

Tercerización y modalidades de contratación en Siderar Planta Ensenada: el caso de empresas de ex trabajadores.

María Alejandra Esponda.

Cita:

María Alejandra Esponda (2012). *Tercerización y modalidades de contratación en Siderar Planta Ensenada: el caso de empresas de ex trabajadores*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-097/329>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Tercerización y modalidades de contratación en Siderar Planta Ensenada: el caso de empresas de ex trabajadores

María Alejandra Esponda
UNaM-Conicet/ Flacso/ Unaj
alesponda@gmail.com

Palabras clave: trabajadores, siderurgia, tercerización

Introducción

La problemática que vamos a analizar en esta ponencia, se inscribe en la segunda gran oleada de reformas neoliberales ocurrida en la década del 90, dentro de la etapa de desindustrialización y valorización financiera iniciada en 1976 (ver entre otros Azpiazu y Schorr, 2010; Basualdo, 2010; Nochteff, 1999). En esta segunda etapa de reformas, la mayoría de las grandes empresas emprendieron reestructuraciones productivas que implicaron diversas formas de reorganización del trabajo, nuevas formas de contratación de la mano de obra y lo que constituyó uno de los fenómenos más importantes de esta etapa: la extensión de la tercerización de partes del proceso productivo y/o servicios¹. La tercerización, nombrada también como "outsourcing", "externalización", "deslocalización", implica el traslado de determinadas partes del proceso productivo a otras unidades económicas, ajenas a veces real y a veces sólo formalmente a la empresa, generando en cualquiera de los casos relaciones "triangulares".

Una de las principales dificultades a la hora de caracterizar este fenómeno, es la variedad de formas que adquirió. En un informe de la OIT se definieron algunas formas de tercerización: la "subcontratación en sentido estricto", definida como la operación mediante la cual "una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos"; otra de las formas es la

¹ Para el caso de la reconversión productiva en la industria siderúrgica ver entre otros: Azpiazu, Basualdo, Kulfas, 2007; Bisang y Chidiak, 1995; Jabbar, 1994; López y Porta, 1994)

“intermediación laboral”, y consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario de su trabajo. La figura del contrato que suele utilizarse es la de la locación de obra o servicio; y una tercera forma es el suministro de mano de obra temporal, realizada por medio de una empresa dedicada a suministrar, definir y supervisar las tareas realizadas por el personal suministrado, pudiéndose éste desempeñarse en locales propios de la empresa usuaria. Finalmente, una cuarta forma es la contratación de trabajadores autónomos, que no quedan encuadrados en el régimen laboral. (Uriarte y Orsatti, 2009: 50- 53).

Dentro de este amplio abanico de posibilidades, existen diversas formas de contratación, ya sea con terceras personas que nunca han tenido vinculación con la unidad principal contratante; con ex-integrantes de la empresa -en calidad de trabajadores autónomos o pertenecientes a una nueva empresa-; u con otras empresas menores pero pertenecientes al mismo grupo empresario.

En nuestro país, las relaciones triangulares más usuales son las que se establecen entre la persona que ordena una obra o servicio (empresa principal), la persona se encarga de su realización (contratista o subcontratista) y los trabajadores de ésta última. Otras modalidades son la recurrencia a empresas de trabajo temporal o servicios eventuales o las que se establecen por medio de contratos comerciales como los de concesión, suministro o fabricación de productos, distribución o franquicias (Uriarte y Colotuzzo, 2009:46).

En este caso, vamos a profundizar en una de ellas: la formación de empresas de ex trabajadores que luego serían subcontratadas por las empresas principales, y lo haremos a partir de un estudio de caso: la empresa ex Propulsora Siderúrgica, actual Siderar Planta Ensenada², perteneciente al Grupo Techint, localizada en la ciudad de Ensenada, al sur de la Provincia de Buenos Aires.

La reestructuración integral de la planta a principios de los años 90, implicó entre otras cosas, la tercerización de algunos sectores de servicios y mantenimiento tales como taller mecánico, eléctrico, embalaje. La empresa principal subcontrató para algunas de esas

² La empresa fue renombrada en el año 1993 a partir de la privatización y adquisición por parte de Propulsora Siderúrgica de la empresa siderúrgica estatal SOMISA.

actividades a empresas recién formadas por (ex) trabajadores que accedieron a tomar los retiros voluntarios. Esta nueva situación modificó la relación capital-trabajo en tanto ya no serían “asalariados” y “compañeros”, sino que serían “dueños” y “socios” de sus propias empresas, pero continuarían vinculados muy estrechamente a la gran empresa.

Es importante aclarar que las tercerizaciones que analizaremos aquí no agotan las tercerizaciones emprendidas por Siderar Planta Ensenada. Existen otras empresas tercerizadas en la planta, que se diferencian de las que analizaremos aquí, por sus diversos orígenes temporales y de propiedad. Algunas actividades vienen siendo tercerizadas desde su apertura en el año 1969. Nos referimos por ejemplo a las actividades vinculadas a la construcción, reparación y mantenimiento edilicio; logística y transporte de cargas; entre otras. Asimismo, fuentes empresariales nos informaron de que también es utilizada la modalidad de contratación de personal a través de agencias de empleo, la cual reviste otra forma de tercerización.

En esta ponencia nos interesa profundizar especialmente en las nuevas formas de contratación implementadas entre empresa principal y empresas proveedoras, que caracterizaron esta nueva relación entre capital y trabajo, y fueron claramente perjudiciales para este grupo de trabajadores, ya que estas modalidades esconden diversas modalidades de salario por tiempo.

En primer lugar vamos a describir brevemente el proceso de formación de las empresas de ex trabajadores y las etapas que desembocaron en el cierre de la mayoría y la supervivencia de una de ellas.

La formación y cierre de empresas de ex trabajadores de Propulsora Siderúrgica³

³ Los materiales de campo sobre los que trabajamos se componen de entrevistas, conversaciones y observaciones realizadas por la autora en diferentes etapas a partir del año 2005, con distintos trabajadores y ex trabajadores de Siderar, Planta Ensenada. El trabajo de campo se realizó en dos etapas espaciadas temporalmente. La primera, entre los años 2005 y 2007. La segunda etapa, entre septiembre de 2010 y fines de 2011. Entre ambas etapas hemos realizado aproximadamente 40 entrevistas en profundidad y observaciones en un taller metalúrgico que provee servicios a Siderar. Los nombres de los entrevistados han

La formación de empresas comenzó entre los años 1990 y 1993, luego de varios años del proceso que se conoció en la planta como *reestructuración integral* y que culminó en la reorganización del trabajo en las líneas productivas y la tercerización de sectores de servicios, conocida como “privatización” de sectores⁴.

Estas “privatizaciones” se basaban en el retiro voluntario de los trabajadores de esos sectores⁵ –como taller eléctrico, taller mecánico, embalaje, transporte interno- y la formación de empresas que posteriormente serían subcontratadas por Siderar.

Si bien hubo aproximadamente 10 “privatizaciones”, las más recordadas son 6, aquellas que agruparon más ‘socios’ y/o que continuaron realizando tareas de mantenimiento importantes en el proceso productivo. El número de socios de cada emprendimiento varió de 3 a 43, sin contar la contratación de personal extra, ya se tratara de ex compañeros de Propulsora o no. Las otras “privatizaciones” menores, derivaron por ejemplo del sector que se encarga de la regeneración de ácidos u otras unipersonales, que se dedicaron por ejemplo a la desratización o al mantenimiento del parque en el predio.

Dividimos a este proceso comenzado a principios de los 90 en tres grandes etapas:

La primera etapa es la fase de formación de empresas (1990-1993), en la que se configuró la nueva relación productiva con Siderar, que no sólo estuvo caracterizada por las modalidades de contratación que desarrollaremos en esta ponencia, sino también por diversos mecanismos implementados por la gran empresa- que sólo mencionaremos en esta instancia- que le permitió un grado de explotación mayor de la fuerza de trabajo, tales como la dependencia productiva y el control sobre la contabilidad interna de los nuevos emprendimientos.

