

La organización del trabajo en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario: la problemática de la sub- contratación en la experiencia de trabajadores jóvenes

Jaime Guiamet

INTRODUCCIÓN

En este artículo realizaremos un análisis de un aspecto clave de la organización del trabajo en los últimos años, intentando vincularlo con las experiencias y los sentidos que construyen jóvenes trabajadores que se desempeñan en una cadena multinacional de supermercados, que llamaremos “A”, instalada en la ciudad de Rosario en el año 2004. Nos referimos particularmente a la cuestión de la subcontratación, preguntándonos en primer lugar por algunos procesos históricos en el sector, para comprender cuando cobra masividad la implementación de políticas de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de las formas contractuales. En segundo lugar, y en relación con esto, intentaremos comprender las condiciones laborales de algunos trabajadores subcontratados en el supermercado y las relaciones que se generan en el espacio de trabajo entre éstos y los trabajadores contratados por la empresa.

La instalación de las cadenas multinacionales de supermercados, como veremos para el caso argentino, es un fenómeno característico de los cambios que sobrevienen con la hegemonía neoliberal en la década de los noventa, ya que se encuentra vinculado a la apertura económica y las desregulaciones comerciales y laborales promovidas desde el Estado. En este marco se da un recambio en donde los pequeños comercios

cierran como consecuencia de la expansión de los grandes capitales, recambio que implica la pérdida de una gran cantidad de puestos de trabajo en la rama mercantil y una precarización de las condiciones laborales. Si bien esta problemática se constituye como central durante esta época, no encontramos demasiadas investigaciones que aborden las relaciones laborales al interior de los supermercados en el campo de las ciencias sociales en general y en el antropológico en particular. Es por ello que consideramos fundamental realizar estudios de este tipo desde la disciplina antropológica para comprender cómo estas reformas en el mercado y en los procesos de trabajo impactan en los sujetos, en su accionar y en sus relaciones en el lugar de trabajo.

El siguiente trabajo se puede enmarcar en el área de Antropología del Trabajo y, en tanto tal, parte de un enfoque metodológico que se puede caracterizar como “enfoque antropológico”, caracterizado por estudiar el trabajo en su cotidianeidad, en el lugar de producción, y pres-tándole atención a las experiencias y los sentidos de los sujetos sociales que lo desarrollan. Sin embargo, este enfoque también pretende alejarse de perspectivas excesivamente centradas en los sentidos que construyen los actores, desatendiendo los procesos estructurales que atraviesan al mundo del trabajo.

En lo que refiere a las estrategias metodológicas para realizar el trabajo de campo con los trabajadores jóvenes hemos utilizado de manera destacada dos, a saber: entrevistas y observaciones. Las entrevistas realizadas se asemejan a lo que Guber (1991) llama “entrevista antropológica o etnográfica, también conocida como entrevista informal o no directiva” (Guber, 1991:205). Este tipo de entrevista se caracteriza por ser abierta, es decir, no guiarse por un cuestionario cerrado y único para todos los sujetos sino atenerse al flujo de la conversación mediante la “no directividad”, que se basa en técnicas como la atención flotante, la asociación libre y la categorización diferida. La elección de este tipo de entrevista se articula con el hecho de que una parte importante de la problemática de nuestra investigación consiste en retomar y analizar los discursos de los trabajadores por lo que las preguntas hechas en la entrevista se enfocan en los sentidos y las concepciones que éstos tienen hacia su trabajo, sus compañeros, sus jefes, las empresas, etc. Otra estrategia que se utilizó fue la observación con participación. Esta constituye un punto intermedio entre la observación participante, modalidad clásica que traslada la cotidianeidad del investigador a la de los sujetos,

y la observación no participante que intenta minimizar la presencia del investigador en el campo (Guber, 1991). Por último, también se realizó un análisis de fuentes, tales como notas periodísticas sobre el tema, el convenio colectivo de trabajo de los empleados de comercio y un “manual de inducción” de la empresa hacia los empleados.

A lo largo de la investigación (que comienza en el año 2008) se han realizado 27 entrevistas a diferentes sujetos significativos del trabajo en el supermercado y 10 observaciones, (orientadas fundamentalmente a conocer el proceso de trabajo). En este artículo nos centraremos especialmente en las entrevistas que se han realizado a trabajadores que se encontraban tercerizados al momento de la entrevista o que habían transitado por esa situación contractual.

LA DINÁMICA HISTÓRICA DEL SECTOR SUPERMERCADISTA Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

La expansión del supermercadismo como fenómeno de comercialización a nivel mundial que se da en el siglo XX debe verse a la luz de una serie de cambios sociales, económicos y tecnológicos que propiciaron la ampliación de la escala de las superficies de ventas y formas de comercialización como el autoservicio¹. Desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, el sector se ha expandido fuertemente a nivel mundial, ampliando sus superficies de venta y convirtiéndose en agentes protagónicos dentro de los sistemas agroalimentarios. En Argentina, la instalación de los primeros supermercados data de los años cincuenta en Mar del Plata, donde se ubica el supermercado Estrella Argentina (Rodríguez et al., 2010; Abal Medina, 2005; Raposo y Romero, 2002), pero es en la década de los ochenta cuando se introducen importantes cadenas extranjeras en el país (Carrefour, Jumbo, Makro), desarrollándose los niveles de competencia y desencadenando una crisis en algunas firmas nacionales. Paralelamente a la introducción de estas empresas multinacionales surgen modalidades innovadoras en la comercialización, tales como *convenience store*, *hard discounts* o *shoppings*, que marcan el comienzo de un cambio radical en la estructura de ventas en el país (Raposo y Romero, 2002)².

En los años noventa se produce la gran expansión de los supermercados en el país, que se constituye como “un caso paradigmático debido a que subsume tendencias que caracterizaron a la década de los

noventa: concentración y extranjerización del capital, terciarización de la economía, contracción del empleo y precarización de las condiciones de trabajo” (Abal Medina, 2005:5). En esta década se produce una transformación estructural en la economía argentina, que tiene entre sus principales líneas las privatizaciones, la desregulación laboral y comercial, la apertura financiera y la transformación del sector público, transformaciones principalmente vehiculizadas a través de las leyes de Emergencia Económica (Ley 23.696) y de Reforma del Estado (Ley 23.697), así como mediante políticas económicas centradas en la paridad peso-dólar (Ley de Convertibilidad)³.

En el sector supermercadista se favorece la concentración del capital mediante dos políticas: la apertura comercial y la ausencia de una política de defensa de la competencia (Rodríguez et al., 2010). Un dato de la creciente concentración lo da Abal Medina (2005), mediante el análisis de la participación en ventas de las principales empresas o grupos de la Gran Distribución: mientras que en 1997 las primeras tres empresas poseían una participación del 43,8% en el 2003 su participación sube al 61,79%. También la década de los noventa y la siguiente son testigos de las fusiones y adquisiciones de las grandes empresas supermercadistas. La otra cara de este movimiento de concentración es la de extranjerización del capital. Mediante la Ley de Inversiones Extranjeras (1989), se le otorga a los inversores extranjeros los mismos derechos y obligaciones que a los grandes empresarios locales (Abal Medina, 2005). Así, la evolución de la participación extranjera de las 500 empresas más grandes del país aumenta entre 1993 y 2001 del 34% al 69%. Además la participación extranjera en Argentina para el año 2004 (66%) es ostensiblemente mayor en el sector supermercadista que en otros países de América Latina como Brasil (14%) y Chile (2,7%).

