

Trabajo y Derechos Humanos

Publicación del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos
Facultad de Ciencias Sociales / Universidad de Buenos Aires

SEPTIEMBRE 2016
AÑO UNO
NÚMERO DOS

Trabajo y Derechos Humanos

Publicación del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Buenos Aires

Año 1 - Número 2 - Septiembre 2016

Trabajo y Derechos Humanos

Publicación del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Buenos Aires

Año 1 - Número 2 - Septiembre 2016

STAFF

Director: Daniel Cieza

Comité de Redacción: Daniel Giorgetti, Walter Bosisio, Emiliano Agostino y Verónica Beyreuther.

Consejo Asesor: Ramón Torres Molina (Universidad Nacional de La Plata), Rogelio Mendoza Molina (Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapozalco, México), José Miguel Candia (Universidad Nacional Autónoma de México), Julio Gaitán Bohorquez (Universidad del Rosario, Colombia), Patrick Staelens (Universidad de Perpignan, Francia), Anders Neergard (Universidad de Lincoping, Suecia), Juan Montes Cató (Universidad de Buenos Aires, CONICET), Octavio Maza Díaz Cortes (Universidad Autónoma de Aguascalientes, México), Virgilio Acuña Peralta (Universidad de Lambayeque, Perú), Graciela Biaggini (Universidad de Buenos Aires), Daniel Sandoval Cervantes (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México).

Arbitraje: A partir de este número hemos puesto en marcha un sistema de arbitraje integrado por profesores titulares, adjuntos o consultos de universidades públicas. Los artículos recibidos por el Comité de Redacción que cumplen requisitos básicos son sometidos a un arbitraje ad hoc por especialistas respetando el criterio de no identificación del evaluador y del autor en este proceso. Agradecemos la participación como lectores en este número de los profesores Hector Angélico (UBA y UNLZ), Daniel Cieza (UBA y UNLP), Daniel Giorgetti (UBA), Juan Montes Cató (UBA-Conicet) y Luis Roa (UBA y UNM).

Edición y diseño: Florencia Lance

M. de Alvear 2230, oficina 208, CABA, (C1122AAJ) Argentina
trabajoyderechoshumanos@gmail.com

ISSN: 2469-1542

Se terminó de imprimir en Multigraphic a los 12 días del mes de septiembre de 2016

Los artículos firmados expresan la opinión de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de la Facultad de Ciencias Sociales.

ÍNDICE

| | |
|------------------------|---|
| EDITORIAL | 5 |
|------------------------|---|

ACTUALIDAD

| | |
|--|----|
| // El trabajo entre las estadísticas y los rostros concretos Daniel Giorgetti | 7 |
| // Declaración de Jueces del Trabajo de América Latina ante manifestaciones de Mauricio Macri | 17 |

DOSSIER: PODER ECONÓMICO Y DERECHOS HUMANOS

| | |
|---|----|
| // Grandes empresas y terrorismo de Estado en Argentina: Estudio del grupo Techint de la familia Rocca Verónica Beyreuther | 23 |
| // El amargo imperio del azúcar. Apuntes sobre el poderío y los abusos del ingenio Ledesma Cecilia Castro y Emiliano Agostino..... | 33 |
| // Los Dragones del sur Laura Novo | 49 |
| // Derechos humanos, concentración del capital y represión a trabajadores: el caso de Acindar antes y durante la última dictadura militar corporativa concentrada Walter Bosisio..... | 59 |
| // La tercerización en la siderurgia: el caso de Acindar-Villa Constitución Julia Strada | 73 |
| // La estrecha relación entre el poder económico y el poder político. El caso emblemático del grupo Macri Giannina Zambaglione y Facundo Simeone | 83 |
| // Resultados de la política económica de la dictadura (1976-1983) Sergio Vargas | 91 |

RETRATOS DE FAMILIA

| | |
|--|-----|
| // Los Braun Menéndez José Luis Torres..... | 103 |
|--|-----|