La segunda etapa fue la fase de desarticulación por parte de Siderar de esa red de proveedores comprendida por empresas de ex trabajadores, donde la mayoría de los

sido cambiados. Todos los nombre de entrevistados y el nombre de la única empresa sobreviviente son ficticios. Las expresiones entrecomillados son textuales de los entrevistados.

⁴ Esta denominación no fue neutral, ya que planteaba un paralelo a nivel discursivo con las privatizaciones que se estaban llevando a cabo a nivel nacional con las empresas estatales

⁵ Si bien hubo casos de trabajadores que sin pertenecer en un origen a los sectores de servicios se retiraron y formaron las empresas, en su gran mayoría pertenecían a los talleres.

empresarios tuvo que cerrar definitivamente entre fines de los 90 y principios del 2000. Esta fase, no puede entenderse solamente atendiendo a factores coyunturales como la crisis nacional, sino que fue fruto de un proceso de debilitamiento de entre 8 y 10 años, que configuraron una situación de gran vulnerabilidad ante la discontinuación repentina de los contratos por parte de la empresa principal.

Finalmente, en una tercera etapa se operó un proceso de centralización de la red de proveedores a partir de la creación de la empresa Exiros y mayor informatización del sistema de contratación y licitaciones. La única empresa de ex trabajadores sobreviviente, nos permitió analizar las características actuales de la relación contractual, donde se continúan utilizando las mismas modalidades de contratación, aunque con pequeñas variaciones. Las dos modalidades de contratación a las que nos referimos son: a) contrato marco o por hora y b) contrato por trabajo o variable. Una de las conclusiones a las que llegamos es que en ambos casos constituyen formas de salario por tiempo. A continuación detallamos cada una de ellas⁶.

3.1. Contrato marco o por hora

El contrato por hora, fijo o *contrato marco*, es un contrato que si bien se estipula en pesos, tiene un tiempo de duración determinado, normalmente de 1 a 5 años⁷. En él se fija un “consumo máximo”⁸ de la fuerza de trabajo.

Cada sector de trabajo firma un contrato específico, por ejemplo, un contrato de horas de taller mecánico, uno de taller eléctrico, uno de calderería, etc. A su vez, cada planta del Grupo Techint, realiza su propio contrato. Por ejemplo, pueden coexistir tres contratos con la planta Ensenada de Siderar, uno con la planta de Haedo, uno con la planta de Varela,

⁶ Para el análisis de las nuevas formas de contratación consideramos sólo las empresas de ex trabajadores que adquirieron mayor importancia en cuanto a la función que cumplían en Siderar, a partir de la realización de tareas vinculadas al funcionamiento de las líneas productivas, como por ejemplo mantenimiento y reparación de equipos, fabricación de repuestos, rectificación y bobinado de motores etc. Algunas de estas tareas se continuaron realizando dentro de la planta y otras comenzaron a realizarse en talleres externos.

⁷ Los únicos contratos de 3 y 5 años de duración fueron los iniciales.

⁸ Esta expresión fue utilizada en una visita institucional a la planta que realizamos en el marco de la cátedra de “Sociología del Trabajo”, de la UNLP en el año 2005.

etc., que van venciendo en diferentes fechas. Si vencieran por ejemplo en julio de 2012, un mes antes de esa fecha, la empresa tercerizada tiene que ir previendo la firma de un nuevo contrato e ir negociando con tiempo las nuevas condiciones y valor de la hora de trabajo.

Los trabajos englobados en los contratos marcos, normalmente son los que no superan un monto determinado, en la actualidad que no superen aproximadamente los 20.000 pesos, es decir trabajos de un costo relativamente bajo. Con el monto de los contratos se cubren el costo de la fuerza de trabajo y las materias primas, cuya compra está a cargo de la tercerizada⁹.

Uno de los aspectos de mayor importancia en el momento de renovación de estos contratos, es la definición del valor de la hora de trabajo, que puede ser diferente según cada oficio: hora de torno, hora de calderería, la hora de soldadora, etc¹⁰. Esta definición va a ser fundamental ya que si bien los contratos se firman por un monto de dinero X, la manera en que se va “descontando” y cobrando ese dinero es por medio de la contabilización de horas/oficio de trabajo que insumió cada trabajo.

Una cuestión fundamental es que no siempre fue posible modificar el valor de la hora de trabajo mientras dure el contrato¹¹. Por ejemplo durante ese lapso, 1 hora de torno valdrá X pesos, que se irán cobrando y descontando del monto total del contrato a medida que se vayan trabajando las horas. Es decir, si –supongamos- se firmó un contrato de un año por 100.000 pesos de taller eléctrico, las horas trabajadas en el taller eléctrico se irán descontando en pesos, por lo cual la negociación a la que se haya llegado en cuanto al valor de la hora de trabajo es fundamental. En el caso de que en el año no se llegue a trabajar el equivalente a los 100.000 pesos del contrato, se anula el contrato previo y se realiza uno nuevo. Si por el contrario, se requiere más trabajo del que se estableció en ese contrato,

⁹ No siempre está estipulado el costo del desgaste de la maquinaria.

¹⁰ Es interesante notar cómo la hora del oficio en general se nombra por la máquina herramienta que se utiliza o el sector de trabajo al que pertenece. Incluso en algunas expresiones los obreros aparecen como partes de la máquina: “(...) la máquina tiene un operario...”

¹¹ En la actualidad existe una “fórmula de ajuste” que se aplica normalmente por bimestre, que permite que el valor horario se adecue a índices tales como la inflación y el valor del dólar, aunque en las condiciones actuales, esta adecuación no permite una recomposición real del valor de la fuerza de trabajo. Sin embargo, durante muchos años esta fórmula no era aplicada.

existe la posibilidad de que Siderar amplíe el contrato a un monto mayor durante ese mismo período

“es por este monto, 3 millones de pesos, válido por 2 años, en horas de taller y materiales, en distintas especialidades de horas de taller y distintos materiales. Se va a ir consumiendo con trabajo y con materiales. Si al cabo, si antes de llegar a los 2 años se acabó la plata... queda tiempo todavía entonces pueden llegar a agregarle plata para que se venza el tiempo. Si se terminó el tiempo y no se consumió la plata, tienen que hacer uno nuevo, y ahí es cuando se saca a cotizar. Por lo general lo que están haciendo es un mes antes... sacan a cotizar el pedido de precios y sacan a cotizar antes de que se venza porque si no las plantas tienen que seguir andando, nosotros tenemos que seguir comiendo”¹²

Con respecto a la fijación del valor horario, en el caso de que el valor previamente fijado haya quedado atrasado, la tercerizada podría utilizar la estrategia de asignar a un trabajo, mayor cantidad de horas del que realmente le va a insumir, para remediar ese retraso. Sin embargo, esto no es tan fácil de realizar, ya que existen parámetros, determinados históricamente, para calcular las horas de trabajo que insumirá cada tarea¹³.

Por eso el momento de la firma de un nuevo contrato y de la definición del valor horario se torna fundamental, para definir el futuro inmediato contable de las tercerizadas. Este momento se caracteriza por la instancia de regateo entre la tercerizada y los gerentes encargados de negociar el contrato en Siderar

“... el tema es así... o sea se da esa situación cuando uno está renovando el contrato. Cuando estás renovando el contrato y tenés que presupuestar valores horarios, uno más o menos hace su número, la respuesta de ellos es decir, mirá precisamos un descuento de los valores porque están

¹² Vicente, Ex trabajador de Propulsora, retirado en 1993, actualmente socio de Cimet. No tuvo militancia sindical en la planta. Entrevista realizada el 7/12/2010.