Esta creciente concentración y extranjerización del capital en el sector supermercadista produce un proceso de quiebre masivo de pequeños y medianos comercios y por consiguiente de pérdida de puestos de trabajo, ya que se estima que entre 1984 y 1993 en la categoría de pequeños comercios tradicionales se perdieron 64.000 de estos establecimientos minoristas de la alimentación provocando la consiguiente pérdida de 125.000 puestos de trabajo, mientras que la instalación de supermercados recuperó solo un quinto de estos puestos, 23.000 (Gutman, 1997:8).

En síntesis, “actualmente, las grandes cadenas de comercialización minorista funcionan en mercados típicamente oligopólicos tanto en

su estructura (pocas firmas con alto porcentaje del mercado, estableciendo parámetros para los seguidores, insertos en nichos o intersticios del mercado) como en sus prácticas (guerra o acuerdo de precios, fusiones, etc.)” (Viego, 2008:12).

Otra arista fundamental del crecimiento de las grandes cadenas de supermercados es que en general conllevó una imposición de condiciones de empleo precarias y nuevas formas de organizar el trabajo. Uno de los ejemplos paradigmáticos en la ciudad de Rosario lo constituye la ampliación de los días de trabajo, especialmente el domingo, lo cual comienza a ser moneda corriente en los supermercados a partir de la instalación de Carrefour a mediados de la década de los noventa. Otro factor que está vinculado a la imposición de estas condiciones es la renovación de la fuerza de trabajo, ya que se ha convertido en una política común entre las grandes cadenas de supermercados la contratación de trabajadores jóvenes, con poca o nula experiencia laboral.

Esta reestructuración laboral forma parte de una tendencia general en el mundo del trabajo en el capitalismo de las últimas décadas, en donde se produce una precarización y flexibilización de la fuerza de trabajo a nivel mundial. Según Antunes (2005), estos cambios están vinculados a que “la sociedad del capital y su *ley del valor* necesitan cada vez *menos* del trabajo *estable*, y cada vez más de las diversas formas de trabajo de tiempo parcial o *part-time*, tercerizado, que son en escala creciente parte constitutiva del proceso de producción capitalista” (Antunes, 2005:109, cursivas del autor). De este modo, las empresas intentan reducir el número de trabajadores estables, desarrollar una estructura productiva más flexible que se adecúe a las fluctuaciones del mercado, “recurriendo frecuentemente a la desconcentración productiva, a las empresas tercerizadas, etc.” (Antunes, 2005:38). Esto genera una “ocasionalización de la fuerza de trabajo” (Meszaros apud Antunes, 2005), lo que ha provocado que el trabajo precario y el desempleo estructural sean un problema a nivel mundial. Como afirma este autor, uno de los principales problemas de la crisis estructural es la explosión, con intensidad jamás vista, del universo del no-trabajo – el mundo del desempleo. Hoy, según datos de la OIT, casi un tercio de la fuerza humana mundial disponible para el acto laboral o se encuentra ejerciendo trabajos parciales, precarios, temporarios, o vive ya las amarguras del no-trabajo, del desempleo estructural (Antunes, 2006).

Relacionado a esto, vale aclarar que en Argentina se dan profundas transformaciones en el mundo del trabajo en la década de los noventa, en donde el Estado defiende las prerrogativas empresariales a través de cambios legislativos. Así, la flexibilización se impone tanto en los hechos como en la ley, promoviendo empleos caracterizados como “empleos basura” y un régimen de fuerte disciplinamiento laboral. En líneas generales, lo que se desarrolla en mayor medida con respecto a la gestión del trabajo es una flexibilización del uso de la mano de obra, lo cual permite que el capital pueda disponer de ésta más tiempo, de diferentes formas, darle usos más amplios y deshacerse de ella más fácilmente. La flexibilidad impuesta en la contratación y en el cese de la relación laboral se ubica como una estrategia central para lograr dichos objetivos⁴.

A continuación desarrollaremos una de las principales problemáticas ligadas a la flexibilización contractual que existe en el ámbito particular que se ha elegido para realizar la investigación, el supermercado “A”⁵ de la ciudad de Rosario. Este tipo de flexibilización puede englobarse en lo que se conoce como la dimensión de la “flexibilización numérica”⁶. “Esta apunta a aquellos aspectos que permiten debilitar los contratos de duración indeterminada, es decir a la precarización del vínculo trabajador-empleador, adaptando el volumen de trabajo a las necesidades de las empresas ante modificaciones estructurales o transitorias de la demanda y/o evoluciones tecnológicas. Los instrumentos son variados: trabajo eventual, contratos por tiempo determinado, trabajo por temporada” (Montés Cató y Ventrici, 2007:22). Así, se trata de un movimiento más general que permite que la empresa pueda contratar y deshacerse de la mano de obra de un modo más fácil⁷. Es dentro de esta perspectiva donde ubicamos las tendencias a la subcontratación y tercerización en el mundo del trabajo actual.

Así, las investigaciones que hemos reseñado y abordan la tercerización y/o la subcontratación las destacan en primer lugar como una estrategia de las empresas para abaratar costos, ya que la empresa se puede desprender de estos trabajadores de un modo más sencillo en términos legales. Vinculado con esto, también conciben a la subcontratación como un mecanismo de explotación de mano de obra, ya que los empleados tercerizados son trabajadores temporales, inestables, y que generalmente no reciben los mismos beneficios que quienes están contratados por la empresa principal. Algunas de las investigaciones destacan distintos órdenes de diferencias entre estos trabajadores, ya sean salariales, de

condiciones de trabajo, o incluso otras como el traslado a las fábricas, la calidad de las comidas, etc., como sucede para el caso de trabajadores mineros de Chile (Chiriguini y Lischetti, 2008). En algunos casos, como la investigación de Palermo sobre Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), se destaca la constitución de un mercado de trabajo basado en la subcontratación como un paso previo a ser “estable” (Palermo, 2009). Otro “núcleo duro” de las investigaciones sobre la problemática es recalcar el papel que juega la tercerización en tanto mecanismo de dominación o disciplinamiento de los trabajadores, ya que, mediante la heterogeneización o fragmentación del colectivo de trabajo se dificulta la organización colectiva de estos sujetos (Ghioni, 2005; Montes Cató y Ventrici, 2007; Ynoub, 2010; Longo, 2012). Sin embargo, otra cara de este movimiento que rescatan estas mismas investigaciones es la constitución de estos trabajadores tercerizados como sujetos colectivos que han llevado adelante luchas y reclamos contra la precarización laboral (Chiriguini y Lischetti, 2008; Montes Cató y Ventrici, 2007; Wolanski, 2008; Ynoub, 2010).

