

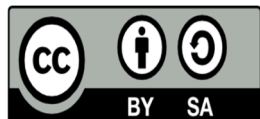
Alarcón, Darío Marcelo

“Estrategias de tercerización y sus efectos sobre las condiciones de trabajo en el rubro Hipermercado. Un análisis desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicado en la ciudad de La Plata durante el periodo 2015-2018”

2020

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Alarcón, D.M. (2020) *Estrategias de tercerización y sus efectos sobre las condiciones de trabajo en el rubro Hipermercado. Un análisis desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicado en la ciudad de La Plata durante el periodo 2015-2018* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Trabajo final para optar por el título de
Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche

“Estrategias de tercerización y sus efectos sobre las condiciones de
trabajo en el rubro Hipermercado. Un análisis desde la perspectiva de
los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicada en la
ciudad de La Plata durante el periodo 2015-2018”

Autor: Alarcón, Darío Marcelo

E-mail: marce_uni@yahoo.com.ar

Directora: Dra. Bulloni Yaquina, María Noel

Florencio Varela

Año 2019

Resumen

El trabajo de investigación que sustenta el presente Trabajo Integrador final (TIF) ha tenido como objetivo analizar desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicada en la ciudad de la Plata las estrategias de tercerización laboral vigentes en el rubro Hipermercado y sus efectos sobre los/as trabajadores/as involucrados en términos de condiciones laborales. De manera complementaria, el trabajo se orientó a las respuestas sindicales frente a la consolidación de dichas estrategias durante el periodo 2015-2018. Para ello privilegamos la mirada disciplinar de la sociología de las organizaciones y las relaciones laborales, y utilizamos una perspectiva metodológica cualitativa a partir de la cual aplicamos dos técnicas de recolección de información el análisis de fuentes documentales y la entrevista en profundidad.

A partir de este relevamiento hemos identificado y analizado distintas estrategias de tercerización laboral, centralmente, la subcontratación y el suministro de mano de obra temporal y hemos dado cuenta de algunas de sus implicancias para los/as trabajadores/as alcanzadas por las mismas en términos de precarización de condiciones de trabajo. Finalmente, el trabajo explora las respuestas y perspectivas sindicales frente a la tercerización y flexibilización laboral.

Palabras claves: *Tercerización; Subcontratación; Empresas de trabajo temporales; Condiciones de trabajo, Precariedad.*

Abstract

Summary The research work that underpins this final Integrative Work (TIF) has had the objective of analyzing from the perspective of the workers of a branch of a hypermarket located in the city of La Plata the labor outsourcing strategies in force in the Hypermarket and its effects on the workers involved in terms of working conditions. In a complementary way, the work was oriented to the union responses to the consolidation of these strategies during the 2015-2018 period. For this, we privilege the disciplinary view of the sociology of organizations and labor relations, and use a qualitative methodological perspective from which we apply two techniques of information collection, analysis of documentary sources and in-depth interviews. Based on this survey, we have identified and analyzed different strategies for labor outsourcing, centrally,

subcontracting and the supply of temporary labor and we have realized some of its implications for the workers reached by them in terms of precarious working conditions. Finally, the work explores union responses and perspectives against outsourcing and labor flexibility.

Keywords: Outsourcing; Temporary work companies; Working conditions, precariousness.

Índice	
Dedicatoria	5
Agradecimientos	5
Introducción	6
Capítulo 1: Antecedentes y contexto conceptual	12
1.1. Flexibilización y Tercerización laboral: definiciones y alcances en contextos cambiantes	12
1.2. Subcontratación como forma específica de tercerización laboral	17
1.3. Tercerización vía suministro de mano de obra temporaria: Las Empresas de Trabajos Temporales	18
Capítulo 2: Estrategias de tercerización laboral y sus efectos sobre las condiciones laborales en el rubro Hipermercado, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado de la ciudad de La Plata.	22
2.1. Acerca de la sucursal del hipermercado: notas para su contextualización	22
2.2. Marco legal y convencional del trabajo, su diversidad: empleo directo y tercerizado	23
2.3. Efectos de la tercerización laboral sobre las condiciones de trabajo. Experiencias de trabajadores/as de la sucursal del hipermercado.	30
Capítulo 3: Respuestas sindicales frente a la tercerización laboral en el rubro hipermercado, desde La perspectiva de los/as trabajadores/as y representantes sindicales.	36
3.1. La perspectiva de los/as trabajadores/as sobre la representación sindical	41
Conclusión	45
Referencias Bibliográficas	49
Anexo	55

Quiero dedicar este trabajo a mis dos amores, mi mujer Verónica y mi hijo Matías; que me acompañaron y apoyaron en este recorrido.

Agradecimientos

Agradezco a todos aquellos que me acompañaron en este desarrollo tan importante para mí, especialmente Verónica y Matías, por estar siempre.

A mi directora María Noel, gracias por guiarme y ayudarme a cerrar este último tramo de la carrera.

A la UNAJ, al Instituto de Ciencia Sociales y Administración de esta casa de estudios y muy especialmente a la Carrera en Relaciones del Trabajo. A los/as docentes que formaron parte de mi recorrido durante los cinco años de carrera, agradezco el aporte que realizó cada uno/a, los cuales hicieron posible el cierre de este ciclo.

Introducción

Este estudio es el resultado de una investigación llevada adelante para alcanzar el título de Licenciado en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Nos hemos propuesto abordar la problemática de las estrategias de tercerización y sus efectos laborales en el rubro Hipermercado. Nos hemos interrogado acerca de las características que presentan las estrategias de tercerización, de sus efectos sobre las condiciones laborales y, complementariamente, de las respuestas sindicales a tales estrategias empresariales y las condiciones de trabajo. Estas cuestiones fueron abordadas a partir de la perspectiva de trabajadores/as y representantes sindicales de una sucursal de un hipermercado ubicada en la Ciudad de La Plata para el período 2015-2018.

Tal como ha sido ampliamente investigado, desde la década de 1990 se vive en el plano internacional, y especialmente en los países latinoamericanos, una profundización de los procesos de flexibilización productiva y tercerización laboral orientados a dismantelar normas protectoras, transferir ingresos del trabajo al sector empresarial, sumado a la restricción de la organización colectiva y con ello, el accionar sindical (Celis Ospina, 2012; Basualdo y Morales, 2013; Del Bono y Leite, 2016; Bulloni, 2016; Bulloni y Pontoni, 2018; Neffa, 2012; Iranzo y Richter, 2012).

Existe consenso en afirmar que la tercerización laboral es un proceso que implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y en las relaciones entre trabajadores/as y empresarios, sin embargo mientras que algunas perspectivas enfatizan los efectos negativos en términos de pérdida de las condiciones favorables de trabajo alcanzadas en las décadas de crecimiento, otras la perciben como una solución a los problemas de desempleo (Echeverría, 2001; Bencomo y Rojas 2007).

Las modalidades de tercerización comenzaron a surgir durante la crisis que atraviesan los modelos de producción capitalista a partir de la década del '70, lo cual promovió nuevas formas de empleo, alejadas del empleo asalariado a tiempo completo y protegido por la legislación laboral y el accionar sindical. En los años '90 estas modalidades de flexibilización empresarial continuaron vigentes y se profundizaron y expandieron en diversos sectores. Esta década fue de proliferación de grandes cadenas de Hipermercado que también fueron transformando su estructura mediante estrategias de tercerización y subcontratación laboral diversas, mayormente

vía empresas de suministro de mano de obra temporal y mediante subcontratación de servicios de limpieza, seguridad y comedor, las cuales impactaron las condiciones de trabajo con distinta intensidad. Estos procesos tuvieron como efectos modificar la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo organizado, fragmentando los colectivos de trabajadores y sus representaciones sindicales y morigerando la conflictividad y la actuación de los sindicatos dentro del mismo (Abal Medina, 2007; Fernández Millmanda 2013).

En este marco, cobra especial relevancia la estrategia de tercerización vía suministro de mano de obra mediante empresas de empleo temporales, las cuales tras las reformas legislativas de esos años permitieron a los Hipermercados utilizar personal de forma temporaria flexibilizando sus estructuras organizativas de manera profunda. El objetivo de estas empresas es ofrecer personal temporario de manera excepcional para cubrir ausencias, pero en el plano de los hechos, como también se evidencia en el caso abordado, cubren empleos que deberían ser estables y parte del plantel regular. De esta manera se disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador. También es destacable la tercerización laboral a partir de estrategias de subcontratación de actividades de servicio como limpieza, seguridad y comedor, conllevando a una diversidad de situaciones laborales en un mismo lugar de trabajo.

A pesar del contexto político- institucional más favorable durante el período de los gobiernos kirchneristas (2003-2015) las estrategias de tercerización han seguido desarrollándose en esta actividad y luego de 2015, como efectos perversos sobre las condiciones laborales se profundizan con la reedición de la orientación neoliberal del gobierno de la alianza Cambiemos (Strada, 2018, Del Bono y Bulloni, 2018). Por estos motivos resulta importante indagar en los efectos y alcances de estas estrategias ya que se renuevan en los sucesivos escenarios (Del Bono, 2015).

Pregunta Problema

Como subrayan Esquivel, Carbonelli e Irrazábal (2011) el problema de la investigación se transforma en un interrogante que sirve para orientarnos durante todo el trabajo. Dicho problema debe estar temporal y debidamente delimitado, además de indicar sobre quiénes se realiza la investigación.

En diálogo con los estudios previos sobre la temática, nos hemos planteado los siguientes interrogantes para guiar nuestra investigación ¿Cuáles son las estrategias de tercerización desplegadas en el rubro Hipermercado y de qué manera las mismas repercuten sobre las condiciones de trabajo? De manera complementaria: ¿cuál ha sido la respuesta sindical frente a

estas estrategias? Tales interrogantes han sido abordados a partir de la perspectiva de trabajadores/as y representantes sindicales de una sucursal de un hipermercado ubicada en la Ciudad de La Plata para el período 2015-2018.

La idea ha sido avanzar con este interrogante orientado teóricamente, teniendo en cuenta las especificidades sectoriales, del contexto histórico y geográfico del caso analizado priorizando las experiencias y perspectivas de los sujetos involucrados, trabajadores/as y representantes sindicales.

Objetivo general y objetivos específicos de la investigación

En relación con nuestra pregunta problema, el objetivo general de la investigación puede formularse de la siguiente manera:

*Analizar las estrategias de tercerización laboral vigentes en el rubro Hipermercado y sus efectos sobre los trabajadores involucrados en términos de condiciones laborales desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicada en la Ciudad de La Plata. De manera complementaria, identificar las respuestas sindicales frente a la consolidación de dichas estrategias.

Sobre la base de este objetivo general, construimos los siguientes objetivos específicos:

*Conocer y analizar las principales modalidades de tercerización laboral implementadas en la sucursal (subcontratación y suministro de mano de obra temporal).

*Describir y comparar el marco legal y convencional de las condiciones de trabajo entre trabajadores/as de planta y tercerizados/as en función de algunas dimensiones relevantes: jornada, salario, modalidad de contratación, entre otras.

*Analizar la perspectiva de los/as trabajadores/as sobre los efectos de la tercerización sobre sus rutinas y condiciones de trabajo. Reflexionar sobre el vínculo entre tercerización y precarización laboral

*Analizar la perspectiva de los/as trabajadores/as y de los representantes sindicales respecto del accionar sindical en cuestiones de tercerización laboral en la sucursal.

Estrategia metodológica:

Para dar respuesta a nuestros interrogantes y objetivos de investigación hemos utilizado una estrategia metodológica cualitativa con un enfoque descriptivo. Según Vasilachis de Gialdino (2006), se puede definir al método cualitativo como multimetódico, en el que se incluye un acercamiento interpretativo y naturalista al sujeto de estudio. Este modelo permite indagar en

situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretación a los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan, además se ocupa de la vida de las personas, de historias, de comportamientos, de funcionamiento organizacional de los movimientos sociales, entre otras; está basado en la comunicación, en la recolección de historias narrativas y descripciones de las experiencias de otros. Hemos combinado dos técnicas de recolección de información. En primer lugar, el análisis de fuentes documentales como: convenios colectivos (n° 281/96 de limpieza/maestranza; n° 194/92 de seguridad privada; N° 130/75 comercio y N° 389/04 gastronómicos) trabajos académicos sobre la temática, páginas web empresariales y sindicales. En segundo lugar, llevamos a cabo catorce entrevistas durante el año 2018, de las cuales diez fueron semi-estructuradas a trabajadores/as en puestos diversos y bajo distintas modalidades de contratación (de planta y tercerizados/as) tales como reposidores/as, cajeras/ros, trabajadores que prestan servicio en la sucursal del hipermercado y que pertenecen a otras empresas (limpieza, seguridad, comedor, empresas de trabajo temporal), y cuatro entrevistas en profundidad a informantes claves (jefes y representantes sindicales). Previo a la realización de cada una de estas entrevistas los/as entrevistados/as fueron informados sobre el objetivo de la entrevista y del trabajo de investigación garantizándoles el anonimato y el carácter confidencial de la información recibida (Valles, 1997; Vasilachis de Gialdino, 2006)¹.

El análisis de los datos cualitativos construidos a partir de las fuentes documentales y de las entrevistas ha sido desarrollado mediante un proceso en el cual buscamos acotar y profundizar la atención sobre algunas dimensiones identificadas como las más relevantes en Función de nuestros objetivos. Algunas de estas dimensiones, ejes y cuestiones claves para el análisis fueron establecidos a priori y pueden ser observadas, por ejemplo, en la guía de entrevistas que se muestra en el anexo. Pero también empleamos un procedimiento de recolección de datos de tipo inductivo, emergente, a lo largo del cual fuimos realizando el análisis e interpretación de la información, revisando nuestros supuestos de partida, con la suficiente apertura para dar lugar al surgimiento de nuevas cuestiones que sean similares y de utilidad para esta investigación (Maxwell, 1996; Esquivel, Carbonelli, Irrazábal, 2011).

Estructuramos nuestro Trabajo Integrador Final en tres capítulos principales.

¹ En el anexo metodológico exhibimos la guía de entrevistas utilizada para el trabajo de campo y presentamos un breve resumen sobre los/as entrevistados/as.

En el primero de ellos presentamos los antecedentes más relevantes sobre la investigación y se construye el contexto conceptual de nuestro estudio el que nos ha servido de herramienta para profundizar y guiar el desarrollo de este trabajo de investigación. Aquí hemos mantenido un diálogo activo con autores y enfoques del campo de los estudios del trabajo latinoamericanos que han planteado la problemática de la tercerización laboral en los últimos años, la cual a su vez articula temáticas y cuestiones abordadas a lo largo de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo. Inicialmente buscamos profundizar y problematizar los conceptos de tercerización y subcontratación laboral, en base a autores tales como; De la Garza (2011); Ermida Uriarte y Colotuzzo, (2009); Ermida Uriarte y Orsatti (2012); Del Bono (2013); Neffa (2012); Basualdo y Morales (2013) Estos en general sostienen que las estrategias empresariales de tercerización y subcontratación constituyen una problemática cada vez más extendida que tiene grandes repercusiones sobre el trabajo, los/as trabajadores/as y sus organizaciones gremiales, son una forma de producir bienes y servicios, que van cambiando según el contexto social, político y económico que atraviesa un país. En este marco, ponemos en relación estas estrategias con el concepto más amplio de flexibilización laboral, deteniéndonos en primer lugar en la subcontratación laboral (Del Bono, 2015; Etchemendy, 2019) empresas de trabajo temporario/agencias de empleo (Echeverría 2001; Bencomo y Rojas, 2007).