RESEÑAS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|-----|
| // El gobierno de las finanzas (segunda parte). Los ganadores de la última dictadura militar corporativa Bruno Napoli y Edgardo Álvarez | 115 |
| // Grandes corporaciones económicas, relaciones de trabajo y derechos humanos Daniel Cieza, Emiliano Agostino, Irene Verónica Beyreuther, María Cecilia Castro, Carolina Chinbo, Stella Escobar, Mariana Kelsey, Luis Roa, María Laura Novo..... | 121 |

TEXTOS VIGENTES

| | |
|--|-----|
| // Sutherland Papers Edwin Sutherland | 129 |
| // Poema de Amor Roque Dalton..... | 135 |

La tercerización en la siderurgia: El caso Acindar-Villa Constitución*

por Julia Strada

EL OBJETO DE ESTE ARTÍCULO ES ANALIZAR LA TERCERIZACIÓN LABORAL en la seccional Villa Constitución de la Unión Obrera Metalúrgica. Se trata de una seccional sindical que constituye un caso más que relevante para el estudio de la tercerización laboral. En primer lugar, por su tradición de combatividad sindical en los preludios del último golpe y durante la Valorización Financiera¹ (con hitos de resistencia a la represión en 1974 y 1975 y a la reconversión neoliberal en 1991) y su papel protagónico en los procesos de organización gremial del cordón industrial Pilar-Puerto General San Martín desde la segunda Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) hasta la actualidad. En segundo lugar, por su ubicación estratégica en la estructura económica argentina. La UOM Seccional Villa Constitución (que abreviaremos VC) se inserta en la industria siderúrgica y particularmente en Acindar², que constituye un histórico grupo económico local perteneciente a la familia Acevedo, protagonista en los distintos patrones de acumulación durante el peronismo, la segunda ISI, la dictadura de 1976, los programas económicos de los 80 (como capitán de la industria) y la convertibilidad (1991-2001). El grupo Acindar fue vendido en los 2000 a capitales brasileños (Belgo Mineira) y nuevamente, en 2007, fue transferida su propiedad accionaria a la multinacional y principal productora de acero a nivel mundial, Arcelor Mittal.

* El artículo aquí publicado es parte de la tesis de maestría presentada en la Maestría en Economía Política de FLACSO, dirigida por la doctora Victoria Basualdo.

1. Para profundizar en el concepto de Valorización Financiera remitirse a Basualdo, 2006.
2. Al interior de Acindar Argentina, la planta dos, ubicada en Villa Constitución, es la más importante. Allí se produce el acero que luego se termina en distintos puntos del país y, por ende, allí se ubica la mayor cantidad de trabajadores. Reforzando esta característica, la segunda planta en cantidad de ocupados, La Tablada de La Matanza, concentra el funcionamiento administrativo de la firma en Argentina, con lo cual, sus ocupados tienen un fuerte componente administrativo no vinculado a la producción directa de acero. En el caso de Villa Constitución, ocurre lo inverso: los ocupados de la planta son fundamentalmente operarios. De un total de 1625 hacia 2015, los operarios ascienden a más de 1200.

También en la posconvertibilidad ha desempeñado un rol importante, junto al grupo Techint, en uno de los sectores manufactureros que más se ha expandido: la industria siderúrgica.

| | | |
|---------------------|------|------|
| Villa Constitución | 1625 | 61% |
| Rosario | 193 | 7% |
| La Tablada (s. As.) | 516 | 19% |
| San Nicolás | 163 | 6% |
| San Luis | 167 | 6% |
| | 2664 | 100% |

Cuadro 1. Planel de Acindar por localizaciones (2015). **Fuente:** Elaboración propia en base a informes de sustentabilidad de Acindar (años seleccionados).

En este sentido, el análisis de la tercerización en una de las plantas más importantes de Argentina y correspondiente a la industria del acero, permite indagar el funcionamiento de una gran empresa en su histórico vínculo con dinámicas de concentración, centralización y extranjerización del capital, junto con la implementación de la reconversión productiva y la tercerización laboral.