En relación con la situación de los trabajadores “externos”⁸ de las empresas multinacionales de supermercados, debemos recordar que nos encontramos en un contexto donde aumenta la importancia de los supermercados en el nivel de la cadena agroalimenticia, y esto les permite imponer determinadas condiciones a los proveedores de alimentos, entre las que se encuentra el hacerse cargo de la reposición de sus productos.

En términos generales, la situación de los “externos” en el supermercado que investigamos difiere de las situaciones que afirman las investigaciones que se centran en “los subcontratados” como trabajadores de condiciones más precarias que los contratados por la empresa. La situación de los trabajadores subcontratados es altamente variable, ya que se encuentra un espectro de situaciones que, tanto en la visión de los trabajadores como en las condiciones laborales, son desde claramente más precarias hasta superiores que el trabajo de “interno” (quienes son contratados directamente por la empresa de supermercados “A”). Esto explica que existan situaciones de traslados desde una empresa subcontratada al “A” y viceversa, así como que se generen intercambios particulares entre estos tipos de sujetos, que serán desarrollados en el siguiente apartado.

LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SUPERMERCADO “A”: ENTRE “INTERNOS” Y “EXTERNOS”

En este apartado abordaremos dos núcleos relacionados a la situación de los trabajadores tercerizados en el supermercado: la valoración de sus condiciones de trabajo y las relaciones que estos trabajadores establecen con otros sujetos significativos del trabajo en el supermercado (los jefes y compañeros de trabajo tanto del supermercado como de las empresas que los contratan).

En relación con las condiciones laborales de los “externos”⁹ una de nuestras hipótesis sobre esta problemática es que la valoración de las condiciones laborales se realiza en comparación con la valoración que los mismos realizan de las condiciones laborales de los “internos” del supermercado “A”. Así, algunos de los aspectos que más valoraban de su trabajo los “externos” se vinculan con características visualizadas como negativas del trabajo en el supermercado, como por ejemplo la posibilidad de tener una base horaria fija de mañana, ya que los “internos” del “A” por lo general tienen horarios rotativos, o el hecho de no trabajar los domingos ya que, como lo hemos desarrollado en otros artículos (Guiamet, 2012), el “descanso dominical” es uno de los principales reclamos de los trabajadores de grandes empresas supermercadistas.

Otro de los elementos propios de la comparación es la fuerte disciplina que afecta a la situación de los “internos” en el establecimiento, disciplina de la que, según los propios “externos”, se encuentran relativamente ajenos. Un trabajador de una empresa proveedora del supermercado que se desempeñó como “interno” del “A” durante dos años y renunció a su trabajo porque ingresó a trabajar como “externo” en una empresa alimenticia (desempeñándose precisamente en el supermercado “A”), remarca la “tranquilidad” que tiene como “externo” en comparación al trabajo como “interno” del supermercado “A”.

I: Digamos, para mí una diferencia grande es que es más tranquilo, no te hacés más problemas, ya te digo, por ahí vas a tu casa y estás embolado, estás toda la tarde embolado, yo tenía un amigo que vivía re nervioso, vive, sigue laburando acá todavía, y el loco es re nervioso. Encima por ahí a veces él tenía problemas con la vieja, a veces con la novia, y se te junta todo y te volvés loco. Si no sabés llevar, si no te sabés manejar, te volvés loco. Hasta yo, que ya te digo, soy re tranquilo, y a veces te volaba los pelos. Y esa es la diferencia con acá, está bien, podés llegar a tener problemas, presión, pero es muy mínima a la que vos tenés cuan-

do sos interno. Acá vos sabés que venís y hacés tu laburo tranquilo, ya te digo, en el supermercado, cuando sos interno, entrás y al rato decís, no quiero estar más acá, me quiero ir a la mierda.

E: Y ahora que volviste a entrar acá (...) ¿qué sentiste?

I: No... no me afecta en lo más mínimo porque yo sé que hago acá mi laburo y más que vos podés venir a darme una orden, no me podés tratar como antes (Registro N°19; Repositor “externo”; ex trabajador de “A”)

Otra de las problemáticas que debemos tener en cuenta al considerar las condiciones laborales de los “externos” son las diferencias que presentan entre los propios trabajadores, por lo general de acuerdo a la empresa para la que reponen sus productos. Una de las distinciones más importantes es la cantidad de tiempo que se desempeñan en el supermercado, ya que esto genera un vínculo particular con éste. Por un lado, los “externos” de empresas más grandes desarrollan sus actividades fundamentalmente en un supermercado, esto es caracterizado por los propios “externos” como “tener boca fija”. Por otra parte, existen sujetos que tienen “recorridos”, es decir, que rotan y reponen en varios supermercados en el transcurso de un día. Según Longo “en el caso de los ‘repositores externos’ de empresas chicas, su espacio laboral no es fijo ya que durante el día recorren más de un hipermercado. Mediante un cronograma fijado por la empresa que los contrata, se les indica en qué supermercados deben reponer cada día. En este caso la jornada laboral depende del tiempo en que finalicen el ‘recorrido’ asignado por la empresa empleadora, introduciendo de esta manera un cuasi trabajo a destajo” (Longo, 2012:8).

En nuestra investigación, los entrevistados destacaban tanto ventajas como desventajas en relación con tener “boca fija” o no. Según los trabajadores, existe la desventaja de que el traslado de un establecimiento a otro no es subsidiado por las empresas, y que además se debe “rendir cuentas” a varios jefes de distintos establecimientos, lo que generaría una mayor inestabilidad en el trabajo. Esto también se relaciona con una de las prerrogativas fundamentales que tiene el supermercado sobre el “externo” que es la de prohibirle la entrada.

(...) trabajar bajo patrón, más de repositor es muy jodido, eso es lo que tiene, si sos “interno”, vas a un solo lugar cumplís ahí y te vas, pero siendo “externo” y si es como yo que tengo recorridos, tenés que aguantar al jefe de uno, al jefe de otro (...) Y capaz que tenés que cumplir un horario, te tenés que ir a otro supermercado y el tipo no te deja

salir, te peleas con el tipo, te echa y vos por ahí perdés el laburo porque te pueden prohibir la entrada a todos los “C” del país si quieren. O por ahí te quedás y cuando te fuiste al otro supermercado te dicen: “eh que llegaste tarde”, tenés muchos problemas así (Registro N°5; Repositor “externo”)

Sin embargo, el “no tener boca fija” puede ser considerado al mismo tiempo como una ventaja ya que se evitaría el ser “responsable” de las situaciones que suceden en un supermercado.

