

Nunca en domingo

Algunas consideraciones sobre el descanso dominical en el gremio de Empleados de Comercio en la ciudad de Rosario.

Jaime Guiamet*

*Lic en Antropología. Universidad Nacional de Rosario. Doctorando en Humanidades (mención en Antropología). Beca de Posgrado Tipo II CONICET. Miembro del Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET)

Resumen

En este artículo el autor aborda un reclamo histórico de los empleados de comercio de la ciudad de Rosario: el descanso los días domingo. Considera imprescindible historizar y rastrear las vicisitudes de esta problemática para comprender su actual situación en la provincia de Santa Fe, que consiste en la media sanción de un proyecto de ley que propone cerrar los comercios de más de 100 m² de superficie los días domingo.

Analiza las transformaciones más importantes que se produjeron en el sector comercial de Rosario para vincularlo con los diferentes momentos que atravesó el reclamo por el “descanso dominical” en los últimos años. Además, se adentra en la situación de una empresa multinacional de supermercados para vislumbrar cómo se organiza en la práctica el trabajo los días domingo y cuáles son las prácticas y los significados de los trabajadores.

Abstract

In this article we will ask ourselves about an historical demand of commerce employees in the city of Rosario: the Sunday rest. We consider essential to trace the vicissitudes of this problem in order to understand its current situation in the Santa Fe province, which consists in the preliminary approval of a bill that propose to close stores that have a surface bigger than 100m² on Sundays.

Thereby, we will analyze the most important changes that were occurred in the commercial sector in Rosario to link it with the different moments the demand for the Sunday rest went through in recent years. Finally, we will enter the situation of a multinational chain of supermarkets to perceive how the work on Sundays is organized and which are the practices and meanings of workers.

Introducción: breve historia del gremio mercantil en Rosario

Los reclamos por el descanso los fines de semana de los trabajadores mercantiles se realizan prácticamente desde el inicio de la organización de estos trabajadores. Consideramos que esto se vincula con una característica del comercio en gran escala que es que se realiza históricamente por clientes que disponen de sus horas de descanso u ocio para realizar sus compras. De este modo, existe una tensión inherente al sector en torno de la tendencia del empresario de ampliar los horarios de atención para aumentar los márgenes de ganancia y la necesidad del trabajador de tener un período de descanso acorde con el resto de la sociedad.

De hecho, algunos de los fenómenos económico-sociales que favorecen la expansión del supermercadismo se vinculan precisamente con un acotamiento del tiempo históricamente destinado a realizar las compras, producido por el ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo. Esto favorece el agrupamiento de los víveres en un solo establecimiento, que se encuentre abierto en un horario extenso, que es lo que básicamente comenzó a ofrecer el formato supermercadista por sobre los comercios tradicionales¹.

En la ciudad de Rosario, el reclamo por el descanso dominical se ha configurado como uno de los ejes centrales de este sector de los trabajadores a lo largo de su historia. La organización gremial de los empleados de comercio de Rosario se encuentra prácticamente desde los orígenes del movimiento obrero en la ciudad. Esto se vincula con el perfil de este espacio urbano como un enclave comercial en la región pampeana, relacionado con su intensa actividad portuaria.

En 1884 se constituye la Sociedad de Protección Mutua de los trabajadores mercantiles, la cual tenía una orientación anarquista y una de las acciones colectivas más importantes que realiza es una huelga en 1904 en respaldo de las reivindicaciones de la reducción de la jornada laboral, el descanso dominical y lo que se caracterizaba como “vida externa”, que consistía en poder vivir fuera de los establecimientos comerciales (Rodríguez, 2005). En diciembre de dicho año la huelga se extiende al resto del país. Un año después se sanciona

¹ Otro de los cambios importantes que se generó a lo largo de la segunda mitad del siglo XX es la adquisición masiva de automóviles que permitió el desplazamiento de los clientes hacia lugares alejados, y permitió además cargar el vehículo con una diversidad de productos (un elemento importante de las grandes cadenas de supermercados es poseer una gran playa de estacionamiento). También el surgimiento de los refrigeradores y su aparición masiva en los hogares permitieron que las compras pudieran realizarse semanal, quincenal o mensualmente, modificando en conjunto la rutina de compras que las familias tenían hasta entonces.

la ley sobre el descanso dominical, elevada al Congreso por Alfredo Palacios, en un contexto de conflictividad social creciente.