¹³ Estos parámetros, conocidos como “horas históricas” para la realización de determinada tarea pueden variar en función por ejemplo del estado en que se encuentra la maquinaria o el repuesto a reparar. Sin embargo, definición de la cantidad de horas que les insumirá el trabajo, también está sujeta al regateo entre Siderar y la tercerizada: “Jorge: bueno del contrato inicial (...) los famosos contratos marco. Ellos agarran y te dicen, construime esto... ellos le llaman horas históricas no? -José: al trabajo repetitivo sí; -Jorge: bueno, allá tardaban 5 horas, bueno 5 horas, inclusive nos empezaron a achicar esas horas, o sea que antes pagaban 5, ahora te empezaban a pagar 3, aparte de sacarte el trabajo, te empezaban a pagar 3”. Entrevista colectiva realizada el 19/11/2010, con Jorge (Ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1972 y se retiró en 1993, actualmente socio de Cimet. No tuvo militancia sindical en la planta) y José (Ex trabajador de Propulsora, ingresó en Propulsora Siderúrgica en 1970 y se retiró en 1993, actualmente socio de Cimet. No tuvo militancia sindical en la planta)

altos tenemos valores más bajos, entonces ahí tenés que estar empezando a bajar, pero te dice él y ahí tenés que empezar a bajar (...) casi siempre te dicen o que hay alguien que tiene menos precio, o qué bonificación podés hacer para que alguien te lo adjudique... ese tipo de cosas pasan en casi todos los contratos, en los que son de taller de apoyo, que vas por valor horario. (...) que te bajan, te bajan y que te van a tratar de regatear... te van a regatear todo lo posible”¹⁴

En la negociación específica del valor de la hora de trabajo, encontramos una nueva complejidad que se suma al regateo descripto: la fijación del valor de hora diurna, nocturna, domingos y feriados, y el pago extra por emergencias. En los primeros contratos, no se tomó en cuenta que el valor de la hora de trabajo debía variar según se tratara de hora diurna, nocturna o emergencia.

Cuando eran empleados, con el sistema de turnos rotativos, ellos sabían que trabajarían una semana por la mañana, una por la tarde y una por la noche, más allá de que hubiera o no trabajo para realizar en la planta, el salario siempre sería el mismo. En esta nueva modalidad, debían realizar los trabajos en el momento en que se los solicitaran, por lo cual debían asegurarse un valor diferencial para cada situación. Esta fue una de las primeras instancias de regateo a las que se enfrentaron, cuando se dieron cuenta de que tenían que rediscutir estas categorías horarias para poder afrontar el pago a sus propios empleados.

En esas primeras discusiones, la postura de Siderar fue que trabajaran sólo en las horas diurnas, cuestión del todo incompatible con los plazos de entrega exigidos y las emergencias. Finalmente, llegaron a una negociación donde se diferenció entre horas diurnas, nocturnas, domingos y feriados; aunque en ese momento no lograron incorporar el pago extra por emergencia.

Estos aprendizajes de cómo estipular el precio del trabajo, se realizaron lentamente y en general, en condiciones de negociación muy desfavorables, no sólo por una correlación de fuerzas desigual, sino porque no contaban con asesoramiento de aspectos técnicos-productivos, ni administrativo-contable y realizaban cálculos económicos que no sabían si resultarían en beneficios

“-¿Cuánto nos van a cobrar por hora?

¹⁴ Vicente, op.cit.

-yo no tenía ni idea, y empezamos a sacar cuentas: si cobrábamos 900 pesos dividido 200 horas, más la obra social... Sacan cuentas y les da X\$ la hora, lo plantean y la respuesta de la empresa fue:

- no!! Precio competitivo muchachos! Valor de mercado muchachos...valor de mercado, ese no es el valor de mercado... sáquenme los números!!¹⁵

Empezamos cobrando un número que no sabíamos si era ganancia o pérdida.”¹⁶

Asimismo, muchos trabajadores sospechan que además de este regateo, también se iban bajando la cantidad horas históricas contabilizadas por tarea

Es decir, las instancias de regateo se manifiestan de diferentes maneras, y como veremos más adelante, también se manifestarán en los contratos por trabajo terminado. Sin embargo, sería incorrecto no problematizar esta noción de regateo, ya que no estamos hablando de dos agentes en posiciones similares de negociación en el mercado, donde hay oferta y contraoferta, por lo cual la situación de regateo, puede transformarse en una situación donde una de las partes es presionada a aceptar las reglas del juego que le propone la otra

“Gregorio: lo mismo los contratos. Los contratos... nosotros firmamos contratos... es un contrato unilateralmente, nosotros lo firmamos pero después lo manejan ellos

Patricio: después lo manejan ellos y te empiezan a *apretar*: ‘no, tenés que bajar las horas porque mirá que tenemos otra empresa que nos pasaron menos’. Entonces vos ni las conocés a las otras empresas, si existen si no existen, si es cierto lo que te dicen... si no es cierto. Llega un momento que decís ‘bueno, y bueno...’ entonces trabajás por lo que ellos quieren, no por lo que vos querés, trabajás por lo que ellos quieren (...) cada renovación de contrato y la facturación... es un problema (...) porque te empiezan a presionar”¹⁷ (cursivas mías)

Los trabajadores esbozan diferentes explicaciones para entender esta situación de regateo. Es interesante ver cómo la noción de “valor de mercado” ha sido internalizada de

¹⁵ Recreación de una conversación mantenida con jefes de Siderar, realizada por Martín.

¹⁶ Martín, op.cit. Entrevista realizada el 17/10/2006)

¹⁷ Entrevista realizada el 12/11/2010 con Patricio (op. cit.) y Gregorio (Ex trabajador de Propulsora, se retiró en 1993, actualmente socio de Cimet. No tuvo militancia sindical en la planta).

tal manera que aparece en el discurso de algunos trabajadores como un hecho objetivamente dado, ocultando las relaciones sociales que lo conforman

“Tenés que ir manejándolas... en cada trabajo las tenés que ir manejando, tenés que ir manejándolas, es así, no tenés otra... que te bajan, te bajan y que te van a tratar de regatear... te van a regatear todo lo posible, pero los valores con que él [encargado de presupuestar que estaba presente] está haciendo los presupuestos son los valores que se mueven en el mercado también (...) son los valores del mercado”¹⁸

Es decir, desde esta lógica de pensamiento, existe regateo porque existe un valor de mercado más bajo que el propio. Sin embargo, no llega a haber una problematización de cómo es el proceso de génesis de ese valor de mercado, que sin duda nos remitiría a relaciones sociales como las que estamos describiendo aquí. El valor de mercado así concebido, desvinculado de las relaciones sociales que lo conforman, se convierte a su vez en la corroboración de que ellos deben aceptar esa medida como el límite máximo al cual podrían llegar.

Para otros trabajadores, en cambio, es más claro que la definición del valor horario se da en el marco de una relación de poder

“Pero igual no, no, nunca te dan para decir... te manejan el dinero, te manejan el dinero... te ponen la pauta de la hora que vos tenés que... vos suponete una máquina... el cepillo, vos decís cuesta 100 pesos la hora. Ellos te dicen no! 100 pesos la hora no, te pago 40. Y ahí empieza la discusión... ‘no olvidate... yo de aportes jubilatorios ...’ ‘ah no, pero ese no es problema mío’, ‘pero sí la máquina tiene un operario y el operario cuesta 10 pesos la hora y los aportes de cada operario son el 1.98 % de la hora, y la máquina tiene un motor a caballo que gasta... que se yo 10 pesos la hora y tiene un sistema hidráulico que gasta... y cuando hago la suma de todo eso me da 100 pesos, ‘no no yo no te lo pago’ entonces ellos te manejan el dinero. Te condicionan, no te manejan, te condicionan a que vos te atengas a eso porque si no no tenés trabajo”¹⁹

“Atenerse” a esos imperativos para no perder el trabajo es, según la opinión de muchos, lo que ha mantenido en funcionamiento a la única tercerizada sobreviviente.