(no tener “boca fija”) Tiene ventajas y desventajas. La ventaja es que si vos caés y hay algún quilombo no estabas, uno no puede dar vuelta... Yo siempre que caí a un super trato de mirar la fecha, lo que hay, porque es super importante eso. Bueno, no sé, tener una boca fija es como que te genera una confianza, a mí ponele me dejan salir del “C”, salgo tranquilo en general. Aunque a veces me voy medio apurado porque por ahí te piden cosas que las podrían hacer ellos, como sacarte los vacíos, los dejo y me voy. Pero...yo prefiero no, prefiero que me vayan cambiando. Y de hecho tengo ese fijo y el supermercado secundario no, no tengo fijo (Registro N°25; Repositor “externo”)

Tiene sus contras y sus pros. Ponele, que se yo, por ahí, con el tema de a veces de algún encargado que sabés que es medio rompebolas en un super. Vos sabés que tenés que cumplir 8 horas, entonces vos la dividís a las horas en los tres supermercados y no tenés que bancarte ni una, vos te vas y no tenés una boca fija que vos decís bueno, pasa algo y te vienen a romper las bolas a vos porque es tu boca, ¿me entendés? (Registro N°19; Repositor “externo”, ex trabajador de “A”)

Consideramos que esta ambigüedad respecto de la valoración de una “boca fija” o no se vincula con la relación que los “externos” construyen con las instancias jerárquicas de las diferentes empresas de supermercados en que se desempeñan. Según Martínez, la situación de estos trabajadores puede conllevar “una confusión de las relaciones de dominación, ya que un empleador paga el salario y otro explota la fuerza de trabajo” (Martínez, 2007:6). Algunos aspectos de la dirección concreta del proceso de trabajo serán retomados más adelante, ahora nos limitaremos a desarrollar las concepciones de los “externos” sobre la multiplicidad de órdenes jerárquicos a los que tienen que responder.

Como analizábamos respecto a las citas anteriores, entre estos trabajadores se valora negativamente el tener que “rendir cuentas” a varios “jefes”¹⁰, pero, a la vez, se reconoce la posibilidad de deslindarse de las

direcciones de los “jefes” de cada establecimiento mediante la rotación entre supermercados. En este sentido, la situación que aparece como la instancia de control por excelencia sobre estos sujetos, más allá de las prerrogativas de los “jefes del supermercado”, son las “visitas” por parte del supervisor de la empresa a los supermercados en los que se desempeñan. Estas visitas son generalmente esporádicas y no tienen una frecuencia establecida. De esta figura también depende la importancia que se le otorgue a las directivas de los jefes, ya que algunos trabajadores afirman que “su supervisor no le daba importancia” a las directivas de los mandos jerárquicos del supermercado. Según Ghioni (2005), existen “empresas que tienen como política que ‘sus’ repositores, una vez concluida la labor en la góndola, ‘colaboren’ con el supermercado; mientras otras – sobre todo las grandes empresas – mantienen una puja con las cadenas para que los repositores trabajen exclusivamente con sus productos” (Ghioni, 2005:225). En nuestra investigación hemos vislumbrado que esta puja influye en la valoración de las directivas y de la multiplicidad de “patrones” que se presentan en los espacios laborales.

Y eso si, ponele, si vos tenés quilombo en algún super, con el encargado, que te manda a hacer algunas cosas, que no tienen nada que ver, nosotros ya sabemos, que tenemos que poner nuestra mercadería y nada más... Otra mercadería no vamos a reponer, ni vamos a limpiar ni nada (Registro N°19; Repositor “externo”; ex trabajador de “A”)

Otra característica del trabajo de los “externos” es el poco contacto que tienen con los compañeros de sus empresas. Algunas investigaciones han concluido que esta falta de contacto implica que este sector de los trabajadores sea “el menos organizado para confrontar con la patronal y quienes se encuentran en peores condiciones objetivas para dar pelea por sus derechos” (Ghioni, 2005:226). Sin embargo, debemos aclarar que, desde nuestra perspectiva, esta “condición objetiva” desfavorable no ha impedido que trabajadores de este sector se organicen y logren sus reclamos, fundamentalmente en torno al encuadramiento sindical¹¹.

Otro problema relacionado a las condiciones de estos sujetos es la flexibilidad horaria que poseen en general. Como afirmaba Longo, estos trabajos muchas veces se configuran al modo de los “trabajos a destajo”, ya que se miden por las tareas realizadas más que por el tiempo de trabajo. Esto también es valorado de un modo ambiguo por los trabajadores, nuevamente dependiendo de las instancias jerárquicas del supermerca-

do, ya que uno de los conflictos más importantes son las autorizaciones de los jefes del supermercado para que el “externo” pueda salir de éste.

E (entrevistador): ¿Y eso a vos te pasa seguido, y no lo cobrás?

I (informante): Y si, no, no lo cobrás, no hay horas extras. Pero, o sea, que se yo, eso se equipara con las veces que vos te vas antes, que entrás más tarde. O parás a desayunar, yo no soy mucho de parar a desayunar, pero nunca entro a horario, o sea, tengo que entrar a las 6 y entro 6 y cuarto, 6 y veinte.

E: ¿Pero no marcás?

I: Si, te registran pero eso depende, mi supervisor no es de mirar mucho esas cosas, o sea, sino le hinchán las pelotas, no lo llaman y le dicen mirá, se fue y no me puso nada, no te dice nada. Hay empresas que si, “S” ponele tiene un pibe que va, mira cuando entraste, cuanto tiempo desayunaste, nosotros no. Pero bueno, eso lo compensás, son 10, 15 minutos que te hinchán las pelotas. A mí me pasó un montón de veces, “M” no se retira, ¿cómo loco? Hay gente que fue a hacer la denuncia, yo no podría hacer algo así porque es perder el laburo. Pero es como... una retención de libertad, seguro, porque... bueno hay gente que, quizás si no te importa el trabajo, si estás en otra empresa, ahí cambia todo me imagino. Si ya metés a la ley en eso... por ahí, a mí me pasa que en el momento te hacen quedar te hincha las pelotas pero bueno, hay veces que yo me he zarpado, me he ido a las 11 y media (Registro N°25; Repositor “externo”)

En relación con el registro anterior, nuevamente podemos afirmar que aparece de un modo determinante la figura del “supervisor” en relación al control de estos tiempos flexibles de ingreso y egreso del supermercado, ya que el hecho de que el supervisor no repare en eso permite enfrentar esta flexibilidad horaria de otra manera.