En 1928 se sanciona la ley por la jornada de ocho horas y el Comité de Empleados de Comercio Pro-Jornada de 8 Horas se constituye en 1929 en la Asociación de Empleados de Comercio (en adelante A.E.C.), que continúa hasta la actualidad como el sindicato que nuclea a los trabajadores de dicho sector en Rosario.

De modo general, podemos afirmar que se producen dos grandes tendencias políticas en el sindicato a lo largo de su historia, “que si bien han coexistido en el tiempo, cada una ha predominado en un período diferente. Desde los inicios del movimiento hasta 1937 predominan las ideas anarquistas y anarco-sindicalistas, si bien ya desde 1930 podemos registrar la presencia significativa de militantes socialistas. En el contexto del golpe de estado de 1955, retornan antiguos militantes al sindicato y se produce una reforma estatutaria y nuevas actividades que van a marcar una senda de fuerte tendencia mutualista en la vida del sindicato” (Rodríguez, 2005:120). También a partir de este momento, y prácticamente hasta la actualidad, se mantiene preponderante el socialismo como la tendencia hegemónica de la dirigencia de la A.E.C.².

Los cambios en el sector mercantil y el descanso dominical

A lo largo de la historia de los empleados de comercio en la ciudad la problemática del horario reviste una importancia fundamental en los distintos reclamos del gremio. Durante la década de los '30, el reclamo por el cese del trabajo los días domingo ocupa un lugar preponderante entre las denuncias del sindicato al Departamento Provincial de Trabajo. En la década de los '40 continúan los reclamos por la problemática horaria, entre los que se destaca la lucha por el cierre uniforme de todos los comercios a las 20 horas. También en las décadas de los '60 y '70 se reclama el establecimiento del horario corrido mediante diversas campañas de movilización (Rodríguez, Soul y Gindin, 2004). La dictadura militar de 1976 intenta retrotraer la ley dictada en 1905 a través del decreto - ley 9.178/78 de Ibérico Saint James que permitía la apertura de los comercios sin ningún tipo de

² Esta organización posee la particularidad de ser una de las pocas organizaciones sindicales en donde los dirigentes (provenientes del anarquismo y del socialismo) se mantienen luego del primer peronismo y “se mantiene hasta la actualidad, plasmada por una parte en la reivindicación de los principios de independencia de clase de las organizaciones sindicales y, por la otra, en concepciones democráticas y pluralistas de construcción sindical” (Rodríguez, Soul y Gindin, 2004:62). Otra de las características que se fortalece a lo largo del período es la importancia otorgada a la prestación de servicios a los afiliados, tales como la obra social, predios para vacacionar, proveeduría, campos de deportes, etc.

compensación hacia los trabajadores. A partir de esto se permite la apertura de los comercios, si bien será con el arribo de las cadenas multinacionales de supermercados en la década de los '90 cuando se generalice a la mayoría del sector mercantil y se transforme drásticamente la situación estructural de este sector económico, como veremos a continuación.

Como hemos abordado en otros escritos (Guiamet, 2011), las transformaciones neoliberales que se suceden en el modelo económico en la década de los '90 (apertura externa, privatización, desregulación comercial y laboral, etc.) impactan en el sector supermercadista (García, 2007, Chiodo, 2010, entre otros), favoreciendo la instalación de las cadenas multinacionales de supermercados en todo el país, la concentración del capital y una precarización de las condiciones de trabajo de los mercantiles, entre las tendencias más importantes.

En el aglomerado urbano del Gran Rosario estas transformaciones económicas del neoliberalismo tienen un impacto particular, al ser una región con base industrial heredada de los diferentes procesos de industrialización por 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 metalmecánica, destinada a la producción de bienes finales para el mercado interno. El deterioro de la década de los 80 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”. En este sentido, la ciudad estuvo caracterizada en la década de los '90 por presentar importantes niveles de desocupación que superaban la media del país³, así como por una conflictividad social y gremial que llevó a conocerla como “la capital del paro” en esos años (Rodríguez, 2006).