En el segundo capítulo se abordan las cuestiones medulares del presente trabajo de investigación, orientándonos a dar cuenta de las estrategias de tercerización laboral y sus efectos sobre las condiciones laborales en el rubro Hipermercado desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado de la ciudad de La Plata. Inicialmente, analizamos los diferentes marcos legales y convencionales del trabajo evidenciados en la sucursal del establecimiento en la que centramos el estudio a partir de poner en diálogo la bibliografía especializada, el análisis de los convenios colectivos de trabajo vigentes y las entrevistas a trabajadores/as y representantes sindicales. A partir de los relatos de los/as entrevistados/as y de información disponible inicialmente a modo de contextualización, describimos brevemente el contexto empresarial donde se enmarca la actividad de la sucursal del hipermercado en la ciudad de La Plata, incluyendo un poco de historia sobre la sucursal, mencionamos cuál es su dotación de empleados/as, sus objetivos, su estructura organizacional, para finalmente adentrarnos en la perspectiva de los/as trabajadores/as acerca de cómo es trabajar en este rubro bajo relaciones de tercerización y

subcontratación laboral y de qué manera estas relaciones de tercerización afectan las condiciones laborales.

El tercer capítulo se centra en analizar las respuestas sindicales frente a la tercerización laboral en el rubro hipermercado, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as y representantes sindicales. Damos cuenta en primer lugar de una caracterización del sindicato de comercio y su limitado rol en relación con la problemática de la tercerización laboral en términos generales. Luego, exploramos la perspectiva de los/as trabajadores/as en relación con el rol sindical frente al avance de la tercerización laboral en la actividad, hallando una fragmentación en sus respuestas en función de su condición laboral (directo/a o tercerizado/a).

Al final, planteamos las conclusiones dónde presentamos una síntesis de los resultados del trabajo de investigación, deteniéndonos en los principales hallazgos y reflexiones obtenidas en el trabajo de campo y su vinculación con los conceptos e interrogantes planteados. Asimismo expresamos una reflexión final en relación con los aportes que entendemos que realiza este TIF.

Capítulo 1: Antecedentes y contexto conceptual

1.1. Flexibilización y Tercerización laboral: definiciones y alcances en contextos cambiantes

Como señalamos en la introducción nuestra investigación está centrada en las estrategias de tercerización laboral evidenciadas en el rubro Hipermercado y en las maneras en que las mismas afectan las condiciones de trabajo a partir de un análisis de las percepciones y experiencias de trabajadores de planta y tercerizados de una sucursal de un hipermercado de la ciudad de la Plata, en el período 2015-2018.

Partimos del convencimiento de que las estrategias empresariales de tercerización laboral constituyen una problemática cada vez más extendida que tiene grandes repercusiones sobre el trabajo, los/as trabajadores/as y sus organizaciones gremiales. Son varios los analistas en el campo de los estudios del trabajo latinoamericanos preocupados por esta problemática que vienen centrando sus investigaciones en los alcances y desafíos de la misma en diversos escenarios productivos (De la Garza, 2011, Ermida Uriarte y Orsatti, 2012, Del Bono, 2013; Bulloni, 2013; Neffa, 2012, Basualdo y Morales, 2013).

Desde este marco de estudios, la tercerización laboral es comprendida como una de las modalidades más emblemáticas de las estrategias de flexibilización empresarial emprendidas desde la crisis capitalista de los años '70 que, en términos generales, conllevaron a la consolidación de una heterogeneidad productiva, la fractura y segmentación del mercado de trabajo, el aumento del desempleo, la reducción de los salarios reales y de la participación de los asalariados en el ingreso nacional, el surgimiento de diversas modalidades de trabajo informal y de los empleos precarios y no registrados. Julio Neffa (2008) sostiene que las estrategias de tercerización laboral en sentido amplio surgen durante la crisis que atraviesan los modelos de producción capitalista a partir de la década del '70, lo cual promueve nuevas formas de empleo. La tercerización es consecuencia de los cambios en el régimen de acumulación y de la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales que requieren una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra. Con la profundización y extensión de la flexibilización y tercerización laboral se configura un nuevo mercado de trabajo y una nueva relación salarial y se desestructuran los colectivos de trabajo.

Asimismo, resulta importante recuperar la vinculación que desde esta perspectiva se realiza entre los procesos de flexibilización (entre ellos, el de tercerización) y la precariedad laboral en tanto que se trata de una estrategia empresarial encaminada a socavar la estabilidad y protección de la relación laboral tradicional, construida a lo largo del siglo pasado. A partir de la década de 1980 es creciente el número de empleos inestables, los contratos de corto plazo o de otros tipos como pasantías o eventuales, que aunque legales son perjudiciales para el ejercicio del derecho a la protección integral del hombre/mujer en situación de empleo, lo cual impide la identificación por parte del sujeto tanto sea con su lugar de trabajo y con su identidad como trabajador, modificador de lo dado. Mediante este proceso lo que parece ser un contrato más “libre” del obrar se muta en un medio inestable de supervivencia, con la sensación de inseguridad que esto atrae.

Hernández Arias (2005) en una línea similar sostiene que la flexibilización laboral es un proceso que implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y en las relaciones entre trabajadores y empresarios, además menciona que varios autores la perciben como una pérdida de las condiciones favorables de trabajo alcanzadas en las décadas de crecimiento, otros lo perciben como una solución a los problemas de desempleo. La flexibilidad como creadora de la precariedad: lo que es viejo, estable, homogéneo y rígido se considera improductivo, costoso, “viejo”. Si la flexibilidad se presenta como algo positivo, proporciona un trabajo creativo, autónomo, responsable, capaz de involucrar a los trabajadores/as Neffa (2008).

De este modo la flexibilización para Neffa (2008), responde a una naturaleza débil, de poca fuerza de inserción que es independiente de su carácter legal, conduce a situación de precariedad laboral en tanto y en cuanto debilita el lazo que une al trabajador/a con el puesto de trabajo, volviendo débil, endeble su inserción laboral. Se disuelve la relación salarial segura y estable.

Algunas vías de flexibilización laboral son: Polifuncionalidad, redistribución de la jornada, incluyendo reducción del tiempo mediante la modalidad de trabajo discontinuo, contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial, incorporación a la remuneración de un componente variable, tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra), calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

Como subrayan algunos autores, las diversas modalidades de tercerización laboral corresponden al tipo de flexibilización externa a la organización del trabajo. La flexibilización interna, por el contrario, refiere por ejemplo a la rotación de tareas y puestos de trabajo, polivalencia, organización variable de las horas de trabajo, entre otras (Neffa, 2008 y Etcheverría, 2001).

Son diversas las conceptualizaciones sobre estos fenómenos. En este estudio utilizamos la propuesta conceptual de Ermida Uriarte y Orsatti (2011) quienes definen a la tercerización en sentido amplio como externalización o **outsourcing** (“**producir fuera**”), que implica el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa y en este marco distinguen cuatro tipos posibles: En primer lugar “**Subcontratación en sentido estricto**” (o “**Subcontrata**”): se refiere a 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”.

En segundo lugar la “**Intermediación laboral**” es una segunda forma jurídica de Tercerización que consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal.

En tercer lugar “**Suministro de mano de obra temporal**” cuando una empresa suministradora de mano de obra temporal presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de otra, la cual determina sus tareas y supervisa su ejecución.

En cuarto lugar **La utilización de trabajadores autónomos/independientes** (trabajadores independientes que realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela) preocupa el creciente recurso a “falsos autónomos”. Este es el caso de la utilización de las denominadas “empresas unipersonales”, así como algunas cooperativas de trabajadores.

Desde la perspectiva de Ermida Uriarte y Orsatti, (2011) la tercerización en sus múltiples modalidades es utilizada comúnmente, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aun cuando no hubieran sido premeditados.

Neffa (2008) afirma que se tercerizan con más frecuencia a trabajadores relacionados con actividades de apoyo logístico y periféricas, como los servicios de transporte, de seguridad, de limpieza de las instalaciones, de alimentación y cafetería para el personal, muchas de las cuales han quedado a cargo de empresas que emplean migrantes internos y trabajadores extranjeros. También subraya que existen empresas que subcontratan o tercerizan tareas de tipo administrativo contable, incluso la liquidación de sueldos y jornales.

Como se apuntó más arriba la tercerización es para este autor consecuencia de los cambios en el régimen de acumulación y de la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales que requieren una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra Neffa (2008).

La subcontratación deja a cargo de otra empresa el proceso productivo, la fabricación de piezas o subconjuntos o la prestación de ciertos servicios que anteriormente tenían lugar dentro de la empresa con una organización productiva integrada verticalmente (Neffa, 2012).

De modo que la tercerización en términos amplios se da como consecuencia de los cambios organizacionales que permite la flexibilidad en la mano de obra, en el régimen de acumulación y por la incorporación de nuevas tecnologías. Esto permite delegar una actividad determinada a una empresa subcontratada sin tener relación con la empresa principal. La empresa subcontratada es jurídicamente autónoma pero está económicamente subordinada. La empresa principal adquiere mayor flexibilidad, reduce sus costos fijos y variables y transfiere el riesgo (Neffa, 2012).

Acercándonos a nuestro caso de estudio, Abal Medina, (2007) menciona que durante la década del 1990 las grandes cadenas de Hipermercados fueron transformando su estructura a través de la tercerización y subcontratación los cuales le permitieron producir cambios en las condiciones de trabajo (contratación, salario, horarios, entre otros) incorporando a su dotación de empleados principalmente a los jóvenes dado que estos son más flexibles a las nuevas condiciones laborales. Si bien los hipermercados frente a un conflicto con sus trabajadores no pueden cerrar sus puertas y trasladarse a otros lugares menos conflictivos, sí pueden elegir tercerizar ciertas tareas como por ejemplo limpieza, logística, reposición e incluso en el caso del personal en las bocas de venta, contratados por intermedio de empresas de empleo temporales (Fernández Milmanda, 2013).

De este modo las empresas logran reducir no solo los costos laborales sino también la conflictividad inherente a la relación capital-trabajo. En los años '90 las estrategias de flexibilización laboral se profundizaron en un contexto económico, político e institucional también muy desfavorable para los/as trabajadores que culminó en una profunda crisis en los albores del cambio de siglo (Del Bono y Bulloni, 2018).

A partir de la salida de la crisis de 2001-2002, se abre en la Argentina una nueva etapa de reactivación económica, acompañada por la presencia de un gobierno pro-sindical. En este contexto económica y políticamente más favorable, ha tenido lugar un resurgimiento de la actividad y el protagonismo político de los sindicatos (Senén González y Del Bono, 2013; Fernández Milmanda, 2013).

Como subrayan diversos analistas, durante el 2003 y 2015, los gobiernos kirchneristas² la Argentina tránsito por un nuevo camino, logrando reducir el desempleo, la tasa de empleo no registrado, incremento el empleo asalariado en el sector privado, además de la expansión del empleo público, logrando mejorar los niveles de ingreso de la población asalariada. Desde el 2003 los gobiernos adoptaron el dialogo social como política central para discutir condiciones laborales y salariales, en el ámbito privado y público. Se promovió la negociación colectiva del sector privado, centrada principalmente en la discusión del salario, aunque actores sindicales y empresarios aprovecharon para incorporar nuevos contenidos en los convenios. También dispuso espacios institucionales bipartito y tripartito de diálogo social (Trajtemberg, 2016; Etchemendy, 2011; Senén González, 2011).

A partir de 2015 se inicia una nueva etapa, con la reedición de políticas neoliberales, esta vez, propiciadas por el gobierno de la alianza de centro-derecha Cambiemos³. Como señala Neffa (2017) el nuevo gobierno cuenta con el apoyo de los grandes grupos económicos nacionales y sus Centrales, las empresas transnacionales, el sistema financiero nacional y transnacional y unos pocos sindicatos, con bajo poder y prestigio. De esta manera las centrales empresariales logran presionar sobre el gobierno para obtener ventajas sectoriales (reducción de impuestos, baja de los costos laborales, créditos con bajas tasas y facilidades, etc.) y apoyan las políticas laborales que buscan limitar el derecho de huelga, poner topes a los incrementos salariales, controlar la protesta social, entre otras. Durante este periodo, se tomaron medidas que llevaron a la reducción del salario, el aumento de las tarifas de los servicios públicos, aumento del desempleo y el subempleo con la disminución de los ingresos de los sectores asalariados e informales. Además, se profundizó la tendencia de segmentar las centrales sindicales y establecer acuerdos con los sindicatos de sectores en dificultad (construcción, comercio, petroleros, automotriz, electrónica, textil, cuero) otorgando beneficios a cambio de que éstos no organicen huelgas y acepten cláusulas flexibilizadoras.

Este ha sido el contexto en el que situamos nuestro relevamiento. Ahora bien, es importante señalar que las estrategias de tercerización desarrolladas en el sector analizado no han menguado en el período más propicio de los gobiernos kirchneristas sino que han seguido vigentes como en

² Nos referimos a los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2011 y 2011-2015)

³ Cambiemos, es fruto de una coalición de centro-derecha (Partido Radical, el PRO y la Coalición Cívica) propició el gobierno de Mauricio Macri en el período 2015-2019.

la mayoría de los sectores económicos, salvando algunas valiosas excepciones como dan cuenta algunos estudios (Del Bono, 2015; Etchemendy 2018; Bulloni y Pontoni, 2018).

A continuación nos centraremos en las dos estrategias de tercerización laboral utilizadas en la sucursal del hipermercado bajo estudio para dar cuenta de algunas cuestiones más específicas relativas cada una de las mismas.

1.2. Subcontratación como forma específica de tercerización laboral

Como señala Del Bono (2015), es frecuente que las nociones de tercerización y subcontratación se utilicen en sentido amplio y como sinónimos. Podemos hallar terminologías heterogéneas y asistemáticas en tanto que hay definiciones concretas en organismos internacionales especializados (como la Organización Internacional del Trabajo) y ello dificulta el planteo de regulaciones integrales y protectoras de derechos.

Como señalamos en el apartado anterior, la tercerización constituye el traslado de actividades y/o servicios de un proceso productivo integrado en una misma empresa, a otras unidades económicas ajenas a ella. Concretamente la tercera entidad que realiza las actividades que anteriormente correspondían a la principal define la relación de tercerización que las une, y por ello constituye un término amplio del cual deriva la subcontratación “en sentido estricto”. Ésta última engloba las situaciones en las que una empresa usuaria contrata a otra secundaria la realización de tareas, servicios u obras que se vinculan con el proceso productivo o de servicio que desarrolla la usuaria, utilizando la secundaria sus propios medios materiales, inmateriales y personales.