En síntesis, hemos intentado dar cuenta brevemente de algunas líneas que atraviesan las condiciones de trabajo de los “externos”, la relación con los “jefes” del supermercado, la movilidad entre diferentes establecimientos y la duración de la jornada. En torno a estas líneas problemáticas las concepciones de los trabajadores son ambiguas, se valora negativamente la inestabilidad que implican estas condiciones, pero, al mismo tiempo, los tiempos y las formas flexibles de trabajo muchas veces son valorados en tanto una situación que les permitiría sortear o mitigar algunas de las peores condiciones de trabajo que tiene el supermercado. En este sentido, creemos que la valoración positiva de estas condiciones (la movilidad que evita que se los responsabilice por

las situaciones de un supermercado; la relación con “su” supervisor de la cual dependen las relaciones con los distintos jefes de los supermercados; etc.) se realiza precisamente frente a una comparación constante con las condiciones de trabajo que atraviesan a los “internos” de los diferentes supermercados. Así, el maltrato de los jefes es menor que el que sufren los internos, el hecho de transitar entre supermercados es mejor que ser “interno” en uno, la variación en los horarios de ingreso y egreso del supermercado es mejor que la flexibilización horaria que sufren los internos, etc. Esto nos permite pensar desde una óptica diferente la literatura existente sobre el tema, ya que la situación de estos trabajadores subcontratados no se caracterizaría como “inferior” respecto a los trabajadores “estables”. Es decir, en la cotidianidad de los sujetos estas formas flexibles de trabajo operan de modos diferentes, y son valoradas de acuerdo a la comparación con la situación de los trabajadores “estables” del supermercado.

A continuación abordaremos el otro hilo conductor del artículo, las relaciones que se construyen en el establecimiento entre los “externos” y los “internos” y “jefes” del supermercado, ya que estas también son constitutivas de sus experiencias laborales. En primer lugar, como afirmamos anteriormente, la dirección concreta del proceso laboral de los “externos” la ejercen, con algunas particularidades, los “jefes” del supermercado.

En este sentido, si bien se presenta con heterogeneidades, en base tanto a las observaciones como a los relatos de “internos” y “externos”, incluso aunque aparezca minimizada o relativizada entre estos últimos, podemos afirmar que existe una dirección cotidiana de los “jefes de sector”, amparada en uno de los principales mecanismos para ejercer el poder que es el control del tiempo que los “externos” están en el supermercado (controlando el ingreso y egreso de éstos) y el control del espacio para reposición de sus productos del que disponen.

Vino el encargado y me dijo, ‘mirá, tenés que llenar estas celdas’. Hay como unas celdas ahí que son de “L”, están en el medio del pasillo. ‘Llená esto sino te lo tengo que sacar’, me dijo, entendés, así como una amenaza de que me lo iban a sacar que después es un quilombo porque son cosas de exhibición, viene mi supervisor... (Registro N°25; Repositor “externo”)

En síntesis, consideramos que desde la política empresarial del supermercado “A” se intenta configurar como “ajeno” al supermercado al

trabajador repositor de las empresas proveedoras, como la propia categoría social de “externo” lo indica. Los controles para ingresar, exigiéndoles determinadas normas no solo en relación con su situación laboral, como la libreta sanitaria, sino también con su imagen (incluso obligando a que algunos trabajadores en el momento de ingreso se afeiten) y para salir del supermercado, así como las prerrogativas de los jefes en la dirección cotidiana en el lugar de trabajo, son mecanismos que contribuyen a construir estas políticas hacia los “externos”.

Por otra parte, otro aspecto vinculado a la figura del “externo” en el proceso de trabajo lo constituye el hecho de que estos sujetos realizan un mayor esfuerzo físico en sus trabajos de reposición. Esto se visibiliza, para los “internos”, particularmente en los momentos en que ellos deben realizar algunas de las tareas correspondientes a los “externos”.

El repositor que vos decís, este se caga la columna y puede quedar sin laburo a los treinta años es el de “CC”, de “Q”, que son pallets de gaseosas que pesan, no se...pero no lo podés mover nunca, y vos lo ves que lo mueven solos, ¡se cagan la columna! (...) Los repositores internos, los empleados del sector no hacen tanto eso, muy rara vez lo ves a los chicos sacando pallets de esos, pesados, para eso están ellos, pero cuando se enferman o no vienen, o tenés que armar una isla, o hacer una exhibición, si, lo tenés que hacer todo vos, a pulmón (Registro N°17; Trabajador de “A”)

En relación con la cotidianeidad de estos trabajadores, también encontramos ciertos conflictos de intereses con los “internos” en sucesos que ocurren en el espacio laboral. Un trabajador del sector de fiambrería mencionaba un conflicto con los “externos” en relación con la falta de máquinas feteadoras en el sector. Aparece nuevamente desde los “internos” el malestar en torno a “tener que hacer el trabajo de ellos”.

Se juntan a la mañana todos los proveedores, todos los “externos” a fetear, viene el de “C”, viene el de “LS”, me dicen, “che no hay máquinas para fetear?” no...Hay que sacar turno...hay una máquina. Y los externos se tienen que ir, no pueden estar un día entero en el supermercado. Ellos tienen cinco supermercados por día. Y llega un momento que te dicen “bueno, yo me tengo que ir” Tenés que hacer el laburo de ellos vos una vez que se van (Registro N°6; Trabajador de “A”)

Por otra parte, entre los propios externos la pelea por el espacio en la góndola también genera divisiones y diferencias en el trabajo cotidiano. Según Longo (2012), “aun cuando estas divisiones son recha-

zadas por los propios trabajadores, terminan configurando distinciones en términos de status dentro del hipermercado, y competencias entre trabajadores. Por ejemplo, los repositores externos son responsables de garantizar la reposición del ‘porcentaje de góndola’ asignada a la marca para la cual trabajan, y controlar que se respete dicho porcentaje” (Longo, 2012:11). En relación con esta afirmación, en nuestra investigación encontramos diferencias en esta apropiación del espacio de los “externos” de acuerdo al tamaño de la empresa, pero también de acuerdo al “status” de los propios trabajadores, fundamentalmente relacionado a la antigüedad que tenían en el establecimiento.

Vos tenés lugares, asignados, ponele que vos tenés que poner cuatro quesos y tenés 4 lugares...y siempre viene uno y te mete los de él...Eso es constante (...) la otra vez hay uno de “D”, que me parece...viste, te choca la gente...Y me dijo no flaco, vos tenés 3 lugares, y yo tenía 4 y me cagó un lugar. Al otro día voy, y tenía dos lugares yo, el tenía puesto los “c”, todas cosas de “D” y me lo había sacado. Y que se yo viste, yo soy nuevo, todavía me tengo que aguantar un par de cosas (Registro N°21; Repositor “externo”)

Otra de las facetas que vimos que destacan las investigaciones sobre la temática de la subcontratación son las relaciones con los trabajadores “estables” o “de la empresa”, remarcando la fragmentación y el aislamiento entre los trabajadores que implican estas políticas de subcontratación. Siguiendo esta línea, consideramos que la tercerización genera una diferenciación entre los “internos” y “externos” que muchas veces tiende a abortar la posibilidad de que ocurra una reivindicación colectiva de algunas demandas o la lucha por intereses comunes, ya que muchas veces se tienen condiciones de trabajo diferentes.

I: cada vez que hacen una movilización nadie les da bola (silencio)

E: Y vos, ¿participaste de las movilizaciones esas?

