajos riesgosos, los de las compañías aseguran que no pueden invocar un trato igualitario (2013, p. 93).

CONCLUSIONES

El crecimiento económico de la última década, que impactó positivamente en la mayoría de los indicadores socioeconómicos, no consiste en una vuelta al pasado en términos de la composición tanto de la estructura económica como de las formas del trabajo, ni su expresión colectiva. Las tramas productivas se han ido complejizando y heterogenizando en un proceso que Durand (2011) denominó como de centrifugación, en donde se expulsan hacia las periferias de los núcleos productivos, actividades y trabajadores.

Los procesos de tercerización, funcionan en muchos sentidos como eufemismos de la precarización, la vulnerabilidad y la de reponsabilización del capital hacia el

trabajo, en términos de las obligaciones que, como producto de la lucha de clases, y para subsistencia del propio capitalismo, fue estableciendo el Estado a modo de regulación de la relación salarial a lo largo de décadas. Esa pretensión de deslaborización encuentra eco en el edificio jurídico que se levanta sobre las relaciones de producción, en muchos países desarrollados, donde el Estado valida legalmente ciertas figuras desprotectivas de lo que históricamente fue el derecho del trabajo, tanto individual como colectivo.

Nuestro país, los últimos años estuvieron signados por un camino de recuperación (y, en algunos casos, de avance) de regulaciones protectivas del empleo, pero

en un mercado de trabajo mucho más heterogéneo, y complejo, con un duro cerco mayor del 30% de trabajadores en empleos no formales. La tercerización habilita las más diversas estrategias del capital para eludir obligaciones laborales, y empoderarse en relación al potencial organizativo y defensivo del trabajo.

Un capitalismo altamente concentrado y extranjerizado; una cultura del trabajo precario, que como muchos estudios muestran, forma parte sustancial del modo en que los jóvenes inician sus trayectorias laborales, en donde está incluida la deslegitimidad de la acción sindical (producto de ataques ajenos y autoinfligidos

por el comportamiento de ciertas estructuras sindicales); conforman un desafío para la construcción de actores colectivos que permitan alterar de modo sustancial las relaciones de fuerza vigentes.

Es en este contexto que las organizaciones sindicales deben repensar estrategias tendientes a incorporar y salvaguardar a ese tercio de trabajadores que, en los márgenes de la formalidad legal (aunque no siempre económica), se encuentran sometidos a condiciones de trabajo sumamente precarias. No es un camino inexplorado, muchas organizaciones sindicales (viejas, nuevas y renovadas) vienen transitándolo.

REFERENCIAS

- Adamini, M. (2014). *Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)*. (Tesis doctoral), UNLP, mimeo.
- Barrera, F., y Storti, M. (2010). La precarización del trabajo en las cadenas productivas de la Argentina. Un estudio a partir de la matriz insumo-producto. Ponencia presentada en las *III jornadas de Economía Crítica*, Rosario, Argentina.
- Battistini, O. (2002). Transformaciones culturales en el trabajo y acción sindical: un juego de intereses contradictorios. En A. Fernández (comp.). *Sindicatos, crisis y después*. Buenos Aires: Ediciones Biebel.
- Bourdieu, P. (1990). La huelga y la acción política. En *Sociología y Cultura*. México: Grijalbo.
- Coria, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- De La Garza, E. (2005). *Antiguas y nuevas formas de subcontratación*. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/3camara%20de%20diputados.pdf>
- Del Bono, A. (2014). La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de una experiencia reciente. En V. Basualdo y D. Morales (Comps.). *La tercerización laboral*. Argentina: Siglo XXI.

- Durand, J. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE.
- Estrada Alvarez, J. (2004). *Reestructuración capitalista y tendencias de regulación de las relaciones laborales. Tres casos de la experiencia Colombiana*. Recuperado de www.espaciocritico.com
- Gómez Iza, R. (2008). *Investigación sobre la cadena de valor del hierro como chatarra en la Argentina. Serie Guías sectoriales*. Argentina: Fundes.
- Gutiérrez Cabello, A. (2008). Empleo industrial en el partido del General San Martín. Su evolución en los últimos 30 años. *Panorama económico y financiero*, (41), informe de coyuntura. Escuela de economía y negocios, UNSAM.
- Harvey, D. (2004). *La condición posmoderna*. Buenos Aires: Amorrutu editores.
- Jelin, E. (1978). Conflictos laborales en la Argentina 1973-1976. *Revista Mexicana de Sociología*, 40(2), 421-463.
- Marshall, A., y Perelman, L. (2008). Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina. *Desarrollo económico*, 48(189), 3-30.
- Marshall, A., y Groissman, F. (2005). Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual. Ponencia presentada en el 7º Congreso ASET, Buenos Aires, Argentina.
- Marx, C. (1973). *El capital. Tomo I*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Narodowski, P. (2008). La economía oculta como forma de ajuste en la cadena de valor. El caso de la petroquímica-plásticos. *Estudios del Trabajo*, 35, 7-35.
- Novick, M. y Catalano, A. (1995). Reconversión productiva y estrategias sindicales en Argentina: ¿renovación o ajuste táctico? En M. Portella de Castro y A. Wachendorfer (comps.). *Sindicalismo latinoamericano, entre la renovación y la resignación*. Brasil: Nueva sociedad, Ildes -Fes.
- Offe, C., y Wiesenhal, H. (1992). Dos lógicas de la acción colectiva. En *La gestión política*. España: MT y SS.
- Perelman, L. (2014). La tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas. En V. Basualdo y D. Morales (Comps.). *La tercerización laboral*. Argentina: Siglo XXI.
- Perelman L., y Vargas, P. (2013). Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. *Papeles de Trabajo*, 7(12), 84-101.
- Perelman, L. (2001). El empleo no permanente en la Argentina. *Revista Desarrollo Económico*, 41(161), 71-96.
- Pérez, P., Chena, P., y Barrera, F. (2010). La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intra sectorial. En M. Busso y P. Pérez (comps.). *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editore Piore, M. y Sabel, CH. (1993): La segunda ruptura industrial. Alianza Estudio. Argentina.
- Pontoni, G. (2010). La negociación colectiva como estrategia para enfrentar el trabajo informal. Una mirada desde la sociología

económica. En *Revista Trabajo y sociedad*. Num. 16, vol. XV pp. 209-220.

Portes, A. (1995). En torno a la informalidad: ensayo sobre la teoría y medición de la economía no regulada. Flacso-Porrúa Grupo editorial, México.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009). “Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación al análisis sectorial en Argentina”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Relet), Año 14, nun. 22, pp 5-32.

Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwin, B. (2009). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Revista Trabajo, Ocupación y empleo*, (8). Buenos Aires: MTE y SS.

Varesi, G. (2010). “La Argentina Posconvertibilidad: modelo de acumulación”. En *revista Problemas del Desarrollo*. Vol.41, No. 161. México.