Respecto de los trabajadores de ambas, la empresa secundaria es la real empleadora de los trabajadores que prestan servicios en ella, independientemente de que el producto de su trabajo sea destinado a la empresa principal que requiere los servicios, todo ello de acuerdo con el Artículo 30 de la ley de contrato de trabajo 20.744.

Continuando con Del Bono (2015), desde el año 2003, a la vez que se produce una reactivación económica y laboral, el Estado contribuye a la revitalización de la negociación colectiva, reconociendo a los actores colectivos como participantes válidos y capaces de contrarrestar el poder empresario. En este contexto, surgieron algunos conflictos por parte de los trabajadores subcontratados que reclamaban la equiparación de sus derechos individuales y colectivos con los

empleados permanentes y directos de la empresa primaria o usuaria. Como caso testigo, podemos citar los reclamos de reencuadramiento convencional de empresas subcontratistas del subterráneo de Buenos Aires en áreas tales como las de limpieza, control y seguridad a partir de la privatización del servicio a principios de 1994⁴.

En el caso que estamos analizando, sin embargo, no se pudieron revertir las prácticas de subcontratación laboral en el grueso de las actividades, desde la década de los '90 se subcontrata mano de obra de limpieza, comedor, seguridad. Pero no es esta la única modalidad de tercerización, como mencionamos, el suministro de mano de obra temporal es también una estrategia de tercerización muy importante.

1.3. Tercerización vía suministro de mano de obra temporaria: Las Empresas de Trabajos Temporales

En relación a los conceptos de tercerización y subcontratación que hemos mencionado anteriormente, en este apartado también nos interesa destacar el papel que ocupan las empresas de trabajos temporarios, ya que en nuestro trabajo de estudio aparecen ocupando un papel muy importante.

Como señala Echeverría (2001) las empresas de trabajos temporales (ETT) son organizaciones que se constituyen con la única finalidad de suministrar personal a otras empresas, autónomas de sus clientes y que disponen de una estructura para el desempeño de sus actividades. Además afirma que las ETT colocan personal en el mercado de trabajo, pero son ellas mismas las que administran.

En una línea similar Bencomo y Rojas (2007) y Díaz (2005) define a las ETT como aquellas empresas cuya actividad consiste en colocar a disposición de otra empresa (Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores contratados por la misma. Las ETT, convocan a trabajadores con trayectorias laborales distintas, con diferentes oficios y experiencias, constituyendo un

⁴ Primero autogestionados y luego a través del cuerpo de delegados de subterráneo, a partir de 2004 fueron incluidos en el convenio colectivo firmado por la Unión Tranviarios Automotor con la empresa Metrovías y luego reabsorbidos por ésta, formando parte del plantel permanente de aquella entidad.(Del Bono, 2015)

universo laboral muy diverso. De esa forma las empresas que utiliza estos servicios, flexibilizan la contratación y reducen sus costos (en avisos, reclutamiento, retiros, entre otros).

Trajtemberg y Varela (2014) afirman que cuando una empresa contrata un trabajador por intermedio de una ETT se generan tres tipos de relaciones:

- 1-una relación comercial entre la ETT y la empresa usuaria;
- 2- una relación laboral entre el trabajador y la ETT;
- 3- una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador mediada por la ETT.

Al igual que Bencomo y Rojas (2007) mencionan que en el trabajo temporal se produce siempre una triple relación. Aquella que se produce entre la ETT y el trabajador (relación laboral); la que se establece entre la ETT y la Empresa Usuaria (relación mercantil) y la existente entre la Empresa Usuaria y el propio trabajador, que es una relación de funcionamiento. Como se refleja a continuación.



La Empresa de Trabajo Temporal genera una Triple Relación. Al efecto, cuando una empresa necesita cubrir temporalmente un puesto de trabajo y recurre a la ETT, celebran un contrato de naturaleza mercantil, después la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección en búsqueda del trabajador adecuado a las necesidades de la empresa usuaria, procediendo obviamente, a su contratación y establecen una relación laboral, y por último el trabajador contratado por la ETT prestará sus servicios en la empresa usuaria, surgiendo una relación funcional.

Fuente: Trajtemberg y Varela (2014)

De manera similar a la subcontratación en sentido estricto, en esta modalidad de tercerización también se verifica una relación triangular: el trabajador, un empleador que dirige y controla el proceso de trabajo efectivo y se apropia de sus resultados y otro que ejerce jurídicamente la función de empleador y alquila trabajadores a otras empresas.

En relación con la modalidad de “suministro de mano de obra temporal” en nuestro país de manera similar a otros países de América Latina en la década del '90 se realiza un proceso de reformas laborales, que permitieron a las empresas utilizar empresas de trabajadores eventuales para contratar su personal de forma temporaria. Las empresas de servicios eventuales fueron reglamentadas en la década del '80 cuyo principal objetivo era ofrecer personal temporario para cubrir ausencias o hacer frente al aumento de la producción. Su extensión modificó este objetivo

y actualmente cubren empleos que deberían ser estables y parte del plantel regular. Se disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador (Neffa, 2012; Iranzo y Richter, 2012).

Trajtemberg y Varela (2014) subrayan que en el caso argentino, el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actúa como autoridad de aplicación en la materia de regulación de las empresas de servicios eventuales. Ante este organismo, las empresas de servicios eventuales deberán gestionar la habilitación para funcionar, para lo que se necesita contar como mínimo con un capital social inicial equivalente a 100 sueldos básicos mensuales del personal administrativo, categoría A, del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio (CCT N° 130/754), entre otros requisitos que exige la normativa.

El funcionamiento de las empresas de servicios eventuales se encuentra regulado por el Decreto N° 1694/2006, que a su vez deroga los anteriores Decretos N° 342/1992 y N° 951/1999. Esta regulación reglamenta el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales y determina de manera exhaustiva los casos que habilitan a las empresas a contratar trabajadores por intermedio de empresas de servicios eventuales:

*Ante la ausencia de un trabajador permanente durante ese período.

*En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales.

*Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa.

*Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.

*Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros.

*En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Los trabajadores contratados a través de una ETT estarán regidos por el convenio colectivo de trabajo aplicable a los restantes asalariados del establecimiento o institución que lo contrate. Por lo tanto, le corresponden los mismos derechos (salario, jornada laboral, descansos, licencias, etc). Resulta importante destacar que, a diferencia de la subcontratación laboral, los/as trabajadore/as contratados a través de una ETT estarán regidos por el convenio colectivo de trabajo aplicable a los restantes asalariados del establecimiento o institución que lo contrate. Por lo tanto, le

corresponden los mismos derechos (salario, jornada laboral, descansos, licencias, etc.). El problema radica en el carácter precario e inestable del vínculo laboral.

En el capítulo siguiente buscaremos dar cuenta de alcances de las modalidades de tercerización laboral vigentes en una sucursal de un hipermercado de la ciudad de La Plata a partir de las perspectivas y experiencias de trabajadores y representantes sindicales.

Capítulo 2: Estrategias de tercerización laboral y efectos sobre las condiciones laborales en el rubro Hipermercado desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado de la ciudad de La Plata.

En este capítulo nos centramos en describir y analizar las estrategias de tercerización laboral desarrolladas en una sucursal de un hipermercado ubicada en la Ciudad de La Plata y sus efectos sobre las condiciones laborales desde la perspectiva de los/las trabajadores/as llegando de esta manera al capítulo nodal de nuestro TIF.

2.1. Acerca de la sucursal del hipermercado: notas para su contextualización⁵

A modo de contextualización, nos interesa señalar que la sucursal del hipermercado pertenece a una cadena internacional de hipermercados y supermercados, la cual tiene como principal objetivo satisfacer las necesidades del cliente a través del servicio de venta directa ofreciendo diferentes productos.

La misma aterrizó en el país en el año 1982, en su discurso, apostando al desarrollo de nuestro país, a la creación de puestos de trabajo, a la construcción de relaciones sostenibles con grupos de interés y a cumplir los compromisos con cada comunidad donde están presentes, respetando los valores y modos de vida locales.

En todos estos años, la firma se posicionó como una de las cadenas de supermercados líderes en el país, multiplicando la cantidad de tiendas, acercándose cada vez más a un mayor número de clientes y consumidores. Actualmente se presenta como una cadena multiformato, abarcando desde el hipermercado tradicional, hasta los supermercados, y mayoristas.

La misión del hipermercado es, en sus términos, ofrecer a los clientes la mayor cantidad de productos al mejor precio posible, mientras que la visión es el liderazgo mundial a partir del cumplimiento de la misión y de su principal objetivo que es la satisfacción del cliente.

Los objetivos se rigen por los valores de *compromiso* y *buena atención*, actúan permanentemente para superar las expectativas de los clientes, buscan ser atentos escuchándolos, les dan la bienvenida a la tienda y responden a sus inquietudes con amabilidad, cercanía y precisión. Estos valores los unen tanto a los clientes como a los consumidores.

Siendo sus objetivos específicos, de nuevo en sus términos, los siguientes:

⁵ Este apartado se basa en información obtenida de las entrevistas, de la página web y revistas de la firma.

- *Tener a los clientes y consumidores en el centro de todo lo que hacen.*
- *Atraer a los clientes y consumidores con productos excelentes y con servicios atractivos, de calidad.*
- *Que las compras sean sinónimo de simplicidad, placer y de excelente relación calidad-precio.*
- *Apostar a ser una cadena multiformato, para satisfacer las necesidades de cada tipo de cliente.*
- *Trabajar para seguir siendo el comercio preferido por sus clientes.*
- *Aspirar a ser líderes de todos los mercados en los que están presentes.*
- *Desarrollar relaciones privilegiadas con los principales proveedores y grupos de interés, basadas en un éxito mutuo y duradero.*

La sucursal del hipermercado en la que nos hemos detenido en este estudio se encuentra la ciudad de La Plata desde 1982, cuenta con un total de 361 empleados, siendo 276 internos que pertenecen al plantel permanente (entre ellos encontramos reposidores/as; cajeros/as; jefes/as; administrativos/as, gerentes, director, etc). A estos empleados se añaden los que prestan servicio para empresas subcontratadas de limpieza, vigilancia y comedor, que ascienden a 85.

Como venimos comentando desde el inicio de nuestro TIF, en esta sucursal conviven distintas modalidades de contratación y regulación legal y convencional del trabajo, como analizaremos a continuación, para luego centrarnos en sus efectos sobre las condiciones laborales desde la perspectiva de los /las trabajadores/as.

2.2. Marco legal y convencional del trabajo, su diversidad: empleo directo y tercerizado

Como señalamos recién, en la sucursal conviven trabajadores con diversas modalidades de contratación en vinculación con las modalidades de flexibilización y la tercerización laboral que existe en el mismo. Como señalan Ermida Uriarte y Orsatti (2011) las empresas utilizan formas de contratación flexibilizadoras para abaratar sus costos y evitar las responsabilidades legales que tendrían si el trabajador tuviera una relación directa con la empresa.

Como mencionamos en el apartado anterior, buena parte de los trabajadores/as de la sucursal son *empleados directos* del supermercado, bajo *contrato por tiempo indeterminado* que establece la Ley de Contrato de Trabajo vigente en el país (Ley 20.744). Dicha legislación establece como regla general la presunción de que todo contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado y dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los

beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límite de edad y años de servicio, salvo que se configure algunas de las causales de extinción prevista en la ley. La relación laboral dura hasta que una causa impida su continuación, por ejemplo, renuncia del trabajador, despido, jubilación o muerte.

Luego, encontramos una proporción menor de trabajadores contratados bajo la modalidad de suministro de mano de obra mediante *agencias o empresas de empleo temporal* (ETT), modalidad de ingreso al hipermercado ciertamente muy extendida. Se trata, como vimos en el apartado conceptual, de una modalidad de tercerización laboral prevista por la legislación vigente. La misma se emplea históricamente en el hipermercado como forma de responder a momentos de mayor actividad (fiestas de fin de año, día de la madre/padre/niño, etc.) pero también, como veremos enseguida según se desprende de las entrevistas, como modalidad extendida de acceso, reclutamiento y selección de trabajadores con contrato directo en la empresa.

Finalmente, hallamos diversos grupos de trabajadores tercerizados bajo la modalidad de *subcontratación laboral* previsto en el artículo 30 de la LCT. Se trata de una modalidad de tercerización muy extendida en actividades llamadas secundarias, en este caso: limpieza, vigilancia y comedor.

Estas modalidades diversas de contratación y regulación laboral vigentes en la sucursal están abarcadas al mismo tiempo por distintos marcos convencionales y representaciones sindicales, como veremos a continuación.

Negociación colectiva y convenios colectivos de trabajo vigentes

Como señalan Palomino y Trajtemberg (2007), la negociación colectiva es uno de los mecanismos más importantes de la regulación del trabajo y de la vida sindical argentina. Por medio de ella, los/as trabajadores/as, representados por los sindicatos, y los/as empleadores/as discuten, negocian y pactan reglas con las que se organizan las relaciones de trabajo. El resultado de la negociación colectiva se vuelca en un acuerdo que establece mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de los/as trabajadores/as. De esta manera, la negociación colectiva es un proceso continuo en la vida sindical que no empieza y termina en el momento de la negociación o cuando se concreta y se firma el acuerdo entre las partes. La actualización, el seguimiento y el control

posteriores a la firma del acuerdo son esenciales para garantizar su cumplimiento y fortalecer el mecanismo en general. Los convenios colectivos pueden establecerse para distintos ámbitos: nacional, regional o de cualquier otro ámbito territorial; intersectorial o marco; de actividad, de profesión, oficio o categoría; de empresa o grupo de empresas. Asimismo también es posible suscribir un convenio colectivo destinado a una serie de categorías particulares de trabajadores dentro de una unidad de negociación concreta.

Los convenios colectivos de trabajo que son un tipo de contrato colectivo que regula todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Un convenio colectivo será vinculante (obligatorio para las partes) si lo aprueba la autoridad estatal competente (homologación), sea a través del Ministerio de Trabajo o su degradación a Secretaría como aconteció durante el período que abarcó el estudio. La importancia de estos convenios colectivos es tan grande que parte de sus disposiciones (las llamadas cláusulas normativas) se incorporan a los contratos de cada uno de los/as trabajadores/as representados en esa negociación. Una vez aprobado, es jurídicamente vinculante para ambas partes, en el marco de su ámbito territorial.

Sus principios jurídicos son:

Principio de progresividad: Este principio impone que los Convenios Colectivos de Trabajo, cualquiera sea su alcance, posean la limitación de no poder alterar, disminuir o dificultar el ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos por las normas legales o convencionales anteriores o de superior o igual jerarquía, al momento de su negociación, celebración o ejecución (Artículos 7° y 12 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Principio de ultra-actividad: Este principio establece que, aunque en los convenios se fije una fecha de vencimiento o finalización, los derechos y obligaciones contenidos allí continúan plenamente vigentes hasta la firma de un nuevo convenio.