I: No porque a mí no me corresponde, más allá de que yo vaya a trabajar ahí...no es que mi empresa...a mí los domingos no me hacen ir a trabajar ni los feriados. Yo no tengo que ir a luchar por algo que tienen que ir a luchar ellos (Registro N° 5; Repositor “externo”)

Además, debemos tener en cuenta el hecho de que uno de los principales reclamos de algunos “externos” es precisamente pasar a un convenio diferente del de Comercio¹², en donde muchos se encuentran encuadrados, es decir, se lucha por tener diferentes condiciones laborales a las de los “internos”. En este sentido, otra de las diferencias que

atravesaba a estos sujetos se configuraba en torno al salario, ya que se generaban rispideces debido a las diferencias salariales entre “internos” y algunos “externos”, como por ejemplo los del sector de Lácteos.

Pero bueno, creo que gran parte de la bronca es eso, el sueldo, todos saben que el sector Lácteos es más alto... Yo debo ganar lo mismo que gana un jefe, entonces, yo creo que por ahí viene el tema de... esa cosa que te quieren... en lo que te enganchan te matan, entonces, debe ser así (...) A mí me ha pasado que... ‘eh, con lo que ganás vos’. Esa la escuchás siempre, siempre (Registro N°25; Repositor “externo”)

En relación con cómo “internos” y “externos” caracterizan su propia “relación laboral”, constantemente se afirma que existe una “buena relación” o que los “externos” están “integrados” al colectivo de trabajo. Según un delegado sindical, esto se debía a la “condición juvenil” de ambos sujetos y se manifestaba en actividades extra laborales que realizaban conjuntamente.

E: ¿Y hay una diferencia en la relación entre interno y externo?

I: No, no... porque, digamos, los chicos son... la mayoría somos todos jóvenes, no hay personas grandes trabajando dentro del “A”. Son gente que tiene 18 años a 25, 26... más no. Puede haber gente que tenga 30 años pero son 3, 4 de cien. Entonces siempre íbamos a jugar a la pelota, íbamos a salir a la noche, y los externos también salen, arman un equipo y jugamos, se hacían torneos y jugaban un equipo de los externos de “S”, contra los panaderos, los carniceros... La verdad que hay una buena relación no se los... ‘ah porque sos externo no’, no hay diferencia (Registro N°12; Delegado sindical)

De este modo, si bien circulan concepciones sobre la “buena relación” que existe entre estos sujetos, también hemos destacado otras dimensiones de la relación que exceden este plano discursivo. Nos referimos a las diferencias desarrolladas previamente en torno al proceso de trabajo que realizan estos sujetos. Consideramos que aquí es donde se observa cómo, al existir una política empresarial destinada al control del tiempo y el espacio en que se desempeñan los “externos” –y a ubicarlos en una posición subordinada en el espacio de trabajo– existen fricciones cotidianas entre estos trabajadores en torno a lo que cada uno considera que es “su trabajo” o en relación a la disputa por espacios y condiciones laborales diferentes.

Por último, existe otro aspecto que debemos ponderar en torno a la relación entre estos dos tipos de trabajadores que generalmente ha

sido obviado por las investigaciones centradas en esta problemática. Nos referimos a la existencia de constantes intercambios de experiencias que se generan entre “externos” e “internos”. En varias ocasiones hemos asistido a situaciones en las que los “externos” operan como “transmisores” de las experiencias y las condiciones de los “internos” de otras empresas de supermercados. Esto también se relaciona con los traspasos de “interno” a “externo” y viceversa, ya que muchas veces son los propios “externos” quienes otorgan información a “internos” sobre períodos de contratación en sus empresas. Además, estas transmisiones de otras experiencias muchas veces inciden en la valoración de los “internos” de su propia situación laboral, como se expresa en la siguiente cita.

La empresa no me parece mala, de todos los supermercados de acá de Rosario es...no sé, hasta ese momento era la mejor...con el trato a los empleados, te lo decía el personal externo, que viene de otro super, a trabajar ahí, no, ustedes acá están bien dicen. Sí, es verdad, por las cosas que te contaban (Registro N°30; ex trabajador de “A”)

Resulta pertinente continuar indagando sobre estos procesos de intercambios de experiencias que se dan en la práctica laboral de estos sujetos, ya que nos permite alejarnos de una visión reduccionista según la cual derivaría, de una fragmentación contractual, una “fragmentación” o una “disolución” de las relaciones entre estos sujetos. En este sentido, no intentamos negar las diferencias en torno al trabajo e incluso los intereses opuestos que constituyen a estos trabajadores, sino preguntarnos por los modos en que esta heterogeneidad contractual se concretiza en el espacio de trabajo, donde se generan modos de relacionamiento particulares entre los sujetos.

De este modo, a lo largo del artículo intentamos develar cómo los procesos de interacción que se producen entre “externos” e “internos” inciden en una serie de experiencias en torno al trabajo de los primeros. En relación con la valoración de sus propias condiciones laborales, estas son realizadas en relación a la situación de los “internos” del supermercado. Por otra parte, las formas de flexibilización laboral se expresan no solo en la figura del trabajador tercerizado sino también en las políticas desplegadas por la empresa “A”, que intentan configurar al “externo” precisamente como un sujeto “ajeno” al supermercado ejerciendo fuertes controles sobre éstos. Sin embargo, esto no implica que no existan modos de relacionamiento e intercambios de experiencias que muchas

veces no son ponderadas frente a la fragmentación contractual que se pone en juego en estos establecimientos laborales.

PALABRAS FINALES

El objetivo inicial de este trabajo fue abordar una situación en que se manifiesta la tercerización en el ámbito supermercadista, la figura de los “externos” y su inserción en el supermercado. Si bien se trata de una situación muy particular, el estudio en profundidad de esta situación nos permitirá continuar indagando sobre algunos problemas generales del mundo del trabajo desde un anclaje particular, como las visiones sobre la flexibilización de su propio trabajo, las relaciones al interior del espacio de trabajo de sujetos con figuras contractuales distintas y las tensiones presentes en el accionar de los sujetos en el marco de relaciones entre la firma supermercadista y las empresas proveedoras de productos.

Para abordar esta problemática pensamos que es imperativo historizar la situación del sector supermercadista en relación al contexto socioeconómico general, destacando que su período de mayor expansión se da en la década de los noventa y coincide con el de apertura comercial y liberalización de la economía argentina. En base a las posibilidades que otorgan estas condiciones contextuales la empresa supermercadista en cuestión implementó algunos mecanismos para lograr una mayor extracción de plusvalor, así como una intensificación del control hacia los trabajadores, entre los que se destacó para este escrito la subcontratación de personal.

Es teniendo en cuenta este horizonte que intentamos reflexionar acerca de cómo estas reformas inciden en las experiencias laborales de estos sujetos. En primer lugar, destacamos la existencia de nuevas figuras contractuales que implican relaciones particulares entre el colectivo de trabajo en un establecimiento. Esta fragmentación del colectivo de trabajo conllevó una serie de situaciones precarias, una modificación de las relaciones de dominación que atraviesan a los “externos”, en donde se debe responder (a veces no con la misma intensidad) a diversas instancias de la patronal, tanto del supermercado como de las empresas proveedoras de éste. Consideramos también las valoraciones disímiles de esta situación, vinculándolas a una situación de tensión estructural, como son las disputas por el poder en la cadena alimenticia entre las empresas proveedoras y las comercializadoras. En síntesis, es intere-

sante continuar profundizando en cómo estas disputas socioeconómicas inciden en el trabajo de estos sujetos.

