

Tercerización y transformaciones de las relaciones laborales en las últimas décadas. El caso de Siderar Ensenada- Grupo Techint

María Alejandra Esponda¹

Introducción

La tercerización, es decir la aparición de un tercero (generalmente otra empresa) en la relación dual entre trabajadores y empleadores no es un fenómeno novedoso. Sin embargo, es importante resaltar



que en ciertos momentos históricos estas tendencias reaparecen con más fuerza, se afianzan, generan disputas entre capital y trabajo, entre éstos y el Estado -y sus poderes ejecutivo, legislativo y judicial-; y dentro de los propios colectivos de trabajadores y sus organizaciones.

En Argentina, la tercerización ya estaba presente desde fines del siglo XIX cuando miles de trabajadores y trabajadoras eran contratadas con la modalidad de trabajo a domicilio o por medio de intermediarios y/o reclutadores de mano de obra en sectores rurales o urbanos.

Sin embargo, especialmente a partir de mediados de los años 40 y con la reconfiguración de las relaciones laborales y la sanción de derechos laborales, se tendió a una modalidad dual de contratación entre trabajadores y empleadores. Por otro lado, fueron fundamentales la sanción de la Ley de Asociaciones Profesionales y

¹ Instituto de Ciencias Sociales y Administración (UNAJ) y Área de Economía y Tecnología (FLACSO).

la transformación de la estructura sindical tendiente a la conformación de sindicatos por rama o actividad, la generalización de convenios colectivos abarcativos que incorporaban a todos los oficios y/o tareas intervinientes en un proceso productivo.

Aún en aquellos momentos, había tercerización laboral en la industria, en el sector rural, en la construcción, en sectores formales o informales. Una de sus modalidades



Fuente: Biblioteca Nacional. Editorial Hoy, N°. 2896. 25-1-1974.

más habituales en la industria, la subcontratación, se conocía -y aún se conoce- como contratismo, y bajo esa forma se contrataban trabajadores de mantenimiento edilicio, de comedores, talleres, entre otros, que en general, tenían peores condiciones de trabajo, salud y seguridad. Una expresión de que esas modalidades eran una preocupación para la clase obrera,

fue la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en el año 1974 que imponía un límite muy claro a la tercerización. Uno de los autores de esa norma fue el abogado laboralista Norberto Centeno, desaparecido y posteriormente asesinado durante la última dictadura militar en lo que se recuerda como "la noche de las corbatas" (Gianibelli, 2015).

A partir de la última dictadura militar, la anulación de algunos de los artículos de la LCT, mostraron la intención de habilitar la tercerización, permitir su crecimiento e instalarla en ciertos sectores -incluso académicos- como una tendencia "modernizadora" de las formas de organización del trabajo, que era inevitable, debido a la necesidad de hacer más flexibles a las estructuras empresarias, disminuir sus planteles estables y fijar mejores condiciones para responder a los momentos de mayor y menor demanda. La definición de actividades esenciales y no esenciales, de actividades pertenecientes al núcleo o cuore del negocio respecto de aquellas que no lo eran, fue central y le puso un marco analítico a aquello que debían hacer las empresas: achicarse, subcontratar y especializarse en aquello que era su saber hacer.

Siderar- Planta Ensenada (ex Propulsora Siderúrgica. Grupo Techint): el avance de la tercerización laboral

Estudios actuales han logrado cuantificar el avance de la tercerización. En la Planta Siderar San Nicolás, en 2018 el 54 % del trabajo era tercerizado (36% en actividades primarias y 18% en secundarias). En Acindar Villa Constitución, existía un 52% de trabajo tercerizado (40 % en actividades primarias y 12 % en secundarias). En la Planta Tenaris Siderca, existía un 30% de trabajo tercerizado (10% en actividades primarias y 20% en secundarias) (Strada, 2018).



Fuente: Portal 0221

En Siderar Planta Ensenada (ex Propulsora Siderúrgica) cuyo plantel fue disminuyendo drásticamente desde su fundación en 1969 (de tener 2000 trabajadores a 500 estable aproximadamente) según la reconstrucción de un delegado actual, al menos un 15% del trabajo es tercerizado (principalmente mecánicos, limpieza industrial, comedor, enfermería, seguridad).

Las principales modalidades en este sector son la subcontratación y el suministro de mano de obra temporal por medio de agencias de empleo.

Más allá de esta foto contemporánea, la preocupación sindical por el avance de la tercerización laboral en el caso de Siderar Planta Ensenada se remonta a los primeros años de funcionamiento de la empresa. Ya en 1974, solo 5 años después de su apertura, en pleno surgimiento de un cuerpo de delegados combativos y opuestos a la conducción de UOM regional, estaba presente la preocupación por el pase a planta

del personal tercerizado del comedor, un pedido que fue recordado por un delegado como "la pelea original" en Propulsora Siderúrgica.