Nuestra hipótesis es que la tercerización laboral ha crecido como estrategia hegemónica de las grandes empresas, con punto bisagra en este caso con la reconversión productiva de los 90, y con continuidad durante la posconvertibilidad. Corroborar este funcionamiento es factible estudiando la lógica de contratación laboral en la planta más grande del grupo Acindar.³ Asimismo, entendemos que la tercerización viola derechos humanos básicos y, en especial, el principio de no discriminación. Viola lo establecido en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional: a igual trabajo, igual remuneración, y genera discriminaciones respecto a la protección contra el despido, la edad y condiciones jubilatorias, la protección contra riesgos de trabajo o el acceso a la seguridad social, entre los principales efectos.

Magnitud y características de la tercerización en la planta de Acindar-Villa Constitución

En el presente apartado se traza un panorama completo de la tercerización actual en Acindar planta dos. En un primer lugar, se avanza en la cuantificación

3. Los siguientes artículos amplían y complementan la información aquí reseñada: Santarcángelo, Juan y Strada, Julia (2014). “Transformaciones en la industria siderúrgica durante la posconvertibilidad”, Buenos Aires, Estudios Económicos, UNGS, Vol. 31 63. Jul.-Dic. 2014 págs. 81-106; Strada, Julia (2015). “Estrategias empresarias en la siderurgia argentina. Tercerización laboral en Acindar”, Buenos Aires, AEDA; y Strada, Julia (2016). “La tercerización laboral en Acindar Villa Constitución 1990-2014”, Tesis de Maestría en Economía Política, Buenos Aires, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), marzo de 2016.

de las empresas y de los trabajadores contratistas en la planta de Acindar, mientras que seguidamente se explican los principales diferenciales provocados entre directos y tercerizados: en la supervisión del trabajo, contrato de trabajo, jubilación y salario. Finalmente, se delinean conclusiones en torno a la estrategia de la tercerización adoptada por parte de la empresa y la contra-estrategia sindical por parte de la UOM VC.

Tercerización en cifras

En la planta de Acindar ubicada en la localidad de Villa Constitución, provincia de Santa Fe, pueden cuantificarse un total de 1.322 trabajadores de empresas contratistas para diciembre de 2014 y un total de 1.219 trabajadores directos. Los últimos datos a mayo de 2015 corroboran estos guarismos.⁴

Efectuando una clasificación a partir de la naturaleza de las tareas realizadas en la planta, se distinguió entre las tareas eminentemente productivas y vinculadas indiscutiblemente al Giro Principal (la fabricación del acero y los productos siderúrgicos y las tareas de “servicios esenciales” como el mantenimiento y la limpieza industrial) y aquellas tareas que intervienen en el proceso productivo de una manera más indirecta (“servicios generales”), como el comedor, la vigilancia, la limpieza de oficinas de las áreas administrativas, el transporte interno y externo y el servicio médico.

La clasificación en tareas de Giro Principal y del Giro Secundario tiene un objetivo práctico, que es resaltar la cantidad y la composición de las tareas efectuadas en el Giro Principal, con el objetivo de poner blanco sobre negro este proceso de tercerización, contrastando esta “foto” con los argumentos esgrimidos en la corriente toyotista que han orientado la subcontratación laboral: la indefectible focalización de las empresas en su core de negocios, en su actividad del Giro Principal, pudiendo subcontratar aquellas actividades que quedan por fuera de él. Se observa en los datos que siguen que la subcontratación en Villa Constitución alcanza actividades estrictamente asociadas al core de negocios siderúrgico.

En esta línea, el Giro Principal suma una cantidad de 1.012 trabajadores contratistas, mientras que 310 componen las actividades del Giro Secundario. A su vez, los contratistas vinculados directamente con la producción del acero (Giro Principal) representan el 76,5 por ciento del total de los contratistas de la planta, mientras que el 23,4 por ciento restante se dedica a tareas, también dentro de la planta, vinculadas a los servicios generales o giro secundario de la empresa.