En vinculación con estas transformaciones, en el sector supermercadista se incrementan las cadenas de supermercados de modo masivo, particularmente en Rosario a partir de la segunda mitad de 1990⁴. Sin embargo, previamente se había producido un aumento del

³ Como corolario, a mediados del año 2002 la desocupación llega a un récord histórico en el Aglomerado del Gran Rosario al alcanzar el 24,3 por ciento.

⁴ Para profundizar en una historización de las cadenas en la ciudad, consultar Raposo y Romero (2001).

tamaño de los establecimientos así como del número de trabajadores por establecimiento, el cual, según Raposo y Romero (2001), aumenta de 6 a 34 entre 1985 y 1994. Este crecimiento de la media de trabajadores por establecimiento no implica un crecimiento concomitante de la cantidad absoluta de trabajadores, la cual de hecho disminuye. Cuando miramos la diferencia entre el Censo Económico de 1974 y el de 1994, encontramos que en la ciudad de Rosario la cantidad de trabajadores en el sector comercial disminuye un 12%, lo cual es más del doble del promedio en que disminuyen los puestos de trabajo en el nivel nacional, un 5% (Cafarell et. al, 1999). Consideramos que esto constituye un indicador de que las transformaciones en el sector comercial en la ciudad se produjeron en un período histórico amplio que supera a la década en cuestión.

Como dijimos, a partir de 1995 se producen importantes cambios en relación con el ingreso de las cadenas nacionales y multinacionales de supermercados a la ciudad. En 1996 ingresa la cadena francesa Carrefour, instalándose en el primer anillo perimetral de la ciudad (Avenida de Circunvalación), lo que facilitó el acceso a clientes tanto de la ciudad como de la región⁵. Otro momento importante es la instalación de Coto, cadena nacional de supermercados que ingresa en el año 1999 a la ciudad e instala varios locales en la zona céntrica, algunos de los cuales poseen instalaciones como patios de comidas o locales comerciales dentro del hipermercado. También en este período otras de capitales locales impulsan una política de apertura de sucursales en la zona céntrica y los alrededores para limitar la posibilidad de una posterior expansión de Carrefour. Siguiendo a Cafarell et. al. (1999), el ingreso masivo de las cadenas tanto multinacionales como nacionales profundiza la apertura, ampliación y expansión del número de locales de supermercados e hipermercados, con una tendencia a la disminución de ventas por metro cuadrado. Además, se produce una concentración de la propiedad en manos de los grandes agentes de la distribución, sobre la base de adquisiciones y fusiones entre distintos formatos y capitales nacionales e internacionales⁶.

⁵ Otras empresas que desarrollan esta estrategia de ubicación son las cadenas Makro de origen holandés, la Libertad, controlada por el grupo francés Casino y La Gallega (local).

⁶ Si bien existen varias fusiones y adquisiciones, una de las más importantes se produjo en 1999 cuando Carrefour y el grupo Promodés se fusionaron (este último poseía, entre otras, la cadena de Hipermercados Norte que contaba con varias sucursales en la ciudad). García (2007) destaca que esta operación fue controlada por la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (CNDC), ya que se encontraba vigente la nueva ley de defensa de la competencia. Sin embargo, la comisión no pone trabas a la fusión, sólo el condicionamiento de que el grupo se abstenga de aumentar su superficie durante un año en la zona de Rosario

Así, vale destacar que este proceso que comienza en la década de 1990 suscita un conflicto interempresarial que continúa hasta la actualidad entre las grandes empresas de hipermercados que arriban a la región, y las pequeñas y medianas cadenas que ven amenazada su existencia frente a éstas. En relación con ello, la extensión horaria se convirtió en una de las principales herramientas para asegurar un mayor volumen de ventas por parte de las grandes empresas frente a los pequeños y medianos comercios, que no pueden abrir durante tanto tiempo debido a la menor utilización de mano de obra.