Como se ha mencionado la negociación colectiva culmina con la homologación de los convenios colectivos. A continuación se presenta un breve resumen sobre algunas disposiciones de los diferentes convenios colectivos en los que están encuadrados los/as empleados/as que prestan servicio en el hipermercado estudiado, como el lugar en que se debe desempeñar la actividad, categorías, jornada de trabajo, las tareas que deben realizar según el puesto de trabajo que ocupa cada uno.

1. Los empleados del Hipermercado y el personal de ETT, pertenecen a la rama del comercio (SEC)⁶, su convenio colectivo es N° 130/75

El lugar donde se desempeñan las actividades son: A) Establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan los siguientes productos avícolas, automotores, materiales de construcción, productos alimenticios, de limpieza, etc. B) Los establecimientos que se individualicen con las denominadas Entidades Financieras calificadas por la ley. C- Actividades afectadas a fraccionamiento de productos químicos, venta de terrenos, financieras y de crédito, etc.

La calificación de los/as trabajadores/as en función a la tarea que realices se los agrupa de la siguiente manera:

Maestranza y servicios: realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, sus categorías son: A) personal de limpieza y encerado, cuidadores de toillettes y/o vestuarios, etc; B) sereno con marcación o no de reloj, personal de envasado y fraccionamientos de productos alimenticios, etc; C) marcadores de mercadería, etiquetadores, personal de depósito de supermercado, etc.

Personal Administrativos: realiza tareas referidas a la administración de la empresa, también se considera a los cajeros/as afectados a la cobranza en el establecimiento; sus categorías son: ayudante; oficial de segunda, oficial de primera, especializado, encargado de segunda, segundo jefe o encargado de primera.

Auxiliar: realizan tareas de reparación, mantenimiento, etc sus categorías son. Auxilias A, B, C.

Auxiliar especializado son trabajadores con conocimiento o habilidades especiales en técnicas; sus categorías son. Auxiliar especializado A, B.

⁶ Sindicato empleado de comercio

Personal de Ventas: personal que se desempeña en tareas u operaciones de ventas cualquiera sea su tipificación. Sus categorías son: degustadores, vendedores/promotores, encargado de segunda, jefe de segunda o encargado de primera.

La jornada de trabajo del empleado/a de comercio son aplicadas por la ley de contrato de trabajo, por lo tanto no podrá exceder de 8hs diarias o 48 hs semanales, las horas extras deben abonarse con un recargo de 50% en días normales y del 100% los días sábados después de las 13hs, domingos y feriados.

2. Empleados subcontratados

2.1-Los/as empleados/as de limpieza/maestranza, representados por el (SOM)⁷, convenio colectivo n° 281/96

Según el convenio colectivo el lugar donde se desempeña las actividades son: edificios, casas particulares, oficinas, locales, establecimiento comerciales o industriales, público o privado, instituciones cooperativas bancarias, financieras, consultorio clínicas, sanatorios u hospitales, establecimientos educacionales puestos viales, mercados, ferias, supermercados e hipermercados, shoppings, depósitos, galpones, entre otros.

Sus tareas y actividades son: limpieza y mantenimiento en general, rasqueteado, encerado, lustrado, pulido y plastificación de pisos, limpieza y lavado de ámbito alfombrados, superficies vidriadas y metálicas.

Sus categorías son: Peón General, Oficial, Oficial de Primera, Oficial Especializado, P. M. de coordinación, Coordinador A (tiene a su cargo hasta 8 operarios), Coordinador B (tiene a su cargo entre 9 y 15 operarios), Coordinador C (tiene a su cargo más de 15 operarios).

Las jornadas de trabajo pueden ser:

Jornada completa de trabajo continuo: es de 7hs diarias, no puede superar las 42hs semanales.

Jornada completa de trabajo discontinuo: es de 8hs diarias y no puede superar las 48hs semanales

Jornada reducida de trabajo: 4hs diarias y no puede superar las 24hs semanales.

⁷ Sindicato de obreros de maestranza

2.2-Los/as empleados/as de seguridad privada, representados por el (STSP)⁸, convenio colectivo es n° 507/07

El lugar donde se desempeñan las actividades son: Comercial, industrial, civil o privado, financiero agropecuario, y de empresas privadas de seguridad que se desempeñe en instituciones públicas, Nacionales, Provinciales o Municipales.

Sus tareas son: Custodia de valores y pagadores seguridad en reuniones o recepciones, seguridad de entidades bancarias, casa de crédito y seguro, seguridad en remates, prevención de accidente, informaciones a fábricas y comercios, servicio de revisión y control de entrada y salida de personal masculino y femenino, prevención y combate de incendio, prevención de sabotaje, prevención y colaboración en la prevención de robos y hurtos, etc.

Cuentan con diferentes categorías: Vigilador General; Vigilador Bombero, Vigilador Principal. Las tareas que le corresponde hacer son: Servicio de revisión, control de salida y entrada de personal masculino y femenino en la empresa; prevención en robos y hurtos.

La jornada laboral es de 8hs diarias y 48hs semanales, con un franco semanal.

3-Los empleados del comedor pertenecen al gremio gastronómico (UTHGRA)⁹ su convenio colectivo es N° 389/04

Los lugares donde se desarrollan las actividades son variadas, en su sección quinta 5.2 menciona los establecimientos comprendidos en su inciso B- Pancherías; Hamburgueserías; Choricerías; Sandwicherías; Snack bares; Comedores Sindicales, Comedores para el personal de empresas; Comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; Cervecerías, entre otros.

La jornada de trabajo está reglamentada en la sección octava, el cual dice que implementa la jornada laboral las empresas que contratan el personal y podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente Ley de Contrato de Trabajo. Las tareas que debe realizar el Cocinero: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las

⁸ Sindicato de trabajadores de la seguridad privada

⁹ Unión de trabajadores del turismo, hotelero y gastronómico de la republica argentina

especialidades que figuran en el menú. Ayudante de cocina: Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción entre otros.

Cuadro de síntesis regulación legal y convencional del trabajo en el hipermercado, jornada y niveles salariales

Tipo de contratación	CCT	Jornada y salario	Diferencias salariales
Contrato directo	N°130/75	8 hs. diarias, 48 semanales Salario básico 2018 (marzo-julio) Maestranza \$18835,59 Administrativos \$ 19210,24 Cajeros \$19317,31 Personal auxiliar \$19192,31 Auxiliar especializado \$ 19406,52 Vendedor \$19192,60	Los/as empleados/as del hipermercado, pertenecen a la rama del comercio, está encuadrados en las categorías que marca CCT, su salario es acorde a lo que está marcado en el mismo. A su salario básico se le suman, premios, comisiones, etc.
Tercerización por ETT	N°130/75	8 hs. diarias, 48 semanales Salario básico 2018 (marzo-julio) Maestranza \$ 18835,59 Administrativos \$19210,24 Cajeros \$ 19317,31 Personal auxiliar \$19192,31 Auxiliar especializado \$19406,52 Vendedor \$19192,60	Los/as empleados/as de ETT si bien se los encuadran en la rama del comercio, el cual cuenta con diferentes categorías, su salario básico siempre es el equivalente a la categoría de maestranza la que tiene el salario básico más bajo, no reciben premios, ni comisiones. En este punto es donde se ve la diferencia salarial, porque no se los diferencia en la realización de las tareas: si son cajera/ro, repositor/ra, vendedor/ra, etc.
Tercerización por subcontratación			
Subcontratación limpieza/maestranza	N° 281/96	Jornada completa de trabajo continuo: es de 7hs diarias, no puede superar las 42hs semanales. Salario básico febrero 2018 es entre \$13370 y \$13654 Jornada completa de trabajo discontinuo: es de 8hs diarias y no puede superar las 48hs semanales. \$Salario básico febrero 2018 entre 16242 y \$16505 Jornada reducida de trabajo: 4hs diarias y no puede superar las 24hs semanales. Salario básico febrero 2018 entre \$6579 y \$6723	Los /as empleados/as pertenecen a estas empresas también perciben el salario de las categorías más bajas del CCT.
Subcontratación seguridad	N°507/07	8 hs. diarias, 48 semanales Salario básico julio 2018 Vigilador general \$14246 Vigilador bombero \$15558 Administrativo \$16221	Los/as empleados/as de seguridad perciben el salario básico de las categorías más bajas del CCT.

		Vigilador principal \$16874	
Subcontratación comedor	N°289/04	Flexible según necesidades de la empresa principal. Salario básico julio 2018 Categoría 1 entre \$14252 y \$18615 Categoría 2 entre \$14530 y \$19075	Los/as empleados/as del comedor también perciben el salario básico de la categoría 1 que es la más baja del CCT.

2.3. Efectos de la tercerización laboral sobre las condiciones de trabajo. Experiencias de trabajadores/as de la sucursal del hipermercado.

Durante el recorrido de nuestra investigación sobre el rubro Hipermercado, pudimos obtener de las entrevistas diferentes experiencias de trabajo relatadas por los/as empleados/as de la sucursal. Tales experiencias pueden ser agrupadas a priori en dos grandes grupos, el primero que abarca a trabajadores que ingresaron mediante ETT y el segundo, más diverso, integrado por los trabajadores subcontratados a partir de empresas de servicios de distintos rubros (*ver perfiles y relación de entrevistas en Anexo Metodológico*).

Experiencias de trabajadores que ingresaron mediante ETT

En el transcurso de este trabajo de investigación hemos podido constatar a través de las entrevistas y perspectivas de los empleados/as que el rubro hipermercado utiliza estrategias de tercerización basadas suministro de mano de obra de manera muy extendida. Si bien solo uno de los entrevistados permanecía contratado mediante una ETT, casi la totalidad de los trabajadores entrevistados empleados directamente por el hipermercado ingresaron mediante esta modalidad de tercerización laboral y permanecieron en ella por algunos años. El rubro hipermercado utiliza esta modalidad de tercerización estableciendo vínculos con diversas empresas líderes en este rubro como Sistemas, Manpower, Adecco. Las mismas fueron utilizadas desde que el hipermercado se instaló en la ciudad de La Plata, esta forma le permite contratar personal temporariamente con un considerable margen de flexibilidad, pero también aprovecha esta estrategia para establecer un proceso de reclutamiento y selección de personal. Pues si este personal cumple con las disposiciones y expectativas de los jefes que lo supervisa, puede llegar a quedar trabajando en la planta permanente de la empresa. Para que los empleados/as tengan esa

oportunidad, tal como nos explican, debieron acceder a diversas disposiciones flexibilizadoras como a los cambios de turno, de tareas, de francos. ¿Cuándo el hipermercado utiliza estas ETT? Las respuestas fueron precisas en las fechas más relevantes donde obtienen mayor cantidad de ventas las fechas mencionadas fueron: comienzo de las clases, pascuas, día del padre, día de la madre, Navidad y año nuevo. Pero sucede también, tal como relatan los/as entrevistados/as que es frecuente que los/as empleados/as que ingresan mediante las ETT, continúan por un largo tiempo hasta que el hipermercado decide que no los necesita, y dejan de ser contratos temporalmente, con lo cual, se distorsiona el mecanismo para el cual fue implementada esta modalidad como vimos en el apartado conceptual (Echeverría, 2001; Trajtemberg y Varela, 2014; Iranzo y Richter, 2012).

En palabras de los/as entrevistado/as:

“Entre a trabajar en el hipermercado por agencia... y me tuvieron 5 años, creo que temporal no fue” (Entrevista 8, varón, 43 años, empleado de carnicería de planta del hipermercado, realizada: 2018)

“trabaje 5 años por agencia antes que el hipermercado me ponga en su planta permanente” (Entrevista 10, mujer, 51 años, empleada del hipermercado, entrevista realizada: 2018)

“era joven cuando entré en el híper y estuve 3 años por agencia” (Entrevista 12, varón, 42 años, empleado del hipermercado, realizada: 2018)

“yo tuve la suerte de entrar directo para el hipermercado, pero veía como sufrían los de agencia, porque no sabían si iban a seguir trabajando”

“Siempre que se necesita personal, la empresa acude a las agencias primero” (Entrevista 5, varón, 46 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)

“trabaje solo un año por agencia, para trabajar en el híper, tenes que entrar por ese lado y caerle bien al jefe” (Entrevista 14, varón, 55 años, 14 años antigüedad en el hipermercado, delegado gremial hace 10 años, realizada: 2018).

Como podemos ver en los relatos de los/as entrevistados/as, todos afirman que trabajar en este tipo de empresas casi nunca es temporal, sino permanente. Además nos comentaron que hay personal que trabaja hace más tiempo para las ETT y cuando una empresa decide terminar el contrato con estas empresas, los ubica en otro lugar,

De modo que, una primera cuestión que surge de las experiencias de los/as entrevistados/as es que si no entras a trabajar por medio de una ETT/agencia, no tenés chances de conseguir trabajo en un Hipermercado, ya que son raras la veces que toman personal nuevo sin pasar por esas empresas. Como ya se comentó anteriormente estas empresas son utilizadas para que el hipermercado pueda flexibilizar la mano de obra (Neffa, 2008, 2012; Echeverría, 2001; Bencomo y Rojas, 2007 y Díaz, 2005) y también observamos que es una modalidad indirecta de disciplinar fuerza de trabajo en el proceso laboral y que la misma se adapte a las necesidades de las gerencias obteniendo personal competente, confiable y adaptable a sus finalidades (Bulloni, 2012).

Otra información que obtuvimos del trabajo de campo y nos parece relevante es que la mayoría de los/as empleados/as comenzaron a trabajar desde muy jóvenes y tienen una antigüedad de varios años prestando servicio en el hipermercado, por estas razones el personal que recién ingresa cuando escuchan estas historias de sus compañeros/as de trabajo se ilusionan pensando que les puede pasar lo mismo y aceptan cambios en sus horarios y francos, trabajar más horas de las que figuran en los contratos sin protestar para que los tengan en cuenta para cuando la empresa tome personal permanente. Al igual que afirma Abal Medina (2007) que las cadenas de hipermercado transforman su estructura para poder realizar los cambios mencionados por los/as entrevistados/as.

Además nos comentaron que cuando ingresan a trabajar mediante ETT los tienen de un lado para otro con la excusa que les están enseñando para que tengan conocimiento de lo que se realiza en cada sector, además son exigentes y les piden que cumplan con todo, refiriéndose al horario de entrada y salida, el descanso, sus tareas. Así lo recuerda uno de nuestros entrevistados: *“uuhh entre por agencia y cuando uno es nuevo, recibís ordenes de todos los que tienen más antigüedad*

que vos... jefes, repositores todos te mandan” (Entrevista 13, varón, 46 años, empleado del hipermercado 24 años de antigüedad, realizada: 2018).

A pesar de las exigencias también señalan en general que el ambiente de trabajo es bueno, existe un nivel de compañerismo muy alto entre los empleados gracias a la antigüedad, también obtienen un salario aceptable en sus términos. Quienes aún trabajan enmarcados en una ETT/agencia realizan las mismas tareas que las del personal estable del hipermercado pero perciben un sueldo menor, y contratos de menores horas: 24hs semanales, no tienen premios, ni beneficios. Las entrevistas realizadas nos permitieron reconstruir estas diferencias en las condiciones de trabajo de los/as empleados/as. Al igual que comentan Abal Medina (2007), Echeverría (2001), Bencomo y Rojas (2007) y Díaz (2005) estas empresas suministran personal para que desempeñen actividades temporarias en un lugar determinado se destacan en contratar personal especializado y jóvenes.