También para los referentes del sindicato UOM Seccional Villa Constitución,

4. Los datos corresponden a fuentes sindicales, que fueron reconstruidas y corroboradas a partir de entrevistas. Entre las fuentes sindicales ha sido de relevancia los aportes de: Cristian Horton (Presidente de Cooperar), Aldo Strada (Comisión Directiva UOM VC), Juan Vivas y José Olivera (ambos también integrantes de la UOM VC).

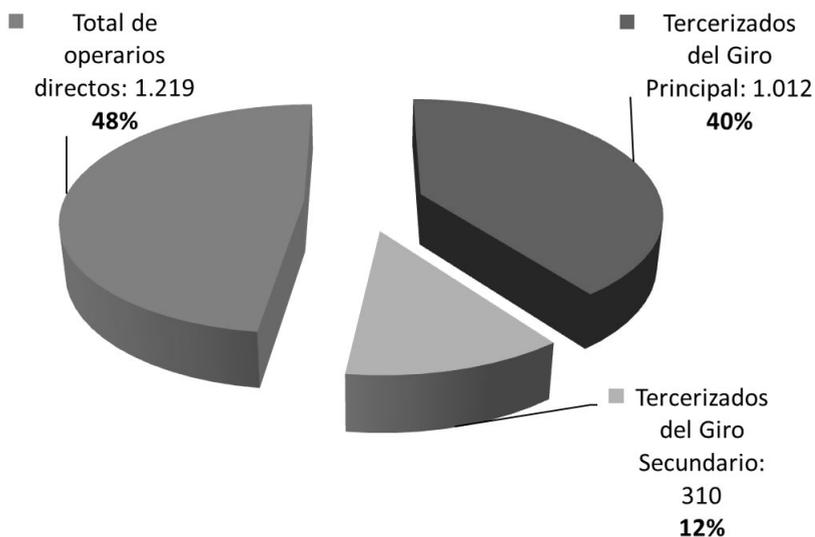


Gráfico N°1. Cantidad de trabajadores tercerizados en el Giro Principal, Giro Secundarios y total de trabajadores directos en Acindar VC, diciembre de 2014. **Fuente:** Elaboración propia en base a entrevistas y visitas a la planta de Acindar.

las tareas tercerizadas pueden tener un vínculo directo con la producción como es el caso de las empresas “Cooperar 7 de Mayo”, “Harsco” y “Novobra” y, por otro lado, pueden consistir en “servicios”, de los cuales cabe distinguir a los “servicios esenciales” que mantienen estrecha relación con el proceso productivo industrial, como es el caso de las tareas de mantenimiento industrial. Las restantes son aquellas actividades que aquí hemos denominado del Giro Secundario.

Sumando el total de trabajadores directos con el total de trabajadores de empresas contratistas, se arroja una cifra de 2.541 trabajadores en Acindar, representando los trabajadores tercerizados el 52,03 por ciento del total de trabajadores de la planta, 39,8 por ciento correspondientes al Giro Principal, y 12,2 por ciento correspondientes al Giro Secundario.

Incluso, si observamos la incidencia de los tercerizados del Giro Principal en el total de trabajadores tercerizados de la planta, su peso es del 83,4 por ciento, indicando que la tercerización tiene como núcleo fundamental tareas propias del proceso productivo.

Los impactos de la tercerización: doble comando y diferenciales entre propios y terceros

El fenómeno de la tercerización presenta distintas aristas. Por un lado, genera fuertes alteraciones en los complejos territoriales, con la aparición de un número importante de empresas satélites de la principal, con sus correlativas asimetrías con

| Colectivos laborales | Cantidad de trabajadores a diciembre de 2014 |
|--------------------------------------|---|
| Total contratistas | 1.322 |
| Tercerizados Giro Principal | 1.012 |
| Tercerizados Giro Secundario | 310 |
| Total operarios directos | 1.219 |
| Total trabajadores de planta Acindar | 2.541 |
| Tercerizados/total | 52,03% |
| Tercerizados GP/Total | 39,83% |
| Tercerizados GS/Total | 12,20% |
| Tercerizados GP/Total mercerizados | 76,55% |
| Tercerizados GS/Total mercerizados | 23,45% |