En esta misma línea, una de las aristas más graves de la concentración y extranjerización del capital que se produce en el sector mercantil es la quiebra de numerosas firmas locales, con la consecuente caída de puestos de trabajo. Este proceso de quiebra de comercios pequeños no se limita solo a almacenes, sino que verdulerías, bazares, zapaterías y demás rubros se ven afectados por la expansión de las grandes cadenas de comercialización, tanto de alimentos como de otros productos. En el nivel nacional, 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 relación con este proceso, también se producen quiebras y ventas de empresas comerciales que tenían una vasta trayectoria en la ciudad, como por ejemplo El Hogar Obrero en 1989 -1990, la cual es adquirida parcialmente por las cadenas Tigre y Dorel. En este caso, los obreros “ocuparon el local durante meses y sostuvieron el conflicto hasta lograr el traspaso empresarial y la conservación de los puestos de trabajo” (Rodríguez, 2006:56). La mayoría de las quiebras de las empresas de capitales locales en la ciudad se producen a mediados y fines de la década de 1990, cuando el proceso de instalación de las grandes cadenas se encuentra avanzado. En 1997 quiebra Reina Elena, que poseía siete locales, en 1998 Mega (que es comprada por Hipermercados Norte) y tiempo más tarde Tigre, entre las más importantes. Además, la cadena Olivia vende sus sucursales a Coto, que también adquiere dos locales de Reina Elena cuando realiza su ingreso a la ciudad.

y el gran Rosario, lo que consideramos da cuenta de la situación de concentración del capital en que se encontraba la región.

Todas estas quiebras generan algunos procesos de organización gremial entre los trabajadores, si bien, como algunos activistas sindicales lo indican, se oscilaba entre la búsqueda por vías legales de la indemnización y el reclamo por el mantenimiento de los puestos de trabajo (Ghioldi, 2009). Uno de los procesos de resistencia de los trabajadores de supermercados más emblemáticos en la ciudad de Rosario es la ocupación de una sucursal de los supermercados Tigre, cuando los mismos entran en quiebra en el año 2000. Si bien no profundizaremos en este conflicto que tiene variadas e interesantes dimensiones, la lucha de los ex empleados de Tigre en la constitución de la cooperativa “La Toma” se ha constituido en un emblema de las empresas recuperadas de la región, y se ha logrado ocupar el espacio con diversas actividades, como un comedor, un supermercado comunitario, una diversidad de emprendimientos asociativos, etc.

En relación con la extensión horaria que nos interesa aquí, vale aclarar que esta forma parte de una serie de transformaciones en las condiciones laborales de los supermercados que se producen a lo largo de la década, como la renovación de la fuerza de trabajo (contratando jóvenes que por lo general inician su vida laboral en estas empresas) o la contratación de trabajadores mediante figuras como las pasantías o las “contrataciones promovidas”⁷, entre las más importantes. En 1991, mediante el decreto 2.284/91 de Desregulación del Comercio Interior de Bienes y Servicios, se regulariza la apertura los días domingos. Según uno de los activistas sindicales del gremio de empleados de comercio, en Rosario “a fines de los ´80 y principios de los ´90 era común pagos de premios extraordinarios a cambio de ir a trabajar los días domingos, o de quedarse después de horario. Con el tiempo los pagos extraordinarios fueron licuándose y la costumbre de prestar servicios en esos días o en horarios extendidos fue instalándose. La rotación de personal fue haciendo su tarea para que la costumbre se transformara en obligación. Si no se aceptaban jornadas extendidas y semana de trabajo alargada la amenaza de despido, hacía el resto de la tarea” (Ghioldi, 2009:59).

Uno de los momentos clave en la ciudad en relación con la apertura dominical lo constituye el ingreso de Carrefour, ya que instala el debate sobre la posibilidad de imponer cláusulas horarias para contrarrestar dicha apertura. Sin embargo, paralelamente a dicha instalación el

⁷ Los sistemas de contratación promovidas habían sido creados por la ley Nacional de Empleo 24.013 en 1991 y por lo general se orientaban a jóvenes de menos de 24 años, eximiendo al empleador de aportes y permitiendo disponer un año del trabajador sin abonar indemnización al finalizar el contrato.