¹⁸ Vicente, op.cit.

¹⁹ Marcelo, op.cit. entrevista realizada el 24/11/2010.

El contrato por trabajo o contrato variable

El otro tipo de contrato es el *variable*, por presupuestación de trabajo terminado, que abarca a aquellos trabajos cuyo costo supera cierta cantidad de dinero o que no son urgentes. Este tipo de contrato se realiza generalmente por licitación entre proveedores. Desde 1999 aproximadamente, Exiros -empresa dedicada a las compras del grupo Techint- es la encargada de convocar a licitación. Sin embargo, previamente a la creación de esta empresa, las licitaciones se realizaban en relación directa con personal de Siderar. Por lo tanto, debemos diferenciar dos etapas en la implementación de este tipo de contratación.

En la primera etapa, la relación con Siderar para la licitación se realizaba cara a cara y en la negociación se ponían en juego diversas estrategias, una de ellas ya la hemos visto en el tipo de contrato fijo, el regateo. Otra estrategia en este tipo de negociaciones, por parte de Siderar, tiene que ver con el maltrato y la desvalorización hacia los encargados de las tercerizadas, que actualizaba la relación jerárquica previa, aunque con mayores márgenes de libertar para la amenaza respecto de la posibilidad de pérdida del trabajo. Transcribo un fragmento de una nota de campo, realizada en octubre de 2006

“Martín me cuenta las actitudes de desprecio de que eran objeto cada vez que se presentaban para conseguir algún trabajo. Ellos tenían que hacerse presente en la empresa con una carpeta donde detallaban el trabajo y los costos. El encargado de recibir esas carpetas las agarraba, las miraba por arriba y con una expresión de desprecio decía

-¿que...?! bue, dejáme esto ... pero después no digas nada si no te llamamos

-¿me vas a decir que conseguís quien lo haga por menos? Imposible, no puede ser

- precio de mercado muchachos, salgo afuera a buscar y encuentro un montón...

-bueno, está bien, yo salgo a buscar más barato (se refiere a obreros para contratar) pero después no me pidas que esté bien hecho el trabajo

- ¡ah no! ¡El trabajo bien hecho eh!”

En este tipo de negociación se ponían claramente en juego las relaciones que habían sido construidas en los 20 o 30 años de trabajo previos cuando eran empleados de Propulsora Siderúrgica. Hay varias cuestiones que se pueden analizar de esta nota de campo. Por un lado el desprecio por el trabajo del mecánico o el electricista, expresado en

la actitud corporal con la que miraban y analizaban las carpetas que traían los ex trabajadores, ahora convertidos en proveedores de Siderar. Por otro lado, la estrategia del regateo, implica en este caso atemorizar al proveedor con la pérdida del trabajo si no bajan el precio

“Ojo que ellos una vez nos dijeron que somos caros

¿qué son caros?

sí, que somos caros, es parte del juego de ellos eh? Primero me enojé como loco, me puse como loco, después digo no, esto es parte del juego de ellos. Porque fijate que siempre fuimos baratísimos! Y el dentro de su juego... no ustedes... cual era el fin? seguir pagándonos poco”²⁰

La atemorización de la pérdida del trabajo es un viejo mecanismo utilizado por la patronal para lograr prerrogativas que de otra manera no obtendrían, como en este caso concreto era lograr el abaratamiento de la mano de obra. Una cuestión que es importante remarcar es que este temor de la pérdida del trabajo, antes expresado en el temor a la pérdida del “empleo” y que ya hemos rastreado en otros momentos históricos de la gran empresa²¹, tuvo una ventaja adicional en esta nueva relación laboral: Siderar, para dejarlos sin trabajo, tan sólo necesitaba rechazar “la carpeta”.

Actualmente, dentro de lo que enmarcamos en la segunda etapa, las licitaciones se realizan por medio de la empresa Exiros, de manera informatizada y sin la mediación aparente de las relaciones humanas. Analizamos su funcionamiento a partir de la tercerizada sobreviviente. Exiros, es nombrada por los trabajadores como una empresa que “trabaja” para el Grupo Techint. Efectivamente, es una empresa que se creó específicamente para la administración de las compras y la centralización de la información de los proveedores del Grupo Techint

“Y el que saca a cotizar es otra empresa, que trabaja para el grupo, que esta empresa que es lo que hace? Solamente compra, compra

¿Compra trabajo?

²⁰ Mauro, Ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1974 y se retiró en 1993, actualmente socio de Cimet. No tuvo militancia sindical en la planta. Entrevista realizada el 19/11/2010.

²¹ Ver Esponda, 2011.

ninguna de estas plantas tiene un sector de compras. El sector de compras es otra empresa que se llama Exiros y esta es la que compra

¿Y esta es la que hace las licitaciones...?

exacto. Esta empresa lo que hace es “solp” es solicitud de precios. Esto llega acá y acá se generan los pedidos de cotización a los proveedores. Pero los proveedores ellos ya los tienen calificados, los rubros, las especialidades, que alcance de mecanizado tienen, si es pesado, si es liviano”²²

Algo que nos llamó la atención, es que desde el punto de vista de quienes trabajan en Siderar, Exiros es “una oficina que tenemos en la empresa que se dedica a compras”, a pesar de que Exiros fue constituida como empresa formalmente desde 2001²³.

En primer lugar vamos a describir un proceso de licitación con esta empresa, y en segundo lugar vamos a ver cómo aunque mediatizado por un software, existen mecanismos para lograr que ciertos proveedores continúen bajando sus precios.

En general, los trabajos que se licitan, son trabajos “grandes”. Tan es así que en una misma licitación, Exiros explicita una serie de ítems, que pueden ser 10 o 700, es decir, existe un rango amplio de posibilidades.

“Si son contratos que vas por construcción de piezas, porque son piezas que tienen código de almacenes, o son repuestos, ya están codificadas y vos desarmás 700 ítems, te van a adjudicar los que solamente tenés baratos, ahí no te van a pedir rebajas y lo van a adjudicar a los más baratos, arman 10 contratos con 10 proveedores distintos por precio más barato y por ahí te viene un contrato... cotizaste 700 ítems y te viene un contrato por 10, son los que tenías más baratos que todos los demás”²⁴

²² Vicente, op.cit.

²³ En la página institucional de Exiros puede leerse entre otras cosas (la traducción es mía): que Exiros es una empresa de servicios que se especializó en el mejoramiento de las cadenas de suministro de los clientes, logrando soluciones globales industriales. Su desarrollo comenzó en 1999 y quedó formalmente establecida en 2001 para centralizar actividades de compras para las empresas de acero del Grupo Techint. Exiros usa la tecnología de compras de avanzada para aumentar la eficacia y la eficiencia en la cadena de suministro. Emplea a casi 500 personas en Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Guatemala, Italia, Japón, China, México, Rumania, Uruguay, Venezuela, Colombia y los Estados Unidos. Exiros cuenta con más de 29,000 proveedores registrados de calidad probada. <http://www.exiros.com>. Accedido: 13/1/2012.

²⁴ Vicente, op.cit.

Las licitaciones que maneja Exiros son publicadas en un sitio web, al que tienen acceso los proveedores registrados. Para poder presupuestar un trabajo en primer lugar el proveedor debe tener las herramientas informáticas adecuadas para recepcionar los planos que actualmente están realizados en el programa autocad²⁵. Si bien cada pieza tiene un plano general, a su vez, ese plano general se va desglosando en planos parciales. Cada uno de esos planos parciales especifican cómo debe ser construida la pieza y con qué material.