Cuadro 2. Indicadores sobre empleo directo y tercerización en la planta Acindar-Villa Constitución. (Diciembre 2014). **Fuente:** Elaboración propia en base a entrevistas y visitas a la planta de Acindar.

ella. Las empresas que subcontratan personal son dependientes de la principal. Por otro, también la tercerización incide negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados, y, en el mejor de los casos, impacta en las condiciones laborales relativas de los tercerizados respecto de los directos. En el caso de Acindar las diferencias entre propios y terceros dan cuenta de una mayor precariedad entre los segundos. Para ello, detallamos cuatro factores que dan cuenta de estas diferencias en el caso estudiado, que se manifiestan en el contrato laboral, las condiciones de trabajo, la jubilación y fundamentalmente los salarios percibidos.

La supervisión del trabajo

Para todas las empresas satélites Acindar dispone de OT (órdenes de trabajo), que son las que permiten o prohíben el acceso a la planta a los trabajadores tercerizados a través de molinetes de ingreso en portería. Si Acindar, por una reducción de la demanda productiva o de las ventas, decide dar de baja las OT, puede directamente prohibir el ingreso a la planta⁵, sin mayores efectos que los que supondría la suspensión temporal de trabajadores propios de planta o incluso los despidos.

Los jefes de planta y supervisores de ASIMRA (Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica de la República Argentina) y, por encima de ellos, las gerencias de cada área, son los encargados de ordenar, guiar y supervisar el proceso productivo, dando indicaciones específicas sobre qué y cómo hacer el

5. Esto ocurrió en abril de 2014, con empresas subcontratistas de “Cooperar 7 de Mayo” como la empresa cooperativa “La Dignidad”, a las que se les impidió el acceso. Actualmente esos trabajadores no tienen trabajo sin ningún costo para Acindar.

trabajo. Si bien cada empresa contratista mantiene sus propios supervisores o jefes de sector, las tareas de éstos se encuentran subordinadas a los requerimientos de Acindar, tanto en materia de Seguridad e Higiene, métodos de trabajo, cantidades requeridas –de chatarra, mineral de hierro– y horarios.

En esta línea, el funcionamiento de la supervisión en la planta es clave para establecer la cadena de comando productivo que, en el caso de Acindar, significa siempre la emanación de órdenes jerárquicas desde la Gerencia de planta, hacia las distintas gerencias de sectores, que se ocupan tanto de coordinar la producción de directos como de tercerizados. La supervisión de los trabajadores tercerizados, con jefes también contratistas de dichas empresas, se sujeta a niveles de decisión más acotados, y enmarcados en la gestión de los mandos de Acindar. Esta situación es más que constatable en el caso de las empresas contratistas que desempeñan su labor al interior de la planta dos; pero, asimismo, también es posible identificar en los talleres externos, que funcionan a pedido de la principal, con órdenes técnicas precisas respecto al tipo de pieza requerida, o al tipo de reparación que se efectúa de los equipos. En este último caso, la externalización de algunas funciones en el entramado metalúrgico de VC se asemeja al funcionamiento del contratismo en el sector automotriz o a la industria textil, en donde la supervisión no es permanente en el lugar de trabajo, pero existe un comando productivo que puede reconstruirse a partir de pedidos, patrones técnicos de realización de los trabajos impuestos por la principal, el requerimiento de un tipo específico de proceso productivo o de maquinaria de un determinado grado tecnológico, tiempos de realización de la tarea, formas de entrega, precios pre acordados (cuando no impuestos), entre otros.