Secretario de Comercio Interior y Desregulación afirmaba que la solución es “fortalecer la competitividad de las empresas pequeñas (ya que) no tiene sentido poner barreras horarias”⁸. Por otra parte, empresarios de algunas de las empresas más importantes de capitales locales realizan denuncias públicas acerca de la “competencia desleal” de dicha cadena internacional, acusándolos de “dumping”, de ser tratados preferencialmente por los bancos ofreciendo financiamiento mediante tarjetas de crédito, de tener desgravaciones contributivas, etc.⁹.

Además, tempranamente algunos sectores empresariales comienzan a proponer el cierre dominical, particularmente los almaceneros y pequeños y medianos comerciantes, quienes se veían más afectados por esta extensión de los días de trabajo. En febrero de 1998 presentan un proyecto de ley a la Cámara de Supermercadistas (organización empresaria que nuclea a supermercados de capitales locales) que propone el cierre de los domingos, el cual es rechazado por la Cámara, optando por centrar sus esfuerzos en solicitar una ley para impedir la radicación de nuevas superficies comerciales¹⁰.

En relación con el accionar de la dirección sindical de los empleados de comercio en este contexto, Rodríguez, Soul y Gindin (2004) destacan que la Asociación de Empleados de Comercio (A.E.C.) no acuerda con las empresas la firma de convenios que posibiliten dicha apertura, remitiéndose al Convenio Colectivo de Trabajo de 1975. También se destacan en la A.E.C la aparición de afiches durante esta década criticando algunas medidas neoliberales. En 1999, un grupo de activistas y trabajadores que habían participado en los procesos de lucha por el mantenimiento de los puestos de trabajo (particularmente en El Hogar Obrero a comienzos de los '90) forma la Comisión de Acción Gremial (CAG). La CAG nace en la coyuntura de un conflicto con los Hipermercados Tigre, en donde se intentó extender la jornada laboral a los días sábado y domingo, sin reconocimiento de las horas extras. Esto también da cuenta de que si bien se había generalizado la apertura dominical, en cada empresa los tiempos y modos de implementación no eran automáticos, sino que dependían de las correlaciones de fuerza en los lugares de trabajo.

⁸ Diario *La Capital* de Rosario, 23 de junio de 1996.

⁹ Diario *La Capital*, 28 de abril de 1996.

¹⁰ Diario *La Capital*, 12 de febrero de 1998.

Casi desde el momento de su nacimiento, la CAG¹¹ comienza una campaña por la restitución del descanso dominical, apelando a diversos sectores sociales, que iba desde otros gremios, concejales, miembros de organizaciones sociales, artistas¹² y hasta un sector del empresariado que anteriormente había apoyado la apertura de los comercios los domingos¹³.

Según los propios activistas de esta campaña, la respuesta de los trabajadores del sector fue moderada: “si bien un sector la veía con simpatía, ya que trabajar los domingos había dejado de ser abonado como un premio desde hacía algunos años, muy pocos se mostraron predispuestos a sumarse activamente a la campaña. El temor que imponían los patrones era demasiado para que los compañeros pudieran avanzar en un poco de participación democrática” (Ghioldi, 2009:27).

En el nivel nacional, en el año 2007 se realiza el Acuerdo 245/07 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y la Asociación Supermercados Unidos para que el trabajo realizado los domingos sea remunerado al 100% adicional. En los años posteriores, la A.E.C. tuvo un recambio de autoridades luego de más de cuarenta años de la administración continua de Rubén Ghioldi como Secretario General. En este contexto, en los años 2012-2013 el sindicato revitaliza el reclamo por el descanso en los feriados nacionales, realizando manifestaciones públicas en los comercios más importantes de la ciudad, que abrían sus puertas en dichas fechas. También en este contexto se promueve el descanso dominical, buscando apoyo en entidades políticas, religiosas y sectores del propio empresariado que apoyan el cierre los días domingo, como por ejemplo la Cámara de Supermercados de Rosario. Este reclamo se materializa en un proyecto de ley que logra media sanción en diputados en 2013 y aún se encuentra siendo debatido en el senado provincial.

¹¹ Otra de las acciones más importantes de la CAG a lo largo de todo el período es el proceso de incorporación de delegados gremiales en los lugares de trabajo. Según datos de la A.E.C. hasta el año 2001 solo cinco empresas en toda la ciudad tenían delegados sindicales, mientras que en el año 2007 se había logrado que 37 empresas de comercio tengan delegados gremiales, representando a 4.800 empleados de comercio (Ghioldi, 2009).