También intentamos dar cuenta de las relaciones particulares que se concretan en el espacio de trabajo en base a la política de subcontratación de la empresa. La diferenciamos de relaciones signadas por la “superioridad” de unos sujetos por sobre otros, ya que en este caso las situaciones de los “externos” son muy variables y el ser “interno” del supermercado “A” no conlleva una situación de “status” superior ni confrontaciones fuertes entre estos sujetos. Sin embargo, también ponderamos las diferencias y las subordinaciones concretas que los “externos” sobrellevan en los procesos de trabajo, basados fundamentalmente en mecanismos de control que impone el supermercado como el control del tiempo y del espacio en el establecimiento. En relación con estas condiciones, nos interesó destacar una línea de abordaje, la cual necesita ser ampliada y profundizada, de la percepción de los propios “externos” de sus condiciones, rescatando ciertas valoraciones positivas de su flexibilidad, realizadas en torno a una constante comparación con el trabajo de los “internos” e, incluso entre algunos sujetos, contrastando sus propias experiencias como “interno” del supermercado con su situación laboral actual.

Por otra parte, analizamos la tercerización como un mecanismo que intenta fragmentar el colectivo de trabajadores, dificultando las acciones colectivas en base a intereses comunes. Hicimos énfasis principalmente en las líneas de diferenciación y fragmentación que se encuentran ancladas en las formas de contratación, particularmente en las relaciones entre “externos” e “internos”. Sin embargo, de un modo complementario intentamos visualizar los límites y las particularidades de estas líneas de diferenciación entre los sujetos, enfatizando los modos de relacionamiento que se generan entre éstos.

En conclusión, considero que esta última línea de investigación también debe ser profundizada, de modo de favorecer la comprensión sobre cómo estos mecanismos se concretizan en la práctica, al ser apropiados por los sujetos trabajadores de modos particulares. Se trata de una dimensión poco abordada por las investigaciones que se centran en estas problemáticas, por lo que resulta necesario seguir indagando en las formas en que los trabajadores “viven el trabajo” (Wallace, 1997), en un contexto en el que se generalizan formas precarias de vivirlo. Consideramos que uno de los aportes de una mirada antropológica que intente

relacionar las transformaciones estructurales del mundo del trabajo con la cotidianeidad de los trabajadores y las formas en que se viven y valoran dichas transformaciones es precisamente develar estas tensiones presentes en las valoraciones de la flexibilidad de algunas de estas figuras, como son los trabajadores tercerizados.

(Recebido para publicação em dezembro de 2012)

(Aprovado em maio de 2013)

(Versão final em agosto de 2013)

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, Paula. (2005), *Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista*. Buenos Aires: Red Académica para el Diálogo Social.
- Antunes, Ricardo. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- . (2006), El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. *Revista Herramienta*, N° 31, Buenos Aires.
- Chiriguini, María Cristina; Lischetti, Mirtha. (2008), Los trabajadores del cobre y sus luchas en la mina El Teniente, Rancagua, Chile. Prácticas políticas en el contexto de la subcontratación. IX Congreso Argentino de Antropología Social, Misiones, agosto de 2008.
- De la Garza Toledo, Enrique. (2000), “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, in Enrique De la Garza Toledo. (comp.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Fainguenbaum, Sergio. (2002), *Los supermercados en la distribución alimentaria y su impacto sobre el sistema agroalimentario nacional*. Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias. Universidad de Chile.
- Ghioni, Gastón. (2005), “Cambios en las relaciones laborales y respuestas sindicales. La experiencia de trabajadores agremiados en comercio”, in Arturo Fernández. (comp.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Guber, Rosana. (1991), *El salvaje metropolitano*. Buenos Aires: Ediciones Legasa.
- Guerra, Pablo. (2003), *Condiciones de trabajo en los supermercados de Uruguay. La visión de los trabajadores*. Montevideo: Instituto Cuesta-Duarte. PIT-CNT.
- Guiamet, Jaime. (2011), *En el comienzo del camino: relaciones laborales y construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados*. Tesis de Licenciatura en Antropología. Rosario: UNR, Inédito.

- Guiamet, Jaime. (2012), 'Acá no tenés vida': prácticas y significados vinculados con la flexibilización horaria de trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. *Revista de la Escuela de Antropología*, Vol. XVIII, Rosario, pp. 121-134.
- Gutman, Graciela. (1997), *Transformaciones recientes en la distribución de alimentos en la Argentina*. Buenos Aires: Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación (SAGPyA).
- Lichtenstein, Nelson. (2009), "Wal-Mart And The 'Brave New World Of Business'". Entrevista con el autor. En: <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=111843210>.
- Longo, Julieta. (2012), Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentido del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 19, invierno, Santiago del Estero. En: www.unse.edu.ar/trabajosociedad. Consultada: 7/10/2012.
- Martínez, Oscar. (2007), *Los Trabajadores y la Reestructuración Empresaria*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales.
- Montes Cató, Juan. (2004), "Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones", in Osvaldo Battistini. (coord.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- Montes Cató, Juan; Ventrici, Patricia. (2007), Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires. *Documento de trabajo*, N° 1, Edición Poder y Trabajo, Buenos Aires.
- Neffa, Julio César. (2005), Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. *Materiales de Investigación*, N° 4. CEIL-PIETTE, CONICET. En: www.clacso.org.ar/biblioteca. Consultada: 25/5/2011.
- Palermo, Hernán. (2009), ¿El trasfondo de las competencias y la tercerización? Un acercamiento sobre la actual gestión del trabajo en Repsol YPF. X Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural. Noviembre de 2009.

- Raposo, Isabel; Romero, Lidia. (2002), “Actividades terciarias y nueva centralidad urbana: la reestructuración de la actividad comercial y sus efectos en la formación del espacio urbano”, in Alicia Castagna, María Lidia Woelflin e Isabel Raposo. (comp.), *Reestructuración productiva, mercado laboral y desigualdades regionales en Argentina*. Rosario: UNR editora.
- Rodríguez, Gloria et al. (2010), *Reestructuración productiva y procesos de salud-enfermedad en los trabajadores. Estudios de caso en Rosario y su región*. Informe Final Proyecto Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Rosario.
- Rofman, Alejandro. (1996), La crisis en los centros urbanos. *Revista Encrucijadas*, Año 2, N° 4, Buenos Aires, pp. 60-65.
- Viego, Valentina. (2008), Regulación de la competencia intercapitalista. El caso de los supermercados. *Revista Razón y Revolución*, N°18, 2° semestre de 2008. En: www.razonyrevolucion.org. Consultada: 15/10/2011.
- Wallace, Santiago. (1997), Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. Actas de las II Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata, Vol. VI.
- Wolanski, Sandra. (2008), “La toma como forma de protesta: un análisis antropológico del proceso de organización de un grupo de pasantes”. IX Congreso Argentino de Antropología Social, Misiones, agosto de 2008.
- Ynoub, Emanuel. (2010), “La marcha de la precariedad laboral: ¿los fragmentos de la sociedad? Organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina”, in Alicia Del Bono y Germán Quaranta (comp.). *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*, Buenos Aires: CICCUS Ediciones, CEIL-PIETTE, CONICET.