La característica medular que diferencia la subcontratación respecto de la existencia de simples pymes “externas” industriales es la imposibilidad, de parte de estas últimas, de comercializar sus bienes o servicios abiertamente en el mercado, dado que están fabricados a medida de un cliente, la empresa principal. Precisamente, la apuesta de Acindar por “diversificar la clientela de las empresas contratistas” apunta a terminar con los efectos más perjudiciales que significa esta “Acindar-dependencia” en los impactos laborales y conflictos sindicales que emanan de ser satélites de una firma principal.

Si nos abocamos a esta caracterización de la subcontratación, no sólo estaríamos incluyendo a aquellas empresas que funcionan al interior de la planta (ya sea que realicen actividades de Giro Principal o del Giro Secundario), sino también aquellas empresas que, posiblemente realizando tareas del Giro Principal, funcionan de manera externa (en tanto externalización del proceso), y de alguna manera comprometen una porción significativa de sus trabajadores (o su totalidad) en el trabajo para la empresa principal.

Nos acercamos, en este sentido, a una dinámica productivo-laboral que ya no

se circunscribe al establecimiento fabril, sino que condiciona el funcionamiento en su conjunto del entramado industrial, tanto en sus aspectos productivos, como de empleo e innovación tecnológica.

-Contrato de trabajo distinto

El factor que desde la organización gremial se resalta como fundamental para marcar la diferencia entre propios y terceros es el tipo de relación contractual que, en definitiva, existe entre el trabajador y la principal. Mientras que los directos tienen un nivel de protección mayor, con indemnización por despido, fuerte presencia y respaldo gremial ante cada conflicto, y sobre todo la pertenencia al colectivo de propios de Acindar como una ventaja relativa a la hora de hacer uso de sus derechos como los descansos, las faltas por enfermedad o las vacaciones, los trabajadores tercerizados se encuentran más expuestos a la arbitrariedad del empleador, siendo paradigmático el caso de los despidos, que carece de los mismos efectos para Acindar (o incluso para el contratista, empleador directo) respecto a si fueran planta propia de la empresa. En el caso de enfermedades o vacaciones, los trabajadores tercerizados corren con la posible desventaja de perder su estabilidad laboral, si son reemplazados por otros en su función, o si pierden la posibilidad de cubrir vacantes en Acindar que significan un mayor ingreso monetario. En suma, se trata de un contrato laboral sin la garantía de la estabilidad de los trabajadores de planta permanente, que se sujeta a las demandas de trabajo de Acindar y a diversos factores exógenos, como la insolvencia de la empresa contratista, o la rescisión del contrato entre Acindar y la empresa contratista, que están fuera del control del trabajador.

-Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo han mejorado en los años recientes, prácticamente equiparándose a la de los directos, pero fue un proceso progresivo, donde anteriormente las empresas contratistas ahorraban costo laboral no brindando adecuadamente los uniformes y las herramientas necesarias, tampoco colocando en los “containers” un espacio refrigerado para el descanso y la comida. La constitución de una Comisión Interna de Contratistas en la UOM, así como la puesta en marcha del diagnóstico Visiones Compartidas significaron un punto de quiebre respecto a la etapa previa al 2007.

-Jubilación

Todos los contratistas se jubilan a los sesenta y cinco años de edad y a los treinta años de aporte, con la excepción de “Cooperar 7 de Mayo”, donde la condición de autónomos al integrar una cooperativa de trabajo significa una jubilación menor respecto de aquellos en relación de dependencia (aunque con otros

beneficios y particularidades de su funcionamiento cooperativo, que no tienen los demás contratistas).

Los directos de Acindar se jubilan a los cincuenta años y veinticinco de aporte. Esta situación fue conseguida en 2001, y se asienta en una premisa establecida en la última dictadura, la cual estableció la “jubilación por caloría”, que indica que todas las personas que trabajen bajo rigurosidad ambiental o del trabajo, lo que podría generar envejecimiento prematuro, se pueden jubilar antes, con veinticinco años de aporte y cincuenta de edad. Esto no fue automáticamente reconocido a todos los trabajadores de la planta de Acindar, sino que se identificaron puestos expuestos a caloría con un código: “01” refería a un puesto con jubilación normal y “02” a un puesto con exposición a caloría. De los 127 puestos, se identificaron sólo cincuenta puestos que tenían calificación “02”.