Los/as entrevistados/as nos contaron que las ETT/agencias, antiguamente ofrecía a los/as empleados/as con o sin experiencia, jóvenes y no tan jóvenes, contratos de 36hs o de 48hs semanales ya sea para aquellos que se desempeñen como repositores/as o cajeros/as, mientras que hace unos 5 años hasta la actualidad estas empresas solo contratan personal joven sin experiencia previa, que estén cursando algún estudio y les ofrecen contratos de 24hs semanales que se llevan a cabo durante el fin de semana cuando los hipermercados sacan ofertas especiales y esperan la concurrencia de los clientes masivamente, de esta manera el hipermercado puede ajustar al personal según su necesidad.

Así nos relata su situación laboral una de las entrevistadas: “yo solo trabajo fines de semana tres días nada más, la agencia me hizo contrato de 24hs y mi sueldo no es igual que las demás cajeras porque ellas tienen premios que les da el hiper y las tareas son las mismas” (Entrevista 11, mujer, 24 años, 10 meses de antigüedad en la sucursal, empleada de una ETT, realizada:2018).

Con respecto a las actividades diarias de los/as empleados/as en primer lugar nos referimos a los los/as repositores/as, ya sean de ETT/Agencia o del hipermercado sus tareas diarias son: reponer la mercadería, ver el vencimiento de las mismas, rotarlas, todas estas dispuestas en su convenio colectivo. Pero durante las entrevistas pudimos darnos cuenta que realizan más tareas de las mencionadas y deben cooperar con el mantenimiento y el orden de la mercadería, controlar el stock, realizar inventarios, ordenar el depósito, hacer las planillas de control de precios y la

devolución de mercadería, nos comentan que las últimas tareas antes solo la realizaban los jefes porque eran los únicos con acceso al sistema del hipermercado, pero con el tiempo las fueron desempeñando entre todos/as.

En segundo lugar, entre las tareas que realizan los/as cajas/os podemos señalar el cobro de la mercadería, el resumen de la tarjeta del hipermercado, controlan que las promociones se reflejen en la caja, limpieza el lugar del trabajo, nos comentan que en el cierre de cajas tienen un margen de error aceptable, si tienen faltante o sobrante de plata en la caja reciben un llamado de atención esto pueden hacer que pierdan los premios que les da el hipermercado por mes a lo/as empleados/as.

También los/as entrevistados/as, nos comentaron que el trato y la política en el hipermercado con sus empleados han cambiado para mejor sobre todo luego del período de mejora en la política laboral en un plano general luego de 2003 pero que en general se extiende durante el período de menos auspicioso del gobierno de la alianza cambiemos. Según relatan los entrevistados con más antigüedad, en los '90 los hacían trabajar más de lo que decía su jornada laboral, sin francos semanales, sin pagar horas extras, el trato de los jefes era agresivo, no contaban con muchos beneficios dentro del hipermercado, pero con el paso de los años, el clima laboral tendió a mejorar. En palabras de uno de ellos: *“los que entran a trabajar ahora tienen suerte... yo llegue a trabajar 16hs seguidas, ni francos tuve”* (Entrevista 10, mujer, 51 años, empleada del hipermercado, realizada 2018).

Experiencias y perspectivas de trabajadores/as subcontratados/as

Como vimos, otra de las formas de empleo en el hipermercado es mediante subcontratación de empresas de servicios diversos, supuestamente, ajenas al rubro como empresas de seguridad, de limpieza y encargadas del comedor. Estos trabajadores/as tampoco tienen relación de dependencia directa con el hipermercado, sino que reciben sus haberes, uniformes, prestaciones, de las empresas que los contratan. Sin embargo, también podemos observar que comúnmente se establece un vínculo más estrecho entre el hipermercado y los/as trabajadores/as subcontratados, en efecto, el hipermercado es quien decide finalmente qué trabajador/a envía la subcontratista: *“a mí me contrató otra empresa, hoy estoy acá mañana no sé. Porque si en el hiper no te quiere*

como empleado le piden a la empresa que te cambie de lugar” (Entrevista 4, varón, 30 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018).

Asimismo, muchos trabajadores han permanecido en la sucursal a pesar de que hayan tenido que cambiar de subcontratista y con ello perder su antigüedad. En sus términos:

“trabajo para una empresa externa, y si al híper se le ocurre cambiar de empresa de servicio renuncias y te quedas con el trabajo o te vas y no sabes que pasa después” (Entrevista 7, varón, 49 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, realizada: 2018)

“Hace 20 años que estoy en el hipermercado y esta es la segunda empresa en la que estoy... tuve que renunciar a la primera para poder seguir trabajando acá, perdí la antigüedad” (Entrevista 5 varón, 46 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)

“yo trabajo para una empresa de seguridad hace 15 años y la empresa para la que trabajaba hace 6 años que se fue del hipermercado, para conservar el trabajo elegí renunciar y quedarme con la empresa nueva” (Entrevista 3, varón, 43 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)

Los diversos trabajadores/as que prestan servicio para empresas tercerizadas, con ello nos referimos a los empleados de limpieza, seguridad y comedor, nos comentaron en las entrevistas que hay veces que las tareas que se deben realizar son demasiadas y no dan abasto, y es cuando un compañero tiene franco porque tienen que dividir las tareas entre los que están trabajando porque el hipermercado no les pone reemplazo, como los empleados de limpieza son pocos, hay veces que el jefe tiene que dar una mano a los chicos para limpiar y dejar todo listo, nos comentó que no tiene ningún problema en hacerlo, algo similar sucede con el personal de seguridad hay veces que deben abarcar más áreas de vigilancia y están de un lado para otro tratando de cubrir los puestos.

En los términos de los/as trabajadores/as:

“hay días que no los muchachos no llegan con la limpieza y me ponga a la par y les doy una mano” (Entrevista 5, varón, 46 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018).

“cuando te toca limpiar el salón de ventas y no llegas a terminar antes de que abra el híper, te miran todos... como diciendo apurate, no entienden que tengo solo dos manos” (Entrevista 4, varón, 30 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018).

“Hay días que supera la cantidad de chicos que vienen a comer y no llegamos servir el almuerzo, en vez de enviarnos más personal para poder atender a todos, los jefes nos piden que nos apuremos más” (Entrevista 7, varón, 49 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, realizada: 2018).

“Hay días que estoy a las corridas de un puesto a otro... y me vuelvo loco, ni hablar cuando suena alguna alarma” (Entrevista 3, varón, 43 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)

De manera similar a los/as trabajadores de ETT, y los/as empleados/as de las empresas subcontratadas de diversos rubros del hipermercado están más expuestos a la flexibilización de horarios y tareas. Estas cuestiones nos llevan a reflexionar sobre las diferentes formas de contratación que existen en el hipermercado, buscando la forma de abaratar costos laborales, flexibilizando sus estructuras y disciplinando a trabajadores, por estas razones prefieren reclutar personal temporario, generalmente cuando son jóvenes, ya que están en búsqueda de su primer experiencia laboral, que a su vez son exigidos con el cumplimiento de sus tareas, horarios, con la excusa de que están siendo evaluados constantemente para poder quedarse y pertenecer a plantel permanente del hipermercado.

Capítulo 3: Respuestas sindicales frente a la tercerización laboral en el rubro hipermercado, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as y representantes sindicales

Como señalamos en diversos momentos, a pesar de que durante el período de los gobiernos kirchneristas se mejoraron algunos aspectos institucionales y concretos de las relaciones laborales en distintos sectores, también ha sido destacable la permanencia de políticas empresariales de flexibilización laboral. En este marco, se destacan serias limitaciones en el ámbito de las regulaciones y legislaciones vigentes para afrontar la profundización de la tercerización laboral en sus distintas modalidades (Basualdo y Morales, 2013). Teniendo en cuenta las limitaciones del marco regulatorio vigente, estos mismos estudios dirigen su atención sobre la centralidad que adquieren los sindicatos para contrarrestar los efectos precarizantes de la tercerización laboral y ponen la lupa sobre algunos casos emblemáticos que permiten sostener esta idea (Del Bono, 2015; Etchemedy et.al., 2018, Bulloni y Pontoni, 2019). En todos estos casos se pone de relieve la centralidad que adquiere la lucha sindical, sobretudo del sindicato de la empresa principal, para transformar las condiciones laborales desmejoradas de los trabajadores tercerizados.

Como se desprende del análisis que venimos desarrollando en este TIF, el sector que estamos analizando lejos está de poder contemplarse como un caso relativamente exitoso respecto del rol sindical en la reversión de los procesos de flexibilización y desregulación laboral disparados por la tercerización, sino más bien lo contrario. En esta actividad el papel del sindicato ha contribuido más bien a legitimar e incluso fomentar dichos procesos.

Como mencionamos, los/las trabajadores/as de los hipermercados se encuentran legalmente encuadrados por el centralizado Convenio Colectivo de Empleados de Comercio (CCT N°130/75) firmado por una Federación nacional, la FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio).

La FAECyS es la federación de sindicatos que agrupa a los trabajadores de actividades comerciales y servicios. El objetivo de esta federación es, en sus términos, lograr el mejoramiento constante de las condiciones de trabajo y de la vida de los trabajadores agrupados en las asociaciones que la integran, sobre la base de principios de igualitarismo, solidaridad y justicia social. Con esto busca por un lado estrechar vínculos con otras asociaciones de trabajadores, tanto del país como del extranjero, con miras al mejor cumplimiento de sus fines y para coadyuvar en el logro de sus propósitos. Por el otro procurar la formación técnica y general de los

trabajadores representados; propiciar su acceso al conocimiento; atender a su capacitación sindical; organizar cursos; conferencias y actividades educativas; otorgar becas; propiciar toda actividad que haga a la elevación cultural de los trabajadores; editar publicaciones, fundar o sostener bibliotecas y otras entidades relativas a estos fines.

La FAECyS ha sido tradicionalmente uno de los sindicatos grandes del sindicalismo argentino, también llamados localmente "gordos". Su origen es la Sociedad de Dependientes de Comercio creada en 1880. En la década del 30 se formó la Confederación General de Empleados de Comercio, antecesora de FAECyS, que desempeñó un rol determinante para la sanción de la Ley 11.729. En 1989 tomó el nombre actual. La FAECyS es una asociación sindical de segundo grado que representa más de 1.000.000 empleados que trabajan en el comercio y los servicios en todo el país. Cuenta con la Personería Gremial N°1, otorgada por Resolución N°161/45 de la Secretaría de Trabajo y Previsión, del 11 de diciembre de 1945 y es la signataria del Convenio Colectivo de Trabajo que enmarca a la actividad (N° 130/1975).

Al tratarse de una Federación nacional, agrupa en su seno a todos los sindicatos de primer grado o de base de Empleados de Comercio (filiales) con personería gremial reconocida o debidamente inscriptas, cualquiera sea su denominación (SEC, AEC, CEC, AGECE, SEOCA, SEOC, etc.), que son las entidades que afilian o sindicalizan directamente a los trabajadores en cada localidad.

Además es el sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados en el país. Tal como ha sido puesto en evidencia en diversos estudios una de sus principales características es evitar los conflictos que se pueden presentar a través de la conciliación. Esto ha provocado en algunas actividades, como *call centers* y también en algunos hipermercados el surgimiento de nuevos delegados que rechazan la forma en que se maneja la dirigencia nacional del sindicato (Abal Medina, Millamada, Del Bono y Bulloni, 2013).

En estos es donde han surgido agrupaciones de delegados que cuestionan el perfil conciliador de la dirigencia nacional, así como, más recientemente, sindicatos paralelos que compiten con la FAECyS por la representación de los trabajadores. Fernández Milmanda (2013) menciona que a pesar de su importante peso económico, la federación ha sido históricamente un gremio con bajos niveles de conflictividad.

Fernández Milmanda (2003) afirma que la literatura clásica sobre sindicalismo ha argumentado que existen diferencias en la capacidad de organización y movilización de los trabajadores de acuerdo al tipo de tarea que realicen. Típicamente, se ha diferenciado a los trabajadores de cuello

blanco (administrativos, trabajadores no manuales) de los trabajadores de cuello azul (trabajadores manuales). La organización de los trabajadores de cuello blanco es más difícil, no por diferencias culturales o de status con los trabajadores manuales como plantean algunos autores, sino porque los trabajadores de cuello blanco realizan tareas de naturaleza individual, en donde la paga está sujeta a decisiones particulares del empleador, a diferencia de los trabajadores de cuello azul que reciben un tratamiento más masificado por parte de la gerencia, sin considerarlos individualmente.

Existirían características del sector que estamos contemplando desfavorables a la actividad sindical como la escasa calificación requerida, esto es trabajadores fácilmente reemplazables y la alta rotación de los trabajadores de supermercados, muchos de éstos jóvenes haciendo su primera experiencia laboral, lo que dificulta la consolidación de un vínculo organizativo. La coyuntura política favorable durante el kirchnerismo, es decir un gobierno que ha decidido no reprimir la protesta social, también ha abierto la posibilidad para el surgimiento de episodios de conflictividad laboral a nivel de planta llevados adelante por activistas de base o dirigentes locales que cuestionan la postura conciliadora de las cúpulas nacionales.

A diferencia de lo que ocurre en los pequeños comercios, los trabajadores de supermercados se encuentran altamente concentrados lo que facilita su organización y les otorga mayor poder de disrupción. Según Fernández Millmada los cambios estructurales en el sector mercantil se han traducido en la aparición de un colectivo de trabajadores con identidades y demandas distintivas, en condiciones más favorables para la organización y la acción gremial.

En un gremio tradicionalmente poco concentrado, la aparición de grandes establecimientos como los hipermercados que concentran cientos de trabajadores posibilita la implantación en los lugares de trabajo, la elección y conformación de cuerpos de delegados. Sin embargo, a pesar de esta potencial orientación combativa de las bases, no se ha logrado transformar el perfil ni la orientación de la cúpula sindical, como subrayan Del Bono y Bulloni (2013), permeable a las exigencias planteadas por las políticas de tercerización y flexibilización laboral desde la década de los '90.

Esto le ha permitido transformarse en el gremio con mayor cantidad de representados en el escenario laboral local. La estrategia adoptada por comercio durante los años noventa se caracterizó por negociar con el gobierno menemista, a partir de los alcances que tendrían para la actividad mercantil las reformas estructurales que se plantearon entonces, renunciando a la

confrontación. Esta estrategia permitió compensar la reducción de los recursos económicos del gremio y ganar autonomía respecto del estado y de las propias bases de afiliados. De este modo, gremio de comercio se presenta como un socio ideal para las empresas ya que su intervención estaría impulsada por la voluntad de asegurar un escenario desprovisto de conflictos laborales y la vigencia de un CCT que garantiza la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo. (Del Bono y Bulloni, 2013).