¹² De hecho, el título de nuestro escrito (“Nunca en domingo”) refiere al título de un disco realizado por Adrián Abonizio y Hugo García que incluía una canción a favor del descanso dominical, en el marco de la campaña de la CAG (Ghioldi, 2009).

¹³ Vale destacar, entre varias acciones, el acto por el día del trabajador en el año 2000, el cual tiene como eje central el descanso dominical y la junta de 65.000 firmas que se presentan a la gobernación de la Provincia de Santa Fe.

Prácticas y sentidos de los trabajadores en torno de la organización del trabajo los días feriados y domingo en una empresa multinacional de supermercados

En este apartado nos preguntamos cómo se configura y cuáles son las principales características del trabajo los domingos y feriados en una empresa multinacional de supermercados. Para ello se realizaron entrevistas a 35 trabajadores de un supermercado que se instaló en Rosario en 2004. El supermercado ocupa 8.000 m². Y actualmente trabajan cerca de 200 empleados, que son principalmente jóvenes de entre 20 y 30 años, en su mayoría viven en las casas de sus padres, no tienen hijos (aunque analizaremos diferencias en torno de esto), poseen el secundario completo y algunos realizan estudios terciarios. En relación con las jornadas de los trabajadores, éstas varían entre la “jornada completa” de 48 horas semanales (que en el supermercado es nombrada como la jornada de 186 horas mensuales) y jornadas de tiempo parcial que consisten fundamentalmente de 30 y 20 horas semanales¹⁴.

Debemos aclarar que en esta empresa se abonaban los domingos y feriados al 100% adicionales desde que se produce el Acuerdo en el año 2007 mencionado. Esto implicó el desarrollo de un sistema según el cual los trabajadores que tienen jornada completa trabajan domingo por medio. Básicamente, en la actualidad la “jornada completa” es la de 186 horas, que consiste en una semana de 8 horas con un franco (que por lo general es un día de semana fijo) y una de nueve horas con dos francos (el día fijo de la semana más un domingo). En relación con los turnos, algunos son rotativos y otros fijos, existe una tendencia de trabajadores de mayor antigüedad fijos a la mañana y quienes tienen menor antigüedad trabajan fijos de tarde o rotan una semana de mañana y otra de tarde (Guiamet, 2012).

A continuación abordaremos algunos ejes que contribuyen a comprender cómo se organiza el trabajo los domingos y feriados en la empresa analizada.

¹⁴ Antes de llegar a la situación actual existía la jornada parcial de 144 horas mensuales, la cual consistía en jornadas horarias de 7 horas cinco días a la semana, en su mayoría con francos y turnos rotativos. Esta jornada desaparece en los años 2008 y 2009 debido a denuncias del sindicato sobre la infracción a la ley de Contrato de Trabajo, ya que no respetaba la modalidad de contratos a tiempo parcial (según el artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando una jornada de tiempo parcial supera los dos tercios de una jornada completa debe ser abonada como tal). Nos parece interesante remarcar esta situación ya que, cuando se quita este tipo de jornadas, sumado al pago doble los días domingo, se produce la modificación en el sistema de asignación de los días que abordaremos en este escrito.

El primer eje que consideramos necesario analizar es el cambio de jornada. La jornada de 186 horas descrita en el párrafo anterior viene a reemplazar la jornada completa predominante, que consistía en trabajar 6 días de 8 horas con dos francos seguidos (nombrada por los trabajadores como la “jornada de 6x2”), la cual implicaba que se tengan francos rotativos (lunes y martes, martes y miércoles, y así sucesivamente). Si bien la jornada de 6x2 le permitía a la empresa desarrollar una mayor rotación de los trabajadores y, por ende, desarrollar un sistema altamente flexible para poder disponer de la mayor cantidad de trabajadores en los momentos de mayor trabajo, al imponerse el pago del 100% adicional de los días domingo se modifica esta jornada. En síntesis, se produjo un cambio organizativo del horario entre los trabajadores de jornada completa, según el cual los francos dejan de ser variables y pasan a ser, en su mayoría, fijos. Según uno de los delegados sindicales, una de las causas por las cuales se modifica es por las diferencias salariales que se generan en relación con que en algunos períodos muchos de los trabajadores se desempeñan todos los días domingo en un mes¹⁵.