Con la crisis del 2001, en el marco de un conflicto, el sindicato argumentó que ningún trabajador podía ser despedido sino en todo caso debía aplicarse la jubilación por caloría (a menor edad). En este marco, Acindar obtuvo una reglamentación de Anses que estableció que todos los trabajadores que intervienen en la producción de acero realizan una “Tarea Penosa”. Así, Acindar logró hacia el año 2006 este reconocimiento para cubrir los fondos necesarios. A partir de allí, todos los operarios directos se pueden jubilar a los veinticinco de aporte y cincuenta de edad. Sin embargo, Tenaris, del grupo Techint, al comprar la planta de Siaten 2004 no reconoció el sistema y, por ende, no lo aplica. Tampoco Siderar y Siderca adhirieron a la reglamentación de Anses. Por su parte, en las empresas contratistas este beneficio jubilatorio tampoco se aplica. De todas las empresas contratistas solo “Novobra” logró mejorar la jubilación, equiparando la situación a los directos de Acindar. El resto mantiene una edad jubilatoria a los sesenta y cinco años o treinta de aporte, incluso aquellos que por sus tareas se encuentren expuestos a calorías a la par que los directos de planta.

-Salarios

Como se mencionó, “Harsco” y “Novobra” están encuadrados en Convenio UOM Rama 21 (siderúrgicos), con lo cual sus salarios se acercan significativamente a los directos, mientras que el resto de los trabajadores tercerizados se encuentran en la Rama 17. Si bien el valor hora de ambas ramas es prácticamente igual⁶, la principal

6. Luego de las paritarias de 2015, y considerando los valores hora en pesos a partir de los aumentos en dos partes (junio y septiembre), el puesto de operario en Rama 17 ascendía a un valor hora de 38,28 y en Rama 21 a idéntico valor; el puesto de operario calificado en Rama 17 ascendía a 41,47 y en Rama 21 a 41,38; el puesto de operario especializado múltiple ascendía a 50,54 en Rama 17 y a 50,75 en Rama 21; el puesto de oficial ascendía a 52,88 tanto para Rama 17 como 21; y el puesto de oficial múltiple a 56,95 Rama 17 y 57,01 para Rama 21. Para ver en detalle, se encuentran en los siguientes links: https://s3-us-west-2.amazonaws.com/uom-acuerdos/AnexoA_2015.pdf (Rama 17) y https://s3-us-west-2.amazonaws.com/uom-acuerdos/siderurgia_2015.pdf (Rama 21).

diferencia se genera a partir de las voces variables o adicionales, entre ellas: adicional por empresa, peligrosidad, insalubridad, caloría, responsabilidad, premio productivo y adicional por turnicidad (que tiene distintos valores si se trata de tres o cuatro turnos). Respecto a las voces variables, lo que efectivamente prima es una enorme heterogeneidad, no sólo entre trabajadores tercerizados y directos sino entre contratistas de distintos sectores, como laminación, planta de alambres, acería o limpieza de oficinas. Es constatable que los tercerizados encuadrados en Rama 17 prácticamente no tienen ningún adicional, con excepción de aquellos que se incorporaron a partir de la Comisión Interna de contratistas. Es el caso de la incorporación del adicional de caloría para aquellos que trabajan en la acería, o los correspondientes de turnicidad, en caso de ampliarse un trabajo a tres o cuatro turnos.

En el caso de “Cooperar 7 de Mayo”, su situación es diferente al resto. La forma jurídica cooperativa, desde ya, significa la inexistencia de un empleador que se apropie de una porción del excedente, lo cual le ha permitido a “Cooperar 7 de Mayo” diseñar una distribución de la masa salarial tal que permite alcanzar niveles salariales similares a los que perciben los trabajadores directos de planta. Como Cooperativa que decide sobre el destino del excedente también ha logrado establecer otros beneficios hacia los trabajadores, como son los repartos de excedentes a fin de año (que se adicionan, como un extra, al cobro del bono de fin de año de Acindar) o la realización de un loteo con terrenos para vivienda que permitió a los integrantes de la cooperativa ser titulares de una propiedad.