También se expresaron demandas respecto del personal contratado que se desempeñaba en el taller mecánico, en relación con los trabajadores "orgánicos". En actas de reuniones entre la empresa y la comisión interna se pidió—por ejemplo— que "Dado que el personal contratista que se desempeña en STAL/M (taller mecánico) realiza 16 horas diarias de trabajo, se solicita que 4 de estas horas las realice el personal de STAL/M a nivel extra".



Reseñalización de Propulsora Siderúrgica (Grupo Techint) como sitio de Memoria. 23 de mayo de 2022. Fuente: Portal 0221.

La dictadura en la empresa significó un momento de terror, incertidumbre, silencio y descabezamiento de los principales dirigentes sindicales: fueron secuestrados y desaparecidos y/o asesinados al menos 26 trabajadores, otros y otras estuvieron presos/as y/o se exiliaron. La mayoría de integrantes del cuerpo de

delegados y de la comisión interna, en el retorno de la democracia estaban fuera de la planta o se encontraban desaparecidos. En ese período, muchos de los logros previos habían sido anulados bajo la justificación de que "habían sido logros de la subversión", y ya a finales de la dictadura, se comenzó a hablar en la empresa de la necesidad de reestructurar. Se aplicaron algunos cambios, se redujo el plantel (entre un 10 y un 15% según recordó un delegado) y se comenzó un proceso de propaganda empresarial que continuó y se profundizó en democracia, agudizando conflictos y contradicciones al interior del colectivo obrero.

Las nociones de productividad, competitividad, flexibilización, modernización, progreso, libertad de acción, fueron tomando fuerza hasta que entre fines de los 80 y principios de los 90 se pusieron en el centro: "Debemos ser más productivos, mejorar la calidad, ganar mercado, vencer a las importaciones y estar presentes en el mercado mundial; sólo de esta manera es posible pensar en una P.S. activa, que pueda ofrecer

desarrollo y crecimiento para su personal y familias" (comunicado de la empresa). En esos años los obreros recuerdan el "gran cambio".

Dos propuestas fueron centrales: la reorganización del trabajo en las líneas productivas y la "privatización de sectores", manera en que se llamó a las políticas de retiros voluntarios y formación de empresas de ex trabajadores -que serían tercerizados.

La expansión de la tercerización en Siderar vino de la mano de esta primera gran estrategia: el retiro voluntario de trabajadores y la formación de empresas de ex trabajadores. Posteriormente, se completaría con la subcontratación de otras empresas y especialmente la incorporación de trabajadores más jóvenes.



Fuente: Portal 0221.

Este primer avance sucedió luego de varios años de resistencia, algunos trabajadores pudieron seguir rechazando la "privatización de sectores" -como se la llamó en ese establecimiento-, pero otros vieron allí una oportunidad de progreso personal y familiar. Las propuestas empresariales "encandilaban", "engolosinaban", "endulzaban", "fueron el peor caramelo": tenían la posibilidad de "convertirse en empresarios". Se formaron aproximadamente 10 empresas, de las cuales solo una permanecía en funcionamiento 10 años después de formadas. Esta "conversión" de "obreros" a "empresarios" no fue posible. Si bien factores como la inexperiencia, problemas de organización y/o administración incidieron, el gran problema de estos emprendimientos tuvo que ver con la dependencia productiva respecto de Siderar y la posición de subordinación en la que quedaron ubicados. Ocuparon una posición intermedia, liminal, que tanto objetiva como subjetivamente, los inhabilitó tanto a "convertirse" en "empresarios", como a continuar siendo "obreros". Esto se expresó

subjetivamente en sentimientos de contrariedad". Nosotros éramos galponeros, tendríamos que haber seguido siendo galponeros y la vestimenta vamos a decir de empresarios... nos quedaba grande... nos quedaba grande". No eran "trabajo, ni capital", y en 2011/2012 muchos de estos obreros continuaban trabajando con más de 70 años de edad porque su jubilación (como monotributistas) no les alcanzaba para vivir.

Sin embargo, esta no fue la única modalidad: fue sólo la punta de lanza para lograr un funcionamiento industrial donde la tercerización laboral se adoptara como una estrategia aceptada de flexibilización de la fuerza de trabajo y desresponsabilización de la patronal de partes fundamentales del proceso productivo, paradas programadas, limpieza industrial y servicios.



Fuente: Anred.