Como vimos, el Convenio Colectivo de Trabajo que encuadra a los trabajadores del sector, el CCT 130/75 se firmó en el año 1975, es decir, mucho antes de la expansión y consolidación de los supermercados e hipermercados en el país. Desde la reapertura de las negociaciones colectivas en el sector en el año 2005, dicho CCT no ha sido reemplazado y las modificaciones que se le introdujeron mediante acuerdos han respondido mayoritariamente a actualizaciones salariales. Así es que el convenio no ha sufrido modificaciones que tengan en cuenta las características diferenciales del trabajo en los supermercados respecto al resto de las actividades mercantiles y de servicios.

Según Fernández Millmada (2013) los/as trabajadores/as supermercadistas constituyen solo un 11.6% del total de convencionados mercantiles. Por otra parte, no hay que perder de vista los intereses de las cámaras empresarias. Conviven en el sector actores muy heterogéneos como pequeños y medianos empresarios, grandes capitales nacionales y grandes capitales multinacionales. Al negociar todos juntos, se pautan aumentos salariales que tienen en cuenta las capacidades de pago de los pequeños y medianos empresarios y que, al homogenizar salarios “a la baja”, benefician a aquellos grandes empresarios con márgenes de ganancia mayores que podrían pagar salarios más altos. Como subraya la autora, y esto nos ayuda a comprender los relatos de los/as entrevistados/as que analizábamos en el capítulo anterior, un dato revelador de la importancia que ha cobrado esta discusión al interior de la FAECyS es el de que a pesar de no haber redactado un nuevo CCT, la federación sí ha venido celebrando acuerdos especiales con las cámaras del sector durante la década previa que implican una modificación de hecho en la negociación y estructuración del convenio. Por ejemplo, el acuerdo 245/07 de marzo de 2007 en el que la FAECyS convino con la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) el pago de un adicional del 100% por las horas trabajadas los domingos en los supermercados, el acuerdo con las empresas mayoristas de septiembre de 2007 que pautó una serie de adicionales salariales para estos trabajadores, o la incorporación en la última Acta Acuerdo de junio de 2011 de un aumento

en el fallo de caja de las cajas de grandes empresas de supermercados, hipermercados, supermercados mayoristas autoservicios comestibles y de materiales para la construcción. Asimismo, pueden mencionarse en este sentido los bonos de fin de año que se han negociado informalmente en dicho período en los hipermercados minoristas y mayoristas de Capital Federal y el Gran Buenos Aires (Fernández Millmada, 2013).

De todos modos, como señala Longo (2012, 2016) los/as empleados/as de comercio no han surgido en las últimas décadas como un actor protagónico de la conflictividad laboral, a pesar de contar con un número importante de afiliados. La ausencia de conflictos en el sector se debe a la “temporalidad” del empleo, la utilización de ETT además se suma que la mayoría de estos empleados son jóvenes en busca de su primera experiencia laboral, para luego peregrinar hacia otro trabajo. Sectores con mayores salarios, con mejores condiciones de trabajo y con posibilidades de construir una carrera laboral.

En nuestro estudio pudimos constatar varias de las cuestiones que señalan las autoras. En efecto, no registramos muchos comentarios sobre conflictos en el hipermercado, además es evidente que las ETT contratan en su mayoría empleados jóvenes. Como se vio reflejado en las entrevistas muchos empleados/as comenzaron a trabajar a través de éstas empresas cuando eran jóvenes y algunos de ellos pudieron ingresar al hipermercado.

3.1. La perspectiva de los/as trabajadores/as sobre la representación sindical

Cuando indagamos a los/as empleados/as que prestan servicio en el hipermercado respecto del rol del sindicato y la representación sindical en relación con la flexibilización y tercerización laboral, sus respuestas fueron variadas. En primer lugar, la tercerización laboral, como vimos, conlleva una fragmentación en la representación gremial y convencional y esta fragmentación también se expresa en las perspectivas de los/ trabajadores.

Los/as trabajadores/as tercerizados mediante subcontratación a partir de empresas de seguridad, limpieza o comedor no tienen contacto con el mundo de la representación sindical dentro del hipermercado ni fuera del mismo, en efecto, ninguno de ellos/as está afiliado. Algunos por desconocimiento: *“nooo no estoy afiliado a ningún sindicato...no tengo ni idea si existe algún representante” (Entrevista 1, varón, 26 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)* o bien: *“¿afiliado al sindicato? No nunca me*

intereso además no se cual es...” (Entrevista 5, varón, 46 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018) Otros, en cambio, sostienen que su apatía en relación con el mundo gremial radica en que ningún representante sindical se acerca a ellos, se sienten desprotegidos sobre las cuestiones laborales, ya que entienden que sin ellos no pueden pelear ni reclamar sobre su jornada, salario, etc. En sus términos:

“no estoy afiliado... además para que acá no viene nadie”

“no me intereso afiliarme por después no te dan bola” (Entrevista 6, varón, 26 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, realizada: 2018).

“de los años que trabajo en el hiper nunca me intereso afiliarme al sindicato” “además para quedarme con el trabajo en el hiper tuve que renunciar perder la antigüedad nadie me defendió” (Entrevista 7, varón, 49 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, realizada: 2018).

“sé que hay sindicato, pero no estoy afiliado, para que, nadie te defiende” “y cuando tuve que renunciar para mantener el trabajo nadie se acercó...” (Entrevista 3, varón, 43 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018).

“si hay sindicato pero no me afilié” “piensas que van a venir hasta acá a defenderte... no creo” (Entrevista 2, varón, 31 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, realizada: 2018)

Si tienen problemas en el lugar de trabajo, acuden directamente a las empresas que los contratan que muchas respuestas no les brindan o también acuden a sus superiores en el hipermercado en busca de soluciones a sus problemas De esta manera podemos afirmar al igual que Uriarte y Orsatti (2011) que la utilización de estas empresas tercerizadas y subcontratadas fragmenta la representación y dificulta la acción colectiva en los lugares de lugar de trabajo.

En segundo lugar, destacamos la perspectiva de los/as empleados/as y la del representante gremial que pertenecen actualmente a la planta permanente del hipermercado. Según nos informaron estos/as trabajadores/as, la mayoría de los/as empleados/as están afiliados al sindicato

de comercio, (con la excepción del personal jerárquico que se encuentra fuera de convenio). Esta circunstancia, según nos comenta el delegado y algunos trabajadores entrevistados, les permite a los/as empleados/as tener representantes que se encuentran permanentemente en el hipermercado para poder escuchar sus inquietudes y poder brindarles soluciones, además pueden acceder a los diferentes beneficios que les brinda el sindicato.: *“si estoy afiliado al sindicato...Ya que me da muchos beneficios” “siempre puedo consultar con el delegado diferentes cuestiones respecto al trabajo”*(Entrevista 8, varón, 43 años, empleado de planta del hipermercado. Realizada: 2018). *“Afiliada si, cuando tuve problemas con los horarios pude ir a planteárselo al delegado”* (entrevista 10, mujer, 51 años, empleada del hipermercado, realizad: 2018).

“obvio estoy afiliado desde que entre al trabajar en el hiper” “Desde mi lugar puedes asesorar a ayudar a los compañeros” va a ver personal que te diga que no hago nada, hablan porque no se acerca. (Entrevista 14, varón, 55 años, 14 años antigüedad en el hipermercado, delegado gremial hace 10 años, realizada: 2018).

Sin embargo, para otros/as trabajadores/as, a pesar de estar afiliados, permanecen alejados de la cuestión gremial en los lugares de trabajo: Empleado panadería 46 años: “si estoy afiliado, pero no me gusta participar” “tenemos delegado para mí, mucho no hace...” (Entrevista 13, varón, 46 años, empleado del hipermercado 24 años de antigüedad, realizada: 2018).

Durante el transcurso de las entrevistas también se indagó sobre conflictos que desde la perspectiva de los/as trabajadores/as hayan sido relevantes en el hipermercado, y las respuestas fueron que casi no hay conflictos en el que tenga que interferir el sindicato o los representantes sindicales del hipermercado, la mayoría coinciden con un conflicto en el que el hipermercado decide pasar a los/as empleados/as que tenían contratos de 36hs a 24hs semanales, esto implicó un malestar en el sector y disconformidad de los/as empleados/as que preferían que les aumenten la jornada de trabajo antes que se las reduzcan. En esta instancia los representantes sindicales lograron a través de protestas y charlas con los directivos, aumentar la jornada de trabajo de aquellos/as empleados/as que estaban dispuestos a ese cambio, no recuerdan haber tenido otro conflicto relevante.

Sin embargo el delegado nos comenta otro conflicto en el que reclamaron el pago de las horas extras, porque “se había hecho costumbre no pagarlas” y devolver días por las horas que habían trabajado de más. Estas cuestiones se ven reflejadas en los estudios realizados sobre hipermercados en los últimos años en el país (Fernández Millmada, 2013; Longo, 2012; 2016).

Podemos observar entonces un escenario fragmentado respecto de la representación sindical de trabajadores en esta actividad y las valoraciones respecto de la misma en el cual el sindicato de la empresa principal limita su comedia estrategia y los alcances de su accionar a los trabajadores que formalmente representa, mientras tolera y legitima las prácticas de tercerización y subcontratación laboral vigentes desde hace largos años (y sus efectos precarizantes) en el sector.

Conclusión

Para llevar a cabo esta investigación tomamos como punto de partida a la cuestión de la tercerización laboral entendida como una problemática central tanto en los debates conceptuales como en la realidad socio laboral del país y de la región latinoamericana de las últimas décadas. Más específicamente, nos orientamos “analizar las estrategias de tercerización laboral vigentes en el rubro Hipermercado y sus efectos sobre las condiciones laborales desde la perspectiva de los/as trabajadores/as de una sucursal de un hipermercado ubicado en la Ciudad de La Plata. De manera complementaria, buscamos indagar las respuestas sindicales frente a la consolidación de dichas estrategias, durante el periodo 2015-2018”.

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo las diversas modalidades de tercerización comenzaron a surgir en la década del '70 promoviendo nuevas formas de empleo. En los años '90 estas modalidades de flexibilización empresarial continuaron vigentes y se profundizaron y expandieron en diversos sectores. Esta década, de fuerte sesgo neoliberal en el país, fue de proliferación de grandes cadenas de Hipermercado que también fueron transformando su estructura mediante estrategias de tercerización y subcontratación laboral diversas que flexibilizaron, las condiciones de trabajo (contratación, salario, horarios, entre otras) fragmentando al mismo tiempo colectivos de trabajadores y sus representaciones sindicales y morigerando la conflictividad y la actuación de los sindicatos dentro del mismo (Abal Medina, 2007; Fernández Milmanda 2013).

A pesar del contexto político- institucional más favorable durante el período de los gobiernos kirchneristas (2003-2015) las estrategias de tercerización han seguido desarrollándose en esta actividad y luego de 2015, cuando desarrollamos nuestro trabajo de investigación, sus efectos se mantuvieron vigentes en términos de flexibilización, fragmentación y precarización de condiciones laborales en el marco de la reedición de la orientación neoliberal del gobierno de la alianza Cambiemos (Strada, 2018, Del Bono y Bulloni, 2018).

Por estos motivos resulta importante indagar en los efectos y alcances de estas estrategias ya que se renuevan en los sucesivos escenarios.

Durante el recorrido de esta investigación pudimos obtener a través de las diferentes técnicas de relevamiento y fuentes de información (documentales, trabajos académicos, páginas web y fundamentalmente entrevistas a trabajadores/as) la información necesaria para llevar adelante

este trabajo de investigación, respondiendo a los diversos objetivos específicos que nos hemos trazado.

En primero lugar pudimos identificar y analizar las principales modalidades de tercerización laboral desarrolladas en la sucursal del hipermercado en el que entrevistamos a los/as trabajadores/as. Luego de delimitar conceptualmente al fenómeno de la tercerización laboral y las diversas modalidades que el mismo contempla en base a la literatura especializada, pudimos constatar en este caso un uso extendido de dos de sus modalidades principales, a saber: el suministro de mano de obra vía empresas o agencias de empleo temporario y la subcontratación laboral en sentido estricto. La primera modalidad se presenta como la puerta de entrada del grueso de los trabajadores, generalmente jóvenes, al hipermercado reforzando así el carácter flexibilizador y disciplinador de dicha estrategia. En el segundo caso, se trata de procesos de tercerización típicos iniciado en los años '90 concernientes a las actividades consideradas accesorias o secundarias: limpieza, seguridad y comedor. De manera que en el período analizado conviven diversas modalidades de contratación y regulación laboral vigentes desde los '90 en el hipermercado, las cuales están abarcadas al mismo tiempo por distintos marcos convencionales y representaciones sindicales. Los empleados del hipermercado y el personal de ETT, representados por el sindicato de comercio, están regulados bajo el CCT N° 130/75; luego, los empleados subcontratados regulados por los diversos convenios *colectivos que enmarcan sus diversas actividades: los/as empleados/as de limpieza/maestranza bajo el CCT n° 281/96; los empleados de seguridad privada, bajo el CCT N° 507/07 y, finalmente, Los empleados del comedor pertenecen enmarcados en el CCT N° 389/04.*

Las distintos marcos legales y convencionales del trabajo atravesados por estrategias de tercerización lógicamente tienen efectos sobre las condiciones de trabajo de los/as empleados que pudimos observar en distintas dimensiones importantes como los tipos de contrato, la jornada y las condiciones salariales, alcanzamos así al segundo de nuestros objetivos específicos.

Luego de describir y comparar el marco legal y convencional de las condiciones de trabajo entre trabajadores/as de planta y tercerizados/as arribamos a la cuestión central de nuestro estudio, orientada a analizar la perspectiva de los/as trabajadores/as sobre los efectos de la tercerización sobre sus rutinas y condiciones de trabajo. En este sentido, nos detuvimos en el análisis de las experiencias de trabajo relatadas por los/as empleados/as de la sucursal que entrevistamos en el trabajo de campo. Con fines analíticos, organizamos tales experiencias en dos grandes grupos, el

primero que abarca a trabajadores que ingresaron a la sucursal del hipermercado abordado mediante ETT y el segundo, más diverso, integrado por los/as trabajadores/as subcontratados/as a partir de empresas de servicios de distintos rubros. Los/as trabajadores/as que ingresaron mediante ETT manifestaron que ingresaron siendo muy jóvenes y que se trataba de una modalidad muy extendida de tercerización laboral. En principio, la finalidad es cubrir personal en momentos de mayor demanda de trabajo, donde el hipermercado cuenta con mayor concurrencia de clientes, de manera eventual, pero de mismo modo, los diversos relatos nos dejan entrever que a través de este mecanismo se logra flexibilizar y disciplinar a los trabajadores, ya que quienes resultan adaptables, confiables y competentes “tienen la suerte” de pasar a planta, de ser contratados directamente por tiempo indeterminado en el hipermercado. Las tareas, jerarquías y responsabilidades son prácticamente las mismas en relación al personal propio, pero los beneficios son menores y las condiciones más flexibles. A diferencia de los/las tercerizados/as, los empleados directos reciben: comisiones, premios, descuentos, es decir, acceden a más beneficios. Los trabajadores subcontratados empleados en empresas que prestan servicios diversos al hipermercado por su parte nos relatan circunstancias laborales atravesadas por la flexibilidad y en muchas ocasiones el sobreesfuerzo de la tarea. También se trata de trabajadores/as que alcanzan varios años de antigüedad en el hipermercado, debiendo cambiar incluso de contratista y perder la antigüedad para permanecer en el lugar de trabajo.