La persona encargada de realizar el presupuesto, debe trabajar en cada uno de estos planos parciales calculando horas de trabajo de cada máquina o sector y costos de materiales. La compra de materiales está a cargo del proveedor que deberá entregar un certificado con las especificaciones del material utilizado en la construcción de la pieza, para garantizar la calidad de la misma. Finalmente, completa el presupuesto y lo envía para evaluación junto al resto de los licitantes.

Si bien con la creación de Exiros, se ha informatizado el sistema de provisión del grupo Techint, y de esta manera también se formalizaron en parte las relaciones humanas, aún continúan siendo importantes las vías informales para la obtención de presupuesto

“sí, investigar y hablar y pasarte horas y gastar teléfono... lo importante es que después gastás teléfono es... que después que gastaste teléfono y todo como me hacen a mí, que me piden un presupuesto y después lo pasan por otro... o sea, por ejemplo Siderar planta Ensenada me dice ‘pasame un presupuesto de hacer una plataforma’. Bueno, yo te lo paso con esto, con lo otro... y después dicen no... como no tienen plata suficiente lo dan a Exiros, que *es eso* que está ahí, entonces lo pasan a nivel general, y yo no lo agarre, pero ellos ya saben el presupuesto mío cuanto es (...) todo mi trabajo no valió nada... entendés?”²⁶

Es decir, por estas vías, no mediatizadas por una plataforma virtual, Siderar obtiene presupuestos que tal vez luego saque a licitación, con un precio de base calculado por sus propios proveedores.

²⁵ Aunque un informante de Siderar me comentaba que próximamente, comenzarán a utilizar un nuevo programa y todos los proveedores deberán adecuarse a sus requerimientos.

²⁶ Arturo, op.cit. encargado de presupuestación en Cimet. Cursivas mías. Llama la atención la forma en que se nombra a Exiros, *es eso*, denota cierta incompreensión de los manejos que subyacen a ese gran sistema ideado por el Grupo.

Si bien los procesos de licitación deberían ser claros y atenerse a ciertas lógicas y parámetros “de mercado”, hay algunas situaciones que generan desconcierto en quienes participan de ellas, como son la aparición de presupuestos insólitos o la legitimidad de los licitantes que ganan. En algunos casos se realizan “compulsas” que se resuelven en minutos. Las compulsas toman la vieja modalidad del “remate”

“Llaman a una compulsa específica por un trabajo a partir de un día y horario determinado, la compulsa duraba tres minutos, en esos minutos había que cotizar. Siderar puso la base de \$127.000 para el trabajo. Desde Cimet cotizaron \$125.000, ya que 80000 eran de materiales y no podía bajar más. El puso el precio 5 minutos antes de que comenzara la licitación, cuando comenzó el horario ya había otro que había cotizado cerca de 100.000. Finalmente terminó saliendo el trabajo por \$48000”²⁷

Este desconcierto, esconde efectos de disciplinamiento. Veamos una serie de reflexiones que surgen por parte de un encargado de Cimet luego de este hecho: en primer lugar, presentó un presupuesto alto comparado con el que ganó (de \$125000 a 48000); en segundo lugar se pregunta ¿cómo hicieron el trabajo aquellos que ganaron la licitación? A partir lo cual especula varias posibilidades: a) aquellos que ganaron la licitación tienen el material tirado en el galpón y no pretenden cobrarlo, b) lo robaron, por lo cual se conforman con cobrar sólo el costo de la mano de obra, c) en realidad esos proveedores no existen y los trabajos finalmente no se realizan.

Más allá de que todas estas reflexiones quedan en el terreno de lo incierto, una de las conclusiones a las que se llega es que siempre hay que pasar un precio muy barato para licitar. Sin embargo, otra de las cuestiones que escapan a la lógica de la licitación y generan desconcierto, es que ni llegando al extremo de ser quien licita más barato, está asegurada la obtención del trabajo, transcribo nota de campo

“Me comentaba que en realidad nunca saben bien cómo tienen que cotizar para lograr conseguir los trabajos. Siderar siempre les regatea los precios, ‘manejan los precios’, entonces ‘ellos dicen que no les dan el trabajo porque les pasamos mucho pero en realidad no se entiende, porque después te metés en la página y uno que cotizó más que nosotros la ganó’”²⁸

²⁷ Nota de campo, conversación con uno de los encargados de Cimet, 28/9/2010.

²⁸ Nota de campo 28/9/2010.

Hay situaciones que dejan perplejos a los encargados de licitar. En una ocasión, los proveedores A y B conversaron sobre un trabajo a licitar. B no estaba en condiciones de licitar pero acuerda presentarse de todas maneras con un precio mayor para que A ganara la licitación. Presentan la licitación de esta manera y Siderar otorga el trabajo a B, a pesar de que había pasado un precio mayor. Como consecuencia B terminó subcontratando a A para cumplir con el trabajo.

Estas circunstancias aparentemente ilógicas generan en los proveedores una sensación de incertidumbre y de inseguridad constante respecto de la posibilidad de ganar la compulsa.

A nuestro entender, éstos son mecanismos que utiliza la gran empresa con el fin de disciplinar a los proveedores, dejándolos sin margen, ya sea para obtener una ganancia razonable o realizar acuerdos horizontales con otros proveedores que los beneficien.

Es decir, vemos como a pesar de la informatización y formalización de las relaciones a partir de la creación de Exiros, hay mecanismos informales que continúan siendo fundamentales para lograr no sólo que ciertos proveedores bajen los precios, sino que trabajen bajo la incertidumbre de no saber cuál es la lógica que subyace en este entramado de relaciones.

Esta situación de incertidumbre está posibilitada a partir de un manejo muy desigual de la información, del conocimiento de la red de proveedores y de la posición estructural que ocupa cada uno. Por un lado, el proveedor A no conoce con qué otros proveedores compete, no sabe fehacientemente si realmente existen, donde están radicados y si están en condiciones de realizar los trabajos. Por otro lado, tampoco conoce cuál es su posición en esa red de proveedores, es decir –por ejemplo- que porcentaje del trabajo total que requiere Siderar está realizando, y en consecuencia, cuál es su grado de importancia en la estructura de funcionamiento de la empresa principal.

Dos modalidades del salario por tiempo

Volviendo ahora al análisis específico del tipo de contratación, vemos que los dos tipos de contratos tienen como fundamento el cálculo del precio de las horas de trabajo.

Recurrimos ahora a Marx para definir el salario por tiempo. La unidad de medida del salario por tiempo, el precio de la hora de trabajo, es el cociente que resulta de dividir el valor diario de la fuerza de trabajo entre el número de horas de la jornada laboral acostumbrada. “Si el *salario por hora* se fija de tal manera que el capitalista no se obliga a pagar un jornal, o un salario semanal, sino únicamente las horas de trabajo en las cuales tienen a bien ocupar al obrero, podrá ocuparlo durante *menos tiempo* del que originariamente sirvió de base para estimar el salario por hora o la unidad de medida para el precio del trabajo. Como dicha unidad de medida está determinada por la proporción: valor diario de la fuerza de trabajo / jornada laboral de un número de horas dado, aquella pierde todo su sentido no bien la jornada laboral deja de contar con un número determinado de horas. Queda abolida la conexión entre el trabajo pago y el impago. El capitalista puede ahora arrancar al obrero determinada cantidad de plustrabajo sin concederle el tiempo de trabajo necesario para su autoconservación. Puede anular toda regularidad de la ocupación y, según su comodidad, capricho e intereses momentáneos, hacer que el trabajo más monstruosamente excesivo alterne con la desocupación relativa o total. Puede so pretexto de pagar el “precio normal del trabajo”, prolongar anormalmente la jornada laboral sin que el obrero perciba ninguna compensación correspondiente” (Marx, 1999:665).