Desde mediados de los años 90, cuando una gran parte del plantel estable se había retirado y algunas de estas empresas de ex trabajadores comenzaban a transitar años con dificultades financieras, comenzó una segunda etapa en el avance de la tercerización por medio de la subcontratación de empresas medianas y/o grandes. Trabajadores jóvenes, que muchas veces esperaban horas y días en la puerta de Siderar para ser llamados a entrar a planta, finalmente eran contratados por tercerizadas. Cobraban salarios inferiores, no tenían implementos de seguridad pese a trabajar con contaminantes, trabajaban jornadas extensas, horas extras y no siempre tenían francos, cada 3 años cambiaban de empresa y perdían la antigüedad, y eran tratados "como los negros de ahí", ya que no sólo recibían órdenes de sus empleadores (la contratista) sino de cualquiera que en su uniforme tuviera el logo de Siderar. No estaban bajo convenio de UOM sino por ejemplo -en el caso de limpieza industrial- bajo el del sindicato de maestranza. Cuando en 2018 entrevisté a uno de ellos hacía 22 años realizaba las mismas tareas y había pasado por 6 empresas. Recién en 2003, durante el gobierno de Néstor Kirchner habían logrado algunas mejoras y finalmente fueron reconocidos por la UOM como trabajadores metalúrgicos. Pese a ello, no participaban del cuerpo de delegados ni de la comisión interna de fábrica, sino que tenían un delegado de tercerizados. Es decir, no se había logrado la unificación sindical en el lugar de trabajo.

Algunas conclusiones sobre tendencias que van más allá de la tercerización

Puede pensarse que este breve artículo trata específicamente sobre la expansión y la significación para la vida de muchos trabajadores y trabajadoras de la tercerización y en parte es así. Sin embargo, lo que la tercerización expresa, es una tendencia a la fragmentación del colectivo laboral, a la generación de categorías diversas y desiguales, a la necesidad de aceptar ciertas demandas de la patronal aún a riesgo de poner en peligro la salud y la vida, y el gran problema que las organizaciones sindicales no han logrado revertir: la fragmentación de la representación sindical en el lugar de trabajo, algo que claramente fue posible luego de la gran ruptura del colectivo que significó la dictadura, el miedo y el terror no sólo en el lugar de trabajo sino en toda la comunidad obrera.

Las -aunque pocas- mujeres trabajadoras en esta empresa, los tercerizados, los trabajadores "orgánicos" más antiguos -aquellos que han sido fieles a la empresa, como jefes de sección o supervisores- los jóvenes profesionales, todos ellos y ellas, también han sufrido lo que en una entrevista un trabajador con más de 40 años de servicio llamó lo "descarnado", y tenía que ver con



Reseñalización de Propulsora Siderúrgica (Grupo Techint) como sitio de Memoria, 23 de mayo de 2022. Fuente: Portal o221.

una creciente despersonalización de las relaciones laborales, que se expresa en maltratos, deriva en problemas de salud, desde malestares, ansiedades, hasta problemáticas graves que han terminado en más de un infarto.

Mencioné especialmente el caso de los jóvenes profesionales para hacer referencia especialmente a un joven profesional, estudiante de primera generación, fallecido en 2018 en un "atrapamiento" en el lugar de trabajo, cuando se encontraba trabajando en el marco del Plan llamado "Jóvenes Profesionales". Ese programa tenía el objetivo de que jóvenes ingenieros puedan aprender todas las partes del proceso productivo. Cobraban un salario que era el 50% respecto a otros ingenieros no contratados bajo esta modalidad. Su familia recordó que Rubén Insaurrealde estaba muy comprometido

con las exigencias laborales "era cumpleaños, domingos, feriados siempre venía con el Nextel, porque tenía que estar ahí de guardia". Varias veces llegó a trabajar 16 horas. Junto a él habían sido convocados otros dos jóvenes profesionales con quienes competía para quedarse con el puesto. Poco antes de su muerte, le habían comunicado que había "ganado la competencia". Muchos trabajadores ese día pensaron que había muerto un tercerizado, porque en ese lugar no debía estar Rubén, que se había quedado después de hora para responder a la empresa, sino un trabajador de empresas tercerizadas.

A esto nos referimos cuando decimos que la tercerización laboral, si bien afecta especialmente a los y las miles de trabajadoras que trabajan bajo esta modalidad, finalmente fragmenta, desigual, promueve la competencia, erosiona solidaridades y afecta a todos y todas -las que finalmente- vivimos de nuestro trabajo.

Lecturas recomendadas

- Gianibelli, G. (2015). La estructura normativa que regula la tercerización: recorrido histórico y propuestas de re-regularización. En Basualdo, Victoria, Esponda, Alejandra, Gianibelli, Guillermo y Morales, Diego: "Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual". FLACSO, CELS, UNQ., Buenos Aires
- Strada, J. (2018). La tercerización laboral en la siderurgia durante la posconvertibilidad: el caso Acindar Villa Constitución. Revista Desarrollo Económico N° 224.