Finalmente, hemos abordado las perspectivas de los/as trabajadores/as y delegado sindical respecto del accionar sindical en cuestiones de tercerización laboral. Luego de presentar una breve descripción del sindicato que tiene representación en la actividad, el sindicato de comercio, caracterizado por negociar y legitimar las prácticas de flexibilización empresarial desde los '90 hasta el presente, nos detuvimos en las perspectivas y valoraciones de los/trabajadores/as. En general, los empleados/as directos/s, en su mayoría afiliados, coinciden en señalar que no es un asunto prioritario el tema de la tercerización laboral para el sindicato. Destacan en cambio algunas acciones y conflictos tendientes a mejorar condiciones laborales, pero que atañen solo a los/las trabajadores/as bajo su representación, dejando afuera a los/as trabajadores/as subcontratados/as los cuales, pese a estar bajo la órbita de otros/as sindicatos, en general los desconocen y se mantienen totalmente ajenos a los mismos en una situación de gran vulnerabilidad frente a las negociaciones con quienes los/as contratan y con quienes son sus verdaderos empleadores/as en última instancia.

Podemos señalar a modo de reflexión final que la tercerización laboral es una estrategia empresarial cuyos efectos degradantes sobre las condiciones laborales resultan difíciles de afrontar. El marco legal habilita el desarrollo de estas estrategias y las empresas encuentran en esta posibilidad una vía legítima para desarrollar sus estrategias de flexibilización para adaptarse a los cambios y trasladar sus riesgos hacia los/las trabajadores/as. Esta tendencia empresarial encuentra una ventaja adicional en actividades como las que aquí analizamos con escasa tradición sindical reivindicativa y donde el sindicato que representa a los intereses de los trabajadores/as no demuestran un esfuerzo en defender y pelear para que los/as empleado/as obtengan los mismos derechos y beneficios que aquellos que son personal del hipermercado. Aún en el período previo a 2015, en un contexto más propicio para el accionar sindical, cuando varios sindicatos orientaron su accionar para responder a los efectos de la tercerización laboral, el sindicato de comercio lejos estaba de confrontarla ya que en definitiva ha crecido como consecuencia de la aplicación de estas estrategias en otras actividades económicas. En el período en el que realizamos la investigación, cuando se volvió a configurar un contexto más hostil para los trabajadores/as en el país, el problema de la tercerización laboral pierde relieve en relación con la problemática cada vez más extendida del desempleo, pero sus efectos precarizantes siguen ganando profundidad y extensión. Por eso nos parece importante visibilizarlos y ganar comprensión sobre los mismos. Ese fue nuestro propósito en este TIF.

Referencia Bibliográfica

Abal Medina, P. (2007). El destierro de la alteridad: El caso Wall Mart Argentina. *Revista mexicana de sociología*, 69(4), 683-727. Recuperado el 11 de septiembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018825032007000400004&lng=es&tlng=es.

Abal Medina, P. (2007); Dispositivos de poder en las empresas. Un estudio de relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados. Informe de investigación n° 19. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

Basualdo y Morales (2013) la tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Editores siglo veintiuno.

Bulloni, MN y Pontoni, G. (2018) Respuestas y desafíos sindicales frente a la tercerización y la flexibilización laboral. Un análisis en el sector de producción de contenidos para TV en Argentina. *Revista Teoría Jurídica Contemporánea*.

Bulloni, MN (2016) La regulación del trabajo en contextos de subcontratación e inestabilidad. Una aproximación comparativa: el cine publicitario en Argentina y Brasil. *Revista Cuadernos del Cendes*, n. 93, v. 33, pp. 35-65, 2016.

Bulloni, M.N. (2013) *La organización productiva y del trabajo en las redes de proyectos del cine publicitario: confluencia de viejas y nuevas formas de subcontratación*. En Papeles de trabajo, Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín. ISSN 1851-2577. Año 7, Número 12, Buenos Aires, 2° semestre de 2013. Dossier: "Tercerización y Subcontratación Laboral".

Celis Ospina, J. C. (Coord.) (2012) La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Medellín: CLACSO, Escuela Nacional Sindical. Recuperado de www.clacso.org.

De la Garza Toledo, E. (2012) *Enrique Aproximaciones conceptuales La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global* En Celis Ospina, Juan Carlos La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Medellín, Colombia. CLACSO.

Del Bono, A (2015) Sociología del trabajo: Tercerización y subcontratación laboral: Las configuraciones del trabajo. Disponible en <http://www.memoriia.fahcce.unlp.edu.ar>.

Del Bono, A. (ET AL) (2013) Políticas de empleo en call centers e valor global: una visión desde Argentina como economía receptora. Publicado: Sage SCOPUS, social sciences.

Del Bono, A y Bulloni, M.N. (2013), “*Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina*”, en Senén González C. y Del Bono. A. (Dir.) La revitalización sindical en Argentina. Alcances y Perspectivas. Buenos Aires: Prometeo / UNLaM ISBN 978-987-1635-60-3

Del Bono, A; Leite, M (2016) Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral: Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil; Universidad Central de Venezuela; Recuperado de <http://hdl.handle.net/11336/10398>

Díaz. L (2005) Relaciones especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos? Revista de ciencias sociales. Volumen XI. Universidad de Zulia. Maracaibo Venezuela (pp131-148).

Echeverría. M. (2001) Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo. Santiago de Chile. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org>

Etchemendy, S (2011) *El Diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Buenos Aires: 143 p. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/node/6994>

Etchemendy, S. (Coord) (2018). La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales. Buenos Aires: Biblos.

Ermida Uriart, O. y Orsatti, A. (2011) Outsourcing/tercerización: *Un recorrido entre definiciones y aplicaciones*, En Matteo Dean, Ermida Uriarte, O. Martínez, E. Orsatti, A. Bueno Rodríguez, L. Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo, Distrito Federal, México, (pp 34-44)

Ermida Uriarte, O; Colotuzzo, N (2009) Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL.

Bencomo E. y Rojas M. (2007) Empresas de trabajo temporal: ¿eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica? Revista gaceta laboral. vol 13 n° 3 universidad de Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org › pdf › 33613301>

Bueno Rodríguez, (2011) Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo, Distrito Federal, México, pp 34-44.

Esquivel, J; Carbonelli, M; Irrazábal, G. (2011) Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación. Ed Universidad Nacional Arturo Jauretche. Florencio Varela.

Fernández Milmanda, B. (2013) Capítulo VI *Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil* En Senén González, C, y Del Bono, A. La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Universidad Nacional La Matanza, Editorial Prometeo.

Hernández Arias, A (2005) “La flexibilización laboral: oportunidades y amenazas” . Revista de Ciencias Sociales. ZULIA. Volumen XI N°2 pp256-276.

Iranzo, C y Richter, J. (2012) *Las implicaciones de la subcontratación laboral*. En Celis Ospina, Juan Carlos La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Medellín, Colombia. CLACSO.

Longo, J (2012) Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. Recuperado de www.scielo.org.ar

Longo, J (2016) Temporalidades de los jóvenes en el trabajo Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de empleados de empresas de supermercados durante la posconvertibilidad. Recuperado de <https://www.redalyc.org>.

Maxwel, J (1996) Un modelo para el diseño de investigación cualitativo. Londres sage publications. Traducción Palermo, A. recuperado de www.researchgate.net.

Neffa, J (2008) *La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario*. En la Informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires, Ministerio de Trabajo de la Prov de Buenos Aires, La Plata, pp 85-139

Neffa, J (2012) *Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo*. En Celis Ospina, Juan Carlos La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Medellín, Colombia. CLACSO.

Neffa, J (2017) El contexto socio económico argentino actual. Cuadernos del cendes dossier: argentina durante la postconvertibilidad año 34. N° 95. Tercera época mayo-agosto 201 caracas-venezuela.

Palomino, H; Trajtemberg, D. (2007) *Nueva dinámica de las relaciones laborales y negociación colectiva en Argentina*. En Revista Trabajo N: 3, MTEySS, Buenos Aires, Argentina.

Senén González, C (2011) La revitalización sindical en argentina durante los Kirchner. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina. Revista Trabajo, v. 5, n. 8, p. 39-64
Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabaja5n82011.pdf>.

Senén González, C, y Del Bono (2013) A. La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Universidad Nacional La Matanza, Editorial Prometeo
Trajtemberg, D (2016) Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández. Recuperado de <https://library.fes.de>

Strada, J (2018) Tercerización en el sector de la siderurgia. En: Etchemendy, S. (coord.) *La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos.

Trajtemberg, D y Varela, H (2014) Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? Trabajo y Sociedad. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar>

Valles, M. (2007). Técnicas cualitativas de investigación. Madrid: Síntesis. (Cap. 3 Diseños y estrategias metodológicas en investigación cualitativa, pp. 69-105. Cap. 4 Técnicas de lectura y documentación, pp. 109-139; Técnicas de observación y participación, p.142-164; Cap. 6 las entrevistas en profundidad, p. 177-232).

Vasilachis de Gialdino, I (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa. Cap.1 la investigación cualitativa, p.23-60.

Otras fuentes consultadas

Convenio Colectivo de trabajo (Comercio) N° 130/75. Recuperado de <http://www.infoleg.gov.ar>

Convenio Colectivo de trabajo (Maestranza) N° 281/96. Recuperado de <http://www.infoleg.gov.ar>

Convenio Colectivo de Trabajo (Seguridad Privada) N°507/07. Recuperado de <http://www.infoleg.gov.a>

Convenio colectivo de trabajo (UTHGRA) N° 389/04. Recuperado de <http://www.infoleg.gov.a>

Decreto 1694/06 reglamenta las empresas de servicios eventuales deroga los decretos n° 342/92 y 951/99. Recuperado de <http://www.infoleg.gov.a>

Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios. www.faecys.org.ar

Ley de contrato de trabajo n° 20744. Recuperado de www.infoleg.gob.ar.

Anexos

Guía de entrevistas

Sexo:

Edad:

Nivel de estudio

¿Hace cuánto tiempo trabajas en el hipermercado?

¿Para qué empresa trabajas? ¿Cuánto tiempo trabajaste para esa empresa?

¿Siempre prestaste servicio en el hipermercado?

¿En qué sector trabajas? ¿Qué puesto ocupas? ¿Cuáles son tus tareas? ¿Cuántas horas trabajas?

¿Tuviste cambios de tareas en el tiempo que trabajas en el hipermercado? ¿Cuáles?

¿Contás con todas las herramientas de trabajo para realizar tus tareas? ¿Quién te las da?

¿Quién te supervisa? ¿Quién organiza tú jornada de trabajo?

¿Tenés capacitaciones? ¿Cuales? ¿Quién las brinda?

¿Éstas afiliado/a algún sindicato? ¿Cuál? ¿Participas en él?

¿Si tenés algún problema o inquietud sobre tu trabajo podés acudir al delegado?

Me podés contar tu experiencia de trabajo desde que estas en el hipermercado.

Para jefes ampliar con las siguientes

¿Hace cuánto tiempo que sos jefe?

¿Cuáles son tus tareas? ¿Cuántas horas trabajas?

¿Influye tu opinión a la hora de decidir tomar personal ya sea, de ETT, que estén tercerizados, u otros?

¿En qué épocas del año el hipermercado toma personal temporario? ¿De qué forma?

¿Qué áreas son en las que se requiere contratar ese tipo de personal? ¿Durante cuánto tiempo los contratan?

Para delegado ampliar con las siguientes

¿Cuánto hace que sos delegado? ¿Cuáles son tus tareas?

¿Hubo conflictos en el hipermercado? ¿Cuántos? ¿Cuáles fueron las razones del mismo?

¿Cuál es tu opinión sobre las medidas de subcontratación y tercerización que utiliza el hipermercado?

Desde el sindicato se intenta proponer algunas medidas al respecto.

El sindicato muestra desacuerdo en etas cuestiones.

Entrevistados/as

Distribución según condición de contratación

	Entrevistado/a:
Empleados/as directos del hipermercado	<u>8-9-10-11-13-14</u>
Tercerizados/as vía ETT	<u>11 (todos los empleados/as directos ingresaron vía ETT)</u>
Vía Subcontratación (empresas de servicio)	<u>1-2-3-4-5-6-7</u>

Entrevista 1 (*varón, 26 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

La persona entrevistada cuenta con estudio secundario completo, trabaja para una empresa de seguridad que presta servicio en un hipermercado. Trabaja hace seis años en estas empresas de seguridad, en los primeros dos años estuvo prestando servicios en otro y actualmente hace cuatro que desempeña su tarea en este hipermercado. Su jornada de trabajo es de 8hs en el turno de la mañana, en ocasiones desempeña un horario más extendido y en algunas circunstancias ha tenido cambios de horarios según las necesidades de la empresa.

Su tarea consiste actualmente en controlar la entrada y salida del personal. En los cuatro años que lleva en esta sucursal ha desempeñado distintas tareas, como el control de los camiones que traen la mercadería al hipermercado, también hizo recorridos por el salón de ventas para el controlar los hurtos, entre otras. Las herramientas de trabajo con las que cuenta las provee la empresa de seguridad, es supervisado por el jefe de seguridad del hipermercado al que le dicen J1, si llega a pasar algo se lo tiene que comunicar a él. No recibe capacitaciones de ninguna empresa tampoco está afiliado a ningún sindicato, además no tiene ni idea si existe algún delegado que lo represente.

Entrevista 2 (*varón, 31 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene estudios secundarios completos, trabaja para la misma empresa de seguridad que el entrevistado 1, también tiene 6 años de antigüedad en la empresa y siempre desempeñó sus tareas en la misma sucursal del hipermercado, Su jornada laboral es 8 horas diarias. En el momento de realización de la entrevista su tarea consistía en la prevención de hurtos en el salón de venta pero los van rotando de tareas constantemente, a veces lo envían a la playa de

estacionamiento, a controlar los camiones cuando llegan a dejar la mercadería. Sobre la supervisión de su trabajo al no contar con un jefe de la empresa de seguridad, los supervisa el jefe del hipermercado al que le dicen el J1, él dice a donde van a estar trabajando, qué tienen que hacer. Señala que nunca contó con capacitación ni en el supermercado ni en la empresa de seguridad. Tampoco está afiliado a ningún sindicato.

Entrevista 3 (*varón, 43 años, empleado en empresa de seguridad que brinda servicios al hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, trabaja prestando servicio en el hipermercado hace 15 años, pertenece a una empresa de seguridad, la misma que los primeros dos entrevistados, pero cuando entró a trabajar la empresa tenía otro nombre. En 2012 le ofrecieron renunciar a esa empresa perdió la antigüedad para poder conservar el trabajo de seguridad con la empresa de seguridad Hunter; su jornada de trabajo es de 8hs diarias.