Marx plantea que este tipo de relación salarial deja al descubierto las fuentes de los padecimientos que significa la extensión de la jornada de trabajo o, al contrario, la subocupación de los obreros. Ante este tipo de relación la limitación legal de la jornada de trabajo es una de las formas de evitar los abusos por parte de los capitalistas. En el caso que nos ocupa, los obreros se han convertido en dueños de los medios de producción, además de continuar siendo ellos los que venden su fuerza de trabajo. En esta circunstancia, el límite de horas trabajadas diariamente es un límite permeable a las necesidades de la empresa madre, lo cual los condena a la irregularidad de la jornada de trabajo, que por momentos será mayor a las 9 horas establecidas y por momentos será menor. La

imposibilidad de trabajar las horas necesarias, va a generar en los trabajadores una angustia, que se expresa diariamente en expresiones de alivio cuando el taller está lleno de “fierros” para reparar.

El peligro que implica para los obreros aceptar el salario por tiempo, deriva de que cuanto mayor sea la cantidad de horas fijadas en la jornada laboral, menor será el precio del trabajo, y consecuentemente el jornal o salario²⁹. A su vez, cuanto menor sea el precio del trabajo, mayor será la cantidad de horas que deberá trabajar para asegurarse la subsistencia³⁰.

Decíamos que hay dos tipos de contratos que firmaban -y en el caso de Cimet aún firma- las subcontratistas con Siderar.

El contrato fijo, que no se asegura la regularidad del trabajo, sino que las horas de trabajo se van “consumiendo” en función de las necesidades de la gran empresa, lo cual puede generar momentos de intensificación del trabajo y momentos de subocupación. Incluso más, si Siderar no consumió la cantidad de horas que se fijó en el contrato, tiene derecho a dar finalización al contrato sin abonar las horas programadas previamente.

Si este tipo de relación se diera directamente entre el obrero y el capitalista, el salario de obrero variaría en función de las horas trabajadas. Sin embargo, la organización interna

²⁹ Para que este tipo de abusos tengan un límite, es necesario que los obreros puedan analizar esta forma del salario y organizarse para exigir determinadas condiciones. Marx cita el caso de los obreros londinenses que “declararon durante la gran strike (huela) y el lock-out (cierre de obras) de 1860, que sólo aceptarían el *salario por hora*, bajo estas dos condiciones: 1) que además del precio de la hora de trabajo se fijara una jornada laboral normal de 9 horas, o en su caso de 10, y que el precio por hora de la jornada de 10 horas fuera mayor que el precio por hora de la jornada de 9; 2) que cada hora que excediese de la jornada normal se pagara como tiempo extra, a un precio proporcionalmente mayor”. (Marx, 1999: 667)

³⁰ Por estas características, una cuestión clave que sobresale de estos dos tipos de contratos, es la importancia de la fijación del “valor horario”, expresión utilizada por los trabajadores, y que refiere específicamente al precio de la fuerza de trabajo. Si partimos que la fuerza de trabajo es la mercancía que el obrero vende al capital, para conocer el precio de la fuerza de trabajo, debemos primero conocer la magnitud de valor, que es la cantidad de trabajo requerida para la producción de esa mercancía. En este caso, serían los costos de producción *del obrero*.

El salario es la forma trasmutada del valor y el precio de la fuerza de trabajo, ya que, en el jornal de un trabajador hay una parte de trabajo paga (que es la parte que requiere el obrero para producir y reproducir su fuerza de trabajo) y una parte impaga, un plustrabajo, que es la parte que se apropia el capitalista. El salario tiene la capacidad de ocultar la diferencia entre trabajo pago e impago, o trabajo necesario y plustrabajo, haciendo aparecer a todo el trabajo como trabajo pago. De allí la importancia, en el modo de producción capitalista, de la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en la forma de salario.

de las tercerizadas fijaba un salario fijo para cada uno de los socios, más allá del trabajo realizado. Podríamos decir que mientras Siderar flexibilizó la relación salarial, pagando las horas de trabajo sólo en el momento en que son utilizadas, mediante el descuento de horas de trabajo -expresado en valor dinerario- del contrato marco; la pequeña empresa se hace cargo de pagar salarios más allá de que la fuerza de trabajo haya sido utilizada o no en una proporción que le permita cubrir las necesidades materiales para su reproducción.

Por lo cual, por un lado, vemos como se mantiene una relación salarial con Siderar, que a su vez es ocultada formalmente, como una relación comercial entre dos empresas, una que compra y otra que vende fuerza de trabajo.

Por otro lado, el contrato variable o por trabajo terminado, guarda relación con el salario por tiempo, y más específicamente con el pago a destajo, ya que en éstos el presupuesto elaborado por la subcontratista, es por trabajo terminado, que se realiza por medio del cálculo de las horas de trabajo que insumirá. Este tipo de contrato se realiza por licitación, con lo cual las subcontratistas compiten entre ellas. Cuantas menos horas insuma el trabajo presupuestado, o cuanto más bajo sea el precio de la hora de la fuerza de trabajo, menor será el presupuesto elaborado y mayor será la posibilidad de ganar la licitación, aunque como vimos antes, esta ecuación no siempre es efectiva. Esto lleva a las contratistas a tratar de presentar los presupuestos más bajos posible, derive esto de aumentar el ritmo de trabajo, bajar el precio de la hora de la fuerza de trabajo o ambas cosas.

Marx define al trabajo a destajo como “la *forma trasmutada del salario por tiempo*, así como el salario por tiempo es la forma trasmutada del valor o precio de la fuerza de trabajo” (Marx, 1999: 671). El pago a destajo no mide el valor de la pieza por el tiempo de trabajo encarnado en ella, sino que se mide la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado.

En nuestro caso, la empresa mayor contrata a una empresa menor, por medio de este tipo de forma de pago, que si bien no es el pago a destajo típico, donde la producción se mide en cantidad de piezas producidas en un lapso de tiempo x, en general trabajo repetitivo, pensamos que sí se puede considerar similar al pago a destajo en algunos aspectos, ya que al estar presupuestado el trabajo con anterioridad, cuanto antes se termine, el trabajador estará en condiciones de tomar un nuevo trabajo, con lo cual el capitalista

logra su propósito de intensificación del trabajo y de ser necesario extensión de la jornada laboral³¹.

Hay otros casos de subcontrataciones que se realizan de manera diferente. Leite Lopes (2011) analizó la subcontratación, cuatro décadas atrás en ciertas minas de azúcar, donde los empleados, en distintos momentos del ciclo productivo eran subcontratados individualmente, siendo ellos los encargados de contratar, controlar y abonar el salario a la mano de obra necesaria para realizar el trabajo. En ese caso, se ve claramente otra característica que remarcaba Marx respecto de que “la explotación de los obreros por el capital se lleva a cabo aquí mediante la explotación del obrero por el obrero” (Marx, 1999:675). En nuestro caso, la diferencia estriba en que la subcontratación se realiza de empresa a empresa. Sin embargo, al ser la mayoría socios (y trabajadores) de la empresa subcontratada, podríamos decir que de alguna manera cada obrero se encarga de su propia explotación, porque de ello depende su salario, y a la vez tratará de ejercer control o presión sobre sus compañeros para que ellos aumenten el ritmo, ya que a diferencia del pago a destajo típico donde cada trabajador cobra únicamente por su trabajo, en este caso para que una pieza se realice depende del trabajo y la cooperación de varios oficios. Esto se expresa en el taller en continuas quejas sobre los compañeros que trabajan “más lento”. Como plantea Marx, se confirma aquí “el mayor campo de acción que el pago a destajo ofrece a la individualidad y con ella el sentimiento de libertad, la independencia y el autocontrol de los obreros, y por otra parte la *competencia entre ellos mismos, de unos contra otros*” (Marx, 1999: 677).