Conclusiones

El proceso de tercerización que se vive en Acindar genera, con tendencia clara, una discriminación entre colectivos laborales, y en especial produce diferencias salariales entre ellos. La política del sindicato, mediante distintas vías, ha apuntado a eliminar esas diferencias. En este sentido, los pisos salariales negociados para el personal tercerizado —encuadrado en la Rama 17— han mejorado sensiblemente esta situación marcada por disparidades salariales según la empresa tercerizada. Sin embargo, conviven heterogeneidades salariales en la constatación de diferencias en los promedios de los salarios nominales de bolsillo (nominales conformados, dado que el aporte sindical se aplica sobre el sueldo conformado) entre directos y tercerizados.

En síntesis, la tercerización en la empresa Acindar durante el período estudiado se ha mantenido constante y representa alrededor del cincuenta por ciento de los trabajadores de la planta. A pesar de los esfuerzos de un gremio combativo, la tercerización ocasiona un fuerte impacto en materia de discriminación, ya que los salarios, el acceso a la jubilación, y la estabilidad en el empleo es diferente para trabajadores “directos” y para los tercerizados.

Bibliografía

- Azpiazu D., Basualdo E. y Kulfas M. (2007); *La industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*, Buenos Aires, CTA.
- Basualdo, E., Lozano, C. y Fuks, M. A. (abril de 1991). “El conflicto de Villa Constitución. Ajuste y flexibilidad sobre los trabajadores. El caso Acindar”, Buenos Aires, Ediciones del I.D.E.P.
- Basualdo, V. y Morales, D (coords.) (2014), *La tercerización laboral*, Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.
- Basualdo, V., Esponda, A., Morales, D. y Gianibelli, G. (2015), *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires, FLACSO-CELS, Universidad Nacional de Quilmes y Página 12.
- Comisión Nacional de Defensa de la Competencia, (08/07/2005). Dictamen “Mercado de hierro redondo s/ investigación de mercado”, Ministerio de Economía y Producción.
- Jabbaz, M. (1996), *Modernización social o flexibilidad salarial*, Buenos Aires, CEAL.
- Jabbaz, Marcela Isabel (1994), “Nuevas reglas de juego de la negociación y nuevas formas de organización del trabajo: estrategias patronales y sindicales frente a la reconversión”, CEIL-PIETTE, Documento de Trabajo N° 36, 1994. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos902/reconversion-siderurgica-estrategias/reconversion-siderurgica-estrategias.shtml>
- Liaudat, Magdalena (2008), “Industria y política pública. Los alcances de la intervención estatal en el desempeño del sector siderúrgico en Argentina. 1947-1976”, en *H-industri@ Revista de historia de la industria argentina y latinoamericana*. páginas: 1-29.
- Moya, Daniela (2012), “Prospectiva Tecnológica. Siderurgia y No Ferrosos”, en *Análisis Tecnológicos y Prospectivos Sectoriales*, Buenos Aires, Ministerio de Ciencia y Técnica.
- Red Lat. (2011). “Estrategias sindicales para enfrentar la tercerización en países seleccionados de América Latina”. Observatorio Social Brasil, Sao Paulo.
- Santarcángelo, Juan y Strada, Julia (2014), “Transformaciones en la industria siderúrgica durante la post-convertibilidad”, Buenos Aires, UNGS, Vol. 31 63. Jul.-Dic. 2014 págs. 81-106.
- Strada, Julia (2015), “Estrategias empresarias en la siderurgia argentina. Tercerización laboral en Acindar”. Ponencia presentada en AEDA (Asociación de economía para el desarrollo de la Argentina), Buenos Aires.