FUENTES

- Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio N° 130 (1975)
- Entrevista a Nelson Liechtenstein: <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=111843210>

NOTAS

- 1 Algunos de los cambios más importantes son: el ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo (que promueve la extensión del horario de atención ya que se reduce su disponibilidad horaria); el equipamiento de ciertos productos por parte de los consumidores (automóviles, refrigeradores) que facilitan una mayor movilidad y un mayor almacenamiento; el desarrollo de ciertas tecnologías, como por ejemplo las cajas registradoras, que agilizan la cobranza en las cajas, “cuello de botella” del sistema de comercialización minorista (Rodríguez et al., 2010; Fainguenbaum, 2002; Guerra, 2003).
- 2 También en la segunda mitad del siglo XX se producen cambios en el nivel organizativo de los supermercados. Por ejemplo Nelson Liechtenstein (2009), en su investigación sobre Wal-Mart, menciona la creación de los centros de depósito desde los cuales se trasladan mercaderías a todas las sucursales, otorgándole a este fenómeno una importancia similar a la de la creación de la cadena de ensamblaje implementada por Ford en la industria automotriz, ya que genera una drástica transformación en la relación entre los proveedores y los supermercados.
- 3 En el aglomerado urbano del Gran Rosario las transformaciones económicas de los años noventa tienen un impacto particular al ser una región con base industrial heredada del proceso industrial de sustitución de importaciones. Según Rofman (1996:64), “la política económica implantada en 1976 comenzó a debilitar su base productiva, cuya estructura tenía como eje la actividad manufacturera en torno de la rama metalmeccánica, destinada a la producción de bienes finales para el mercado interno. El deterioro de la década de los ochenta acentuó este debilitamiento, pero el Plan de Convertibilidad, con su política de apertura indiscriminada y el elevado costo financiero de las Pymes locales, terminó por acentuar su ciclo regresivo. El Área no dispone de un sector público que haya podido actuar como ‘colchón’ compensador de la destrucción de fuentes de trabajo”.
- 4 Para el caso de las leyes que apuntan a la contratación de la mano de obra, podemos destacar la Ley Nacional de Empleo (24.013/91), que instalaba un tipo de contrataciones “promovidas” aplicadas a trabajadores de menos de 24 años que eximían al empleador de ciertas “cargas” laborales (pago de indemnización, aportes, etc.); la aplicación de la modalidad de Pasantías (Decreto 340/92), la de tercerización – legitimada por la Reglamentación de Empresas de Servicios Eventuales (Decreto 342/92); la instauración del período de prueba (Ley 24.465), entre otras (Neffa, 2005).
- 5 El supermercado será nombrado “A” para proteger el anonimato de los trabajadores que participaron en la investigación.
- 6 Según De la Garza Toledo (2000), en relación con la flexibilidad del trabajo se puede “poner el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial (salario en función del rendimiento)” (De la Garza Toledo, 2000:162).

- 7 Algunos aspectos relacionados a la facilidad en la desvinculación de la mano de obra, en particular la rotación laboral y los sentidos que los trabajadores le otorgan, han sido abordados en otros escritos (Guiamet, 2011).
- 8 Esta categoría social utilizada por los propios trabajadores de supermercados alude a trabajadores subcontratados por las empresas proveedoras de productos del supermercado. Vale aclarar que existen diferentes modalidades de subcontratación (por ejemplo mediante agencias de empleo eventual) y externalización (por ejemplo, de áreas enteras de la empresa como mantenimiento, seguridad y limpieza) que no serán abordadas en este artículo.
- 9 Debemos aclarar que no se ha entrevistado a todos los “externos” que se desempeñan dentro de “A” sino solo a algunos de estos trabajadores. Hemos entrevistado particularmente a los “externos” de grandes empresas de alimentos (golosinas, fiambres, lácteos, etc.) ya que son quienes mayor tiempo se desempeñan en la empresa y, debido a esto, con quienes hemos podido forjar un vínculo más cercano.
- 10 Cuando nos referimos a “jefes” lo hacemos entrecomillado porque retomamos la caracterización de los propios trabajadores. Debemos aclarar que dicha caracterización se refiere por lo general a empleados jerárquicos que se encuentran entre los “mandos medios”. En el supermercado “A” en particular quienes ejercen la dirección concreta del trabajo cotidiano de los “externos” son los “encargados de sector” o sus inmediatos superiores, los “jefes del sector”. Los diferentes sectores son Lácteos, Almacén, Carnicería, Fiambrería y Quesería, Bazar, etc.
- 11 Nos referimos a un conflicto de los “externos” de una empresa de lácteos que, encuadrados en el convenio de comercio, a lo largo del año 2008 realizaron una extensa huelga y lograron incorporarse al convenio de lácteos. Si bien no abordaremos este conflicto en este artículo por cuestiones de espacio, es interesante destacar que el propio conflicto (según un “externo” entrevistado de esta empresa de lácteos) había propiciado un mayor relacionamiento entre los “externos” de esta empresa que continuaba luego de la resolución favorable del conflicto.
- 12 Esto se debe a que los Empleados de Comercio poseen uno de los convenios colectivos con un nivel salarial más bajo de todos los sectores, que incluso muchas veces es utilizado por empresas de otras ramas para tercerizar a sus propios trabajadores, como es el caso de algunos de los “externos”.

RESUMEN

En el artículo reflexionamos sobre la problemática de la tercerización en una cadena multinacional de supermercados ubicada en la ciudad de Rosario, Argentina. Abordamos este problema desde una perspectiva que reconoce la historicidad del mismo, por lo que realizamos un breve recorrido por la historia del sector, para comprender cuándo cobra masividad la implementación de políticas de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de las formas contractuales. Fundamentalmente nos interesa preguntarnos por cómo estas formas contractuales se vinculan con las relaciones particulares que se establecen en el espacio laboral y con las prácticas y sentidos que construyen los trabajadores que se desempeñan en este espacio.

Palabras clave: trabajo; supermercados; subcontratación

ABSTRACT

The article analyzes the outsourcing procedures adopted by a multinational chain of supermarkets located in Rosario, Argentina. We approach the issue from a historical perspective, in order to identify the moment in which the implementation of policies of workforce flexibilization becomes widespread. We are interested in the way by which these flexible contractual forms are linked to particular workplace relationships and to the workers' practice and meaning.

Keywords: work; supermarkets; outsourcing