Para sacar los domingos, eso es un movimiento puro y exclusivamente para sacarles los domingos. Para que no cobren tanto, porque por ahí trabajaban todos los domingos, porque les tocaba, tenían 6 días y descansaban dos, había un mes que les tocaba todos los domingos y eran 200 pesos más (Registro 12, septiembre 2008)

Esto permite disminuir los intercambios de domingo, que generan diferencias salariales entre trabajadores (Guiamet, 2012). Este mecanismo consiste en que quien necesita un día de franco solicita un intercambio a otro trabajador, el cual debía ser autorizado por el “jefe o encargado de sector”¹⁶. Si bien no lo analizaremos aquí, este sistema implicaba paralelamente la puesta en juego de mecanismos que beneficiaban a ciertos trabajadores, otorgándoles más cambios por sobre otros, con las consecuentes implicancias en las

¹⁵ No sólo se modifica este sistema sino que la empresa despliega diversos ensayos a lo largo de estos años para instalar un orden laboral en el que se acepten los diversos cambios de la patronal en relación con el trabajo los domingos y feriados. Entre los más importantes, podemos destacar la contratación masiva de trabajadores para jornadas reducidas a los que se les abonaba el domingo como un día normal (según el Acuerdo 245/07 sólo se abona el domingo al 100% a quienes trabajan 24, 36 ó 48 horas semanales) y la subcontratación de éstos por agencia de empleo eventual (algunas de las cuales tienen como “pautas” que “sus trabajadores deben aceptar el trabajo los días domingo, feriados, aceptar cambios horarios, etcétera.”)

¹⁶ Las categorías laborales son, en orden decreciente de jerarquía: Gerente, Jefe de Recursos Humanos, Administradores (de alimentos perecederos y “non food”), Jefe de Recepción, Subadministradores, Jefe de Sector (Cajas, Fiambrería y Quesería, Almacén, Verdulería, Carnicería, etc.) y Empleados. En los últimos años proliferaron cargos informales de “encargado de sector” y se disminuyó el número de jefes de los sectores.

relaciones entre compañeros. Esto se expresaba particularmente en torno del trabajo de los domingos, ya que si bien la jornada de 6x2 implicaba un reparto igualitario de estos días, en la práctica se generaron transacciones que favorecían a algunos trabajadores por sobre otros, ya que algunos con más antigüedad o más jerarquía comenzaron a tener franco fijo los domingos.

(...) la pasé tan mal al principio, tan mal, porque tenía pésimos horarios, tenía francos que eran una porquería, lunes y martes, ponele, o martes y miércoles, y por ahí tenía esos días fijos. Por eso te digo que había mucho amiguismo, ¿entendés? Esa gente que tenía buenos francos, yo no tenía la posibilidad de tener un domingo, tenía el casamiento de mi hermana y no me lo querían cambiar (Registro 30, mayo 2013)

De este modo, aproximadamente a partir de 2009 se impuso la obligación de trabajar un domingo por medio para la mayoría, lo que implica disponer de una importante cantidad de trabajadores para los momentos de mayor demanda y, a su vez, mitigar estos mecanismos de diferenciación que se vinculaban con las posibilidades de tener franco los domingos. También debemos aclarar que, al comenzar a pagarse al 100% adicional los domingos, las ventajas de tenerlo como franco fijo se relativizaron, como veremos a continuación.

El segundo eje de análisis al que nos aproximaremos aquí son las prácticas y significaciones que los trabajadores construyen en relación con el trabajo los días domingo en este contexto particular. En primer lugar, podemos destacar que presentan heterogeneidades e inclusive algunas tensiones que se expresan al momento de reflexionar sobre este proceso de cambio de jornada.

Para algunos de los trabajadores entrevistados, el cambio de jornada resultó negativo, ya que implicó una mayor carga horaria mensual. Además, algunos valoraban la posibilidad de tener dos francos seguidos con el sistema anterior, posibilidad que se encuentra prácticamente vedada con las nuevas jornadas (excepto para quienes tienen franco fijo sábados o lunes, que son minoritarios y por lo general son quienes poseen determinados beneficios por antigüedad o por la ocupación de cargos jerárquicos como “encargado de turno” o “jefe de sector”).