Ahora bien, si bien vemos muchas similitudes entre el pago a destajo y esta modalidad de contratación por trabajo terminado, es importante remarcar algunas diferencias que ya veníamos esbozando. El trabajo de estos obreros no se caracteriza por la

³¹ Benjamin Coriat, en su libro “El taller y el cronómetro”, planteaba que durante el siglo XIX, previamente a la *organización científica* de Taylor, el sistema de “destajo” era muy utilizado. Planteaba: “nuestro <destajista>, definido como <subcontratista> de mano de obra, se parece mucho al *obrero de oficio*. Con la diferencia de que aquí las cosas se hacen a lo grande. No sólo le asisten los <ayudantes> y los <aprendices>, como es costumbre: el destajista lleva las cosas mucho más lejos. Erigido en *organizador del trabajo y contratista de mano de obra*, administra por cuenta del empresario que lo emplea todas las cuestiones relativas a la mano de obra (...) <La empresa> no existe entonces más que en forma dividida, secciones enteras de fabricación, perfectamente autonomizadas y separadas, son confiadas a la actividad del destajista”. Este sistema, que había sido prohibido por una ley de 1848, se desarrolla en la práctica, no sólo por su eficacia en la producción, sino en el control y la sujeción de la fuerza de trabajo. (Coriat, 1982: 20-21).

producción en serie de determinada cantidad de productos, sino que en general se trata de construcción o reparación de motores, bobinas, ejes, etc. que serán utilizados en las líneas productivas de Siderar. En muchos casos la reparación requiere la participación procesual de los distintos oficios: mecánicos, electricistas, caldereros, soldadores etc. Es decir, en la mayoría de los casos, el tiempo que insume determinado trabajo no va a depender únicamente de las individualidades, generando enfrentamientos entre compañeros que van a generar la fragmentación del colectivo.

Vemos como las subcontratistas se encuentran con una doble dificultad para presupuestar un trabajo de tal manera que pueda valorizarse su propio capital. Por un lado, deben fijar un valor horario que sea competitivo y por otro no pueden presupuestar un trabajo con un número de horas excesivo, ya que esto atentaría contra la efectividad de esta modalidad de pago, que implica que cuanto antes se entregue el trabajo, antes se lo cobra. Por otro lado, algunos trabajadores están dispuestos a intensificar su ritmo de trabajo para terminar antes el trabajo, lo cual está en conflicto con aquellos otros trabajadores que no están dispuestos a intensificar el trabajo, ya que a diferencia del pago a destajo típico, esa intensificación no se traducirá en un aumento en los ingresos personales.

Más allá de estas variaciones, el salario por tiempo, como plantea Marx, es la forma más adecuada para el modo capitalista, ya que transfiere al trabajador varias cuestiones que, de lo contrario, estarían a cargo del capitalista, tales como la intensificación del ritmo de trabajo, el control y la competencia entre los propios obreros, la calidad del trabajo (para que sea aceptado por el patrón), la extensión de la jornada de trabajo, y como consecuencia el deterioro del precio de la fuerza de trabajo.

Leite Lopes, en el caso de los obreros del azúcar, hablaba del fetichismo del salario por hora, en el que la extensión de la jornada de trabajo se transformaba en la garantía de la subsistencia. Haciendo un paralelo con nuestro caso, vemos que si bien los trabajadores no están preocupados porque se extienda la jornada de trabajo para cubrir sus necesidades de producción, sí están preocupados porque “haya trabajo en el taller”, y no estar cumpliendo horario sin trabajo asignado.

Si bien los obreros, durante nuestra estadía en el trabajo de campo, expresaban una preocupación fundamental por el bajo salario que cobraban, ya que no entendían cómo

“siendo dueños” les iba tan mal con respecto al salario³², cuando se les preguntaba *¿cómo están las cosas en su empresa?* la respuesta siempre dependió de si tenían trabajo o no. Estaban bien si tenían trabajo, no estaban bien si no lo tenían. Esto que a simple vista parece lógico desde un razonamiento simple que vincularía la cantidad de trabajo con un aumento en los ingresos, se desvanece cuando ellos afirman que si bien han trabajado más, el salario se mantiene estable. Es decir, no hay relación proporcional entre las horas trabajadas y el salario. El salario se mantiene fijo mientras las horas realmente trabajadas fluctúan. Eso se debe al tipo de contrato que firman, en el cual si no trabajan las horas necesarias, por más que pasen 9 horas en el taller por el régimen horario que acordaron internamente, no llegarán a tener los ingresos necesarios para cobrar el salario completo, como ya les ha ocurrido en épocas críticas³³.

Gustavo Lins Ribeiro realizó otro importante análisis de la utilización de la forma de explotación de salario por tiempo, analizando el caso de los obreros que trabajaron, bajo supervisión estatal, en la construcción de Brasilia. Es interesante analizar las similitudes con nuestro caso, a pesar de las diferencias en cuanto a que aquellas no eran empresas tercerizadas de las características que estamos analizando aquí. Sin embargo, si nos remitimos a las formas de explotación, vemos que el autor encuentra dos maneras íntimamente relacionadas de pago de salario por tiempo: las *tareas* y la *empreitada*.

En las *tareas*, plantea “el contrato es negociado en términos del tiempo que las partes imaginan que el trabajo tomará. (...) En la *empreitada*, la remuneración del trabajo es fijada en términos del producto final. (...) Es claro que ambas formas tienen como denominador común el hecho de que, en última instancia, el precio acordado tiene en cuenta, implícita o explícitamente, el cálculo de las horas consideradas necesarias para efectuar el trabajo. En realidad, esa diferencia puede explicarse al ver la forma de pago de *tareas* como más próxima al salario por tiempo y la *empreitada* como más próxima al salario por pieza”. (Ribeiro, 2006: 147-148)³⁴.

³² En los años en que fueron entrevistados cobraban alrededor de 2600 pesos mensuales.

³³ En la crisis del 2001, seguían cumpliendo horario, pero al no tener la misma cantidad de trabajo que antes, llegaron a cobrar un tercio o menos del salario que habían cobrado previamente.

³⁴ Cursivas en el original.

Ribeiro afirma que lo que está en juego en estas formas es la intensificación del ritmo de trabajo, que hace que en una misma unidad de tiempo, sea mayor el trabajo prestado. Al profundizar en las bases de aceptación y la disposición de los obreros a aceptar estas formas de explotación, llega una conclusión muy importante. En sus palabras: “En última instancia, la *tarea* y la *empreitada*, por más que esta última pueda adquirir apariencia de no ser medida en horas, pueden ser vistas como una negociación de horas, la unidad patrón de pago por el trabajo en la construcción civil. El consenso surge justamente de una ilusión para el operario, compuesta tanto de la autonomía de que pasa a gozar, como la *ventaja* de terminar antes”³⁵. “El hecho de que la intensificación del ritmo de trabajo no sea visible en términos de horas produce una cuantificación del tiempo que lleva al operario a pensar que ha ganado en la *tarea* por no haber trabajado algunas horas que fueron cobradas. (...) Creando un sistema donde parece haber ganancia de horas no trabajadas, el capitalista asegura que este mecanismo sea deseado por los propios trabajadores que, de hecho, pasan de una tarea a otra con el objeto de obtener más horas ‘no trabajadas’...” (Ribeiro, 2006: 151-154)

Vemos como en el caso analizado por Ribeiro, los trabajadores perciben que están cobrando horas ‘no trabajadas’, cuando en realidad, al intensificar el ritmo de trabajo, la cantidad de trabajo entregada al capitalista es la misma. En nuestro caso, esta situación no se da en estos términos, ya que, como dijimos antes, la relación de salario por tiempo, tiene un nuevo velo para los trabajadores constituido a partir de que ellos mantuvieron internamente la modalidad salarial que tenían cuando eran dependientes de Siderar, lo cual no inhabilita que la cantidad de horas de trabajo realmente trabajadas continúa siendo la unidad de medida de sus ingresos

“Claro, si bien nosotros teníamos que tener cierta cantidad de horas mensuales, muchas veces no se podían cumplir la cantidad de horas, no nos daban, entonces bueno, nos teníamos que arreglar con lo que teníamos entendes?”³⁶

³⁵ Cita a varios informantes que reafirman la aceptación y valoración positiva de la *tarea*: uno de ellos decía: “Nosotros preferíamos más la *tarea*. Porque trabajabas más, terminabas más temprano. Te ibas más temprano, rendía más (peón)”. (Ribeiro, 2006: 151)

³⁶ Arturo, op.cit.