De manera similar a sus compañeros, sus tareas van cambiando; por temporadas controla la entrada y salida de los camiones que dejan la mercadería, recorre el salón para prevenir hurtos, recorre el estacionamiento, actualmente está en el horario de la mañana supervisando la entrada y salida del personal (le dicen podio), revisa los bolsos, mochilas, las libretas sanitarias, se tiene que fijar si suena alguna alarma, hace un poco de todo. Las tareas que realiza las supervisa el jefe de seguridad del hipermercado que le dicen (J1) también está el (J2) que se encarga cuando no está el otro jefe, además de cambiarlo de lugar a veces le rotan el turno de trabajo y lo envían a trabajar por la tarde o a la noche.

Señala que el hipermercado le brindó algunas capacitaciones, porque forma parte de la brigada de emergencia y tiene que saber cómo actuar ante algún incidente, dónde se encuentran las salidas de emergencia, donde están los matafuegos además saber utilizarlos, entre otras cosas. Sabe que hay sindicato, pero no está afiliado tampoco participa, nunca recibió la visita de alguna persona que diga ser el delegado, sí tiene algún problema lo habla con el jefe del hipermercado. Como hace varios años que trabaja en el lugar señala que tiene un poco más de confianza y puede arreglar directamente con el jefe frente a alguna dificultad y si no se puede habla con la empresa de seguridad.

Entrevista 4 (*varón, 30 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, presta servicio en el hipermercado hace 10 años, trabaja para una empresa de limpieza. Su jornada de trabajo es de 8hs diarias, en el horario de la mañana.

Sus tareas dentro del hipermercado son limpiar el salón de ventas antes y durante la apertura, limpiar las oficinas, vestuarios, baños, nos menciona que hace un poco de todo; las herramientas de trabajo las provee la empresa de limpieza.

Es supervisado por el jefe, que también trabaja en el hipermercado: “el viene y te dice a donde ir, que tenes que hacer, si hay que trabajar más horas, también se queda”.

Cambia constantemente las tareas y el horario de trabajo, comenta que hay épocas que le piden que se quede más horas, o lo cambian un tiempo a realizar tareas por la noche o a la tarde, eso lo define el jefe de limpieza según lo disponga el hipermercado.

Capacitaciones no tiene, y no está afiliado al sindicato, si tiene algún problema en el trabajo puede hablar con el jefe de limpieza, el trata de solucionarlo igual nunca tuvo problemas, menciona que mientras cumplas nadie te dice nada y trabajas tranquilo.

Entrevista 5 (*varón, 46 años, empleado en empresa de limpieza que brinda servicios al hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, presta servicio hace 20 años en el hipermercado, trabaja para la misma empresa de limpieza que el entrevistado 4. Es interesante mencionar que anteriormente trabajaba para otra empresa, pero el establecimiento cambió de empresa de limpieza y si se quería quedar trabajando en el mismo lugar le propusieron renunciar, para poder pertenecer a la empresa nueva, por supuesto no le respetaron la antigüedad. Actualmente es el jefe de limpieza, se encarga de repartir las tareas al personal que tiene a cargo y supervisar que se lleven a cabo. Su jornada de trabajo es de 8hs diarias, trabaja en el horario de la mañana por suerte su horario es fijo no lo rotan, y al igual que todos, señala, cuando hay que quedarse unas horas más se queda. Muchas veces el personal de limpieza no da a basto y tiene que ayudar con la limpieza en donde haga falta, él es supervisado por el jefe de seguridad del hipermercado que le dicen J1.

Las herramientas de trabajo las provee la empresa de limpieza, no cuenta con capacitaciones, no está afiliado al sindicato, no sabe si hay algún delegado nunca se enteró. Como hace tanto tiempo que trabaja en el hipermercado y conoce a todos, si tiene un problema lo puede solucionar con el jefe de turno.

Entrevista 6 (*varón, 26 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado, cuenta con estudios secundarios, trabaja en el hipermercado hace 4 años, pertenece a una empresa de servicios que, se dedica a la concesión de alimentos (almuerzos, cenas, refrigerios, entre otros), su jornada de trabajo es de 8hs diarias, presta servicio en el comedor del hipermercado.

Su tarea en el comedor es atender al personal, se encarga de servir el desayuno y el almuerzo, los empleados sacan un ticket donde esta lo que van a consumir; él recibe ese ticket, debe fijarse qué dice y le sirve lo que pide.

No tiene cambios en sus tareas, ni en horarios, siempre trabaja por la mañana, todos los días hace lo mismo; las herramientas de trabajo las provee el hipermercado, y es supervisado por el gerente de fresco del hipermercado, él permite el acceso a la mercadería para poder armar los pedidos del personal.

Capacitación, si tuvo, sobre manipulación de alimentos, la brindo la empresa para la que trabaja, no está afiliado a ningún sindicato.

Entrevistado 7 (*varón, 49 años, empleado en empresa de servicios de concesiones de alimentos, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, presta servicio en el hipermercado hace 9 años, trabaja hace 5 años para la misma empresa externa de servicios de concesión de alimentos, los otros 4 años que estuvo en el hipermercado trabajaba para otra empresa del mismo rubro que dejó la concesión, entonces tuvo que renunciar, perder la antigüedad para poder quedarse trabajando para la empresa actual.

El sector en donde trabaja es el comedor, es el cocinero, se encarga de preparar los diferentes menues que tienen los empleados para comer durante la semana, su jornada de trabajo es de 8hs diarias y sus horarios es siempre por la mañana, por suerte no tiene cambios en las tareas.

Las herramientas de trabajo las provee el hipermercado desde los utensilios para cocinar hasta toda la mercadería que necesita para preparar los diferentes menues. Sus tareas las supervisa el gerente de fresco del hipermercado, es la persona que brinda el acceso a la mercadería todos los días, y controla lo que usa y saca de las cámaras para cocinar.

Con respecto a las capacitaciones, tuvo las básicas de manipulación de alimentos, higiene de alimentos, que la brindo la empresa donde trabaja.

No está afiliado a ningún sindicato, si tiene algún problema lo trata de solucionar con la empresa o con los jefes del hipermercado.

Entrevistado 8 (*varón, 43 años, empleado de planta del hipermercado, entrevista realizada: 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, trabaja en el hipermercado hace 21 años, los primeros 5 años estuvo por ETT, luego ingresó a la planta.

El área en el que trabaja actualmente es la carnicería, se encarga de envasar los diferentes cortes, (pone la carne en las bandejas y las envuelve con film) para que después las puedan llevar a las góndolas, su jornada de trabajo es de 8hs diarias, Tiene un franco a la semana, pero hay épocas que tiene que quedarte más horas y trabajar sin franco. Es supervisado por el jefe de carnicería, quien organiza los francos, entre otras cosas.

Con respecto a las capacitaciones, comenta que se las brindó el hipermercado y fueron sobre seguridad e higiene, prevención de accidentes, para que tengan cuidado y tomen las precauciones sobre todo los cortadores.

Está afiliado al sindicato de comercio, no participa, pero si tiene problemas o inquietudes los puede hablar con el delegado, que tiene una oficina en el mercado, no necesita concurrir, le consulta directamente a él.

Entrevistado 9 (*varón, 46 años, empleado de planta del hipermercado, entrevista realizada 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, trabaja en el hipermercado hace 25 años, siempre en planta, trabaja 8hs y tiene un franco a la semana.

Su área de trabajo actualmente es “Fresco”, más precisamente en la panadería, su tarea diaria es hornear los panificados congelados para la venta diaria y para lo que necesita el comedor. Durante su trayectoria en el hipermercado ha desempeñado diversas actividades y tareas. Actualmente está bajo la supervisión del jefe de panadería. Ha tenido capacitación de parte del hipermercado en lo que respecta a manipulación de alimentos, seguridad e higiene. Está afiliado al sindicato de comercio, no participa, si tiene algún problema lo puede hablar con el delegado que está en el hipermercado, “siempre y cuando no lo pueda arreglar con algún jefe primero”.

Entrevista 10 (*mujer, 51 años, empleada del hipermercado, entrevista realizada 2018*)

La entrevistada tiene secundario completo, trabaja en el hipermercado hace 21 años, de los cuales los primeros 5 años estuvo por agencia de empleo temporario. Actualmente trabaja de cajera, su jornada es de 8hs diarias, con un franco semanal, su tarea diaria es controlar que el precio de la mercadería que pasa por la caja este bien y cobrar la mercadería que las personas se llevan. Como todos tuvo cambios de área, estuvo trabajando un tiempo en textil, bazar, ahí generalmente lo que se hacía era reponer la mercadería, y verificar que tengan el precio correcto para que después no haya problemas, cuando pase por las cajas. Actualmente es supervisada por la jefa de cajas, es a la que le pide el cambio si hace falta en la caja, autoriza algún descuento, y la que le da permiso si necesita ir al baño. Cuentan con capacitación, sobre atención al cliente, manejo de tarjetas de crédito y débito, cuando hay cambios en las cajas registradoras también. Está afiliada al sindicato de comercio, si hay algún problema lo puede hablar con el delegado.

Entrevistada 11 (*mujer, 24 años, 10 meses de antigüedad en la sucursal, empleada de una ETT, entrevista realizada 2018*)

La entrevistada trabaja en la sucursal hace 10 meses, y presta servicio para una ETT/agencia. Desde que presta servicio en el hipermercado es cajera no tenía experiencia en el rubro, como todo personal que contrata la empresa, sus contratos son de 24hs semanales, los cuales lo realizan los días viernes, sábados, domingo y feriados, los días que se lanzan las oferta más fuertes. Sus tareas son cobrar la mercadería que pasa por las cajas, recibió capacitación para poder manipular el sistema de cajas, cobranza con tarjeta d crédito/debito, que se las brindo el hipermercado a

través de su jefa. Supervisa su trabajo la jefa de cajas de hipermercado No se encuentra afiliada a ningún sindicato.

Entrevistado 12 (*varón, 42 años, 19 años de antigüedad en el hipermercado, empleado del hipermercado hace 16 años, entrevista realizada 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, trabaja en el hipermercado hace 19 años, de los cuales estuvo 3 años por agencia.

Hace un año lo promovieron a jefe de almacén, trabaja 8hs diarias con un franco a la semana, como es costumbre en el hipermercado los jefes cambian de horario cada semana. Sus tareas son supervisar al personal que tiene a su cargo, ya sea empleados, de agencia, externo. Se encarga de organizar los horarios y francos, además de indicar las tareas a cada uno con respecto a la reposición, precios en la góndola, entre otros.

Los años anteriores fue repositor en la parte de electrodomésticos, en bazar, en ese entonces se encargaba de la reposición de la mercadería.

Actualmente es supervisado por el gerente del hipermercado.

No está afiliado a ningún sindicato por trabajar fuera de convenio al ser jefe.

Las capacitaciones las brinda el hipermercado, las más recientes fueron sobre liderazgo, manejo de personal, sistemas.

Nos cuenta que la época en la que se contrata más personal en el hipermercado es para las fiestas de fin de año y para cubrir vacaciones de los empleados, y lo hace a través de agencias o empresa de trabajo temporario, y es para el sector de almacén, carnicería, electro y bebidas: *“Generalmente se los contratan por 3 meses, y si nos parece que no cumple con las expectativas del sector se toma la decisión, pedirle a la agencia que envíe a otra persona, hay veces que la persona que se contrata por poco tiempo cumple con las expectativas y cuando el gerente pregunta por los empleados nuevos, tratan de dar el visto bueno para que queden un tiempo más ya sea con la agencia o lo recomiendan para que quede trabajando para el hipermercado”*.

Entrevistado 13 (*varón, 46 años, empleado del hipermercado 24 años de antigüedad, entrevista realizada 2018*)

El entrevistado tiene secundario completo, trabaja en hipermercado hace 24 años ingresó directamente.

Actualmente y ya hace 6 años es jefe de limpieza y perfumería, su jornada laboral es de 8hs diarias, con un franco a la semana. Cada semana su horario de trabajo es intercambiado con los demás jefes, tiene que estar una semana a la mañana y otra a la tarde. Se encarga de supervisar al personal que tiene a su cargo, ya sea del hipermercado, agencia o externos. Distribuye las tareas, arma los horarios y francos.

Los años anteriores estuvo en varios sectores, en electrodomésticos como vendedor, en almacén y en perfumería como repositor, tenía que encargarse de la reposición de la mercadería en la góndola, controlar que cada una tenga los precios correspondientes, entre otros.

Actualmente es supervisado por el gerente del hipermercado, como es jefe no está afiliado al sindicato, figuran fuera convenio.

Recibe capacitaciones que las brinda la empresa, sobre liderazgo, ventas, manejo de personal, sistemas, comunicación, todo lo que esté relacionado con los jefes y la cadena de mando.

Del mismo modo que el anterior jefe nos comenta que hay épocas como las fiestas de fin de año, entre otras en el hipermercado que se requiere más personal para llevar a cabo las tareas y reforzar la ayuda al personal existente, el ingreso del nuevo personal en esas épocas es por agencia, ya que son contratados por un tiempo que no supera los 3 meses. Los sectores que reciben refuerzos son almacén, bebidas, la carnicería Parte del personal que se contrata por agencia y cumple con las expectativas del sector, se lo tiene en cuenta para continuar trabajando, entonces cuando el gerente pregunta por los empleados nuevos, tratan de dar el visto bueno para que queden un tiempo más ya sea con la agencia o lo recomiendan para que quede trabajando para el hipermercado.

Entrevistado 14 (*varón, 55 años, 14 años antigüedad en el hipermercado, delegado gremial hace 10 años, entrevista realizada 2018*)

El entrevistado trabaja en el hipermercado hace 14 años, de los cuales el primer año estuvo trabajando por agencia (ETT). Su jornada es de 8hs diarias, por la mañana. Tuvo cambios de sector. Trabajo en bazar, en precios y en el depósito, sus tareas eran; reponer, controlar los cambios de precio de las mercaderías, y en el depósito acomodar los pallets que bajaban de los camiones. Era supervisado por el jefe del sector.

Está afiliado al sindicato de comercio y si participa del mismo, actualmente es el delegado de los empleados del hipermercado, ya hace 10 años que ocupa ese puesto, sus tareas actualmente son:

representar a los/as empleados/as, informar sobre las medidas y disposiciones del sindicato, acompañar en lo que se necesite.

Nos comenta que uno de los conflictos más recientes fue respecto a los contratos de 36 hs semanales, los cuales tuvieron que pasar a 48hs o a 30hs, otras de las cuestiones fue que no se estaban pagando las horas extra.

Con respecto a las medidas de subcontratación y tercerización, menciona que para el hipermercado funcionan bien. Cuando hace falta personal, como delegado lo ve bien porque prestan servicio en la misma empresa, pero no son parte del plantel parmente.

Con respecto a estas medidas de subcontratación y tercerización el sindicato no manifiesta nada ni a favor ni en contra porque hay una ley que permite operar así. Por esas razones el sindicato no muestra desacuerdo y no le interesa, y como delegado de la comisión interna no puede hacer nada ya que hay una ley que ampara a la empresa.