Más allá de las diferencias nombradas, hay cuestiones que nos llamaban la atención. Cuando preguntábamos cómo se elaboraban los presupuestos por trabajo terminado, uno de los encargados nos decía que en algunos casos convenía poner más horas de las que se suponía que iba a requerir el trabajo, ya que de esta manera, a veces se “ganaba” –cuando el trabajo requería menos horas. Sin embargo, a veces se “perdía” –cuando el trabajo finalmente llevaba más horas del que se había presupuestado. Cuando se habla de que se “gana” porque se cobró un número de horas aparentemente ‘no trabajadas’, estamos en el mismo caso que plantea Ribeiro, una percepción que tiene su origen en el ocultamiento de la intensificación del ritmo de trabajo.

Sin embargo, más allá de esta percepción de que a veces “ganan”, al analizar las entrevistas, podemos pensar que en realidad son más las veces que “pierden” que las que “ganan”

“Te da bronca viste porque estamos haciendo tan bien las cosas, estamos laburando como perros y la empresa no te da un peso!. Pero no es que no te da un peso, queda un peso en el Banco para poder sustituir todos los problemas económicos”³⁷

“Entonces uno puede evaluar... y acá sirve, sirve porque lo que a lo mejor parece sencillo cuando lo estás haciendo resulta no tan sencillo, y en el medio te aparece que el plano está mal y tenés que volver todo para atrás, si vos lo presupuestas primero, no lo tenés en cuenta. En cambio, si lo hacés después que el trabajo ya está hecho o a medio hacer, te da la posibilidad de manejarlo de otra manera, entonces tiene sus ventajas. Eh... lo que te decía de Ensenada por ahí se hacen trabajos, cuando está el trabajo terminado ahí se ponen las horas, que por lo general sabés cuanto te llevó, sabés que es lo que gastaste”³⁸

Es decir, los encargados de realizar los presupuestos, en base a su experiencia, prefieren realizar los presupuestos una vez culminados los trabajos, cuestión a veces habilitada por las urgencias de los pedidos de Siderar. De la otra manera, calculando la cantidad de horas previamente, las supuestas “ganancias” que podrían obtener presupuestando una x cantidad de horas e intensificando el trabajo, puede terminar generando pérdidas por la complejidad de los trabajos.

³⁷ Arturo, op.cit.

³⁸ Vicente, op.cit.

Conclusiones

En esta ponencia analizamos las modalidades de contratación a las que estuvieron –y están- sometidas las empresas de ex trabajadores de Propulsora Siderúrgica subcontratadas por Siderar a partir de los años 90.

Analizamos como una de las características principales de estas nuevas modalidades de contratación es que se trató de formas veladas de salario por tiempo, siendo esta la forma más adecuada para la valorización del capital. Esta modalidad, potenciada a partir de que los obreros se transformaron formalmente en “dueños” y “socios” de la empresa proveedora, logró transferir a los trabajadores la responsabilidad sobre cuestiones como: la intensificación del ritmo de trabajo, la extensión de la jornada laboral, el control sobre la cantidad y calidad del trabajo, generando la competencia entre compañeros y entre pequeñas empresas proveedoras. Todo este proceso redundó en el deterioro constante del precio de la fuerza de trabajo.

Asimismo, se acrecentaron la fragmentación y los conflictos al interior de cada emprendimiento, ya que no fue necesaria la mediación de un supervisor o jefe de sección que imponga los ritmos de trabajo o la calidad de los mismos. En un taller donde la reparación de una maquinaria requiere de la intervención de varios oficios, aquel trabajador que decida disminuir el ritmo de la producción o tomar más momentos de descanso, va a ser visto por sus compañeros como aquel que atenta contra todos y cada uno de ellos, ya que la demora afectará la culminación del trabajo y el cobro del mismo. Es decir, las antiguas medidas de fuerza como trabajo a desgano, trabajo a reglamento o paros, no sólo dejaron de ser adecuadas en la nueva situación, sino que de aplicarse perjudican directamente a quien las realiza, como si se tratara de un bumeran que regresa al punto desde donde fue lanzado.

Por otro lado, las nuevas formas de contratación, permitieron la utilización flexible de la fuerza de trabajo, en sus diversas dimensiones *numérica, salarial y temporal* (Coller, 1997:43). Veíamos como el capitalista pudo comenzar a utilizar la fuerza de trabajo en el número justo de trabajadores y en el momento que lo requiera, anulando toda regularidad de la ocupación, sin la necesidad de pagar un jornal, pero sin embargo utilizando la unidad de medida determinada por la proporción: valor diario de la fuerza de trabajo / jornada

laboral de un número de horas, para definir el precio de la hora de trabajo. Es decir, obtiene una fuerza de trabajo a medida de sus necesidades productivas y en constante desvalorización, no sólo por las modalidades salariales perjudiciales sino por las implicancias negativas de estas en las formas históricas de organización de la clase trabajadora.

Bibliografía

AZPIAZU, Daniel; BASUALDO, Eduardo; KULFAS, Matías. *La industria Siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*. Buenos Aires: Ed. CEFS, FETIA y CTA, 2007.

AZPIAZU, Daniel; SCHORR, Martín. *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2010.

BASUALDO, Eduardo. *Estudios de Historia Económica Argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2010.

BISANG, R. Y CHIDIAC, M. “Apertura económica, reestructuración productiva y medio ambiente. La siderurgia argentina en los 90”. CENIT, DT 19, Buenos Aires, Julio 1995.

BISANG, Roberto. Factores de competitividad de la siderurgia argentina. *Documento de Trabajo Nro 32*, Buenos Aires, CEPAL. 1989.

CORIAT, Benjamín. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid: Siglo XXI, 1982.

Ermida Uriarte Oscar y Colotuzzo Natalia. “Descentralización, Tercerización, Subcontratación” Proyecto FSAL/OIT, Lima, 2009.

ERMIDA URIARTE Y ORSATTI. “Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados”. Reunión GTAS II, 2009.

ESPONDA, María Alejandra. La reestructuración productiva de los 90 en Propulsora Siderúrgica: debates, formas de organización y disputas de poder. En: BASUALDO,

Victoria (coord.), *La clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*, Buenos Aires: Editorial Cara o Ceca. 2011.

JABAZZ, Marcela Isabel. Nuevas reglas de juego de la negociación y nuevas formas de organización del trabajo: estrategias patronales y sindicales frente a la reconversión. CEIL-PIETTE. *Documento de Trabajo N° 36*, 1994. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos902/reconversion-siderurgica-estrategias/reconversion-siderurgica-estrategias.shtml>. Accedido el 20/10/10.

LEITE LOPES, Sergio. *El vapor del diablo. El trabajo entre los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia, 2011.

LINS RIBEIRO, Gustavo. *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia, 2006.

LOPEZ, A. Y PORTA, F., “Acero, papel y petroquímicos en el MERCOSUR. Reestructuración industrial e instrumentos de política”, CENIT, DT 14, Enero 1994, Buenos Aires.

MARX, Karl. *El capital*. México: Siglo XXI Editores, 1999.

NOCHTEFF, Hugo J.; La política económica en la Argentina de los noventa. Una mirada de conjunto, *Revista Época*, N° 1, Buenos Aires: diciembre de 1999.