T (trabajador): Yo en ese momento entré con 6 días y dos francos, y 8 horas por día (...) y 2 francos, o sea, eran rotativos los francos (...) estaba muy buena esa jornada, muy buena (...) hasta que hace un par de años la tuve que cambiar porque quedábamos pocos con esa jornada, y me dieron la que tengo ahora que son más de 200 horas, una banda (...) una semana de 8, un solo franco, y una semana de 9 con dos francos (...) fijos, domingo por medio y todos los lunes.

E (entrevistador): Claro... ¿y esta te gusta menos por?

*T: Mucho menos, son más horas, y los francos no los tenés rotativos.
E: ¿y por qué preferías tener los francos rotativos?
T: y porque a veces tenía viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes...
(Registro 34; agosto 2013)*

El párrafo anterior nos invita a considerar diversas dimensiones que atraviesan a este cambio de sistema horario. Por un lado, si bien el nuevo sistema implica el descanso dos domingos al mes, que el anterior no lo hacía, esto no conlleva una mayor valoración, particularmente debido al hecho de que no existe la posibilidad de tener un fin de semana entero franco. Es decir, el cambio a francos fijos no necesariamente consiste en un avance frente a la flexibilidad horaria, ya que los mismos son separados y, por lo general, el franco fijo es un día semanal. A su vez, debido a la distribución entre días de trabajo y francos, la modificación de la jornada implicó el incremento de la cantidad de horas de trabajo mensuales¹⁷.

Por otra parte, otros sujetos valoran esta modificación particularmente en relación con el mayor salario que implica. Este sistema incluye el pago de dos domingos al mes al 100% adicional, lo que se constituye en aproximadamente en un 10% del salario neto. Incluso este porcentaje se incrementa cuando se trabajan los feriados, prácticamente a 5% por feriado. El porcentaje por sí solo no proporciona un panorama completo si no lo vinculamos con otro dato, que el salario de empleados de comercio se encuentra entre los más bajos de las ramas de empleo registrado. De este modo, para algunos trabajadores el desempeñarse los domingos se vuelve necesario para asegurar su reproducción, particularmente entre quienes son jefes o jefas de hogar y/o tienen familia a cargo.

T1: (...) mi hijo tiene seis años, el padre en los seis años nunca le pasó un peso, nunca le compró nada, así que imagináte que con él tampoco puedo contar, es así, los feriados tenemos que venir a trabajar sí o sí.

T2: ¡Sí o sí! y cuantos más feriados hay mejor, más contenta estamos. Y después salimos, si, los domingos capaz que nos vamos al parque, ayer nos fuimos al parque con los chicos las dos, y re bien, pero...un feriado no (Registro 35; septiembre 2013)

(...) me fui a laburar a la verdulería y en la verdulería, los domingos, porque necesito hacer un par de mangos, laburo dos domingos por mes y ayudo a la gente de Restaurant, del Rincón (Registro N° 28; marzo 2013)

¹⁷ El sistema de 6x2 implica un 25% de los días francos, mientras que el de un franco y medio semanal implica aproximadamente un 21% de los días francos. Esto, sumado a que se trabajan 9 horas semanales en lugar de 8, implica una mayor carga horaria, de aproximadamente 18 horas mensuales.

En síntesis, el sistema implementado por la empresa produce significaciones heterogéneas entre los trabajadores del supermercado: mientras que algunos valoran el hecho de poder descansar los domingos, en otros prevalece la necesidad de contar con ese considerable porcentaje del salario. Sin embargo, como vemos en la cita anterior, esta necesidad no implica tomar la decisión de trabajar todos los domingos, algo que prácticamente no se constituye como una opción que otorgue la empresa a los trabajadores de jornada completa. Esto también se vincula con la necesidad de algunos trabajadores de concurrir a trabajar los feriados. De este modo, la estrategia empresarial que consiste en imponer el trabajo domingo por medio, combinado con el “trabajo opcional” los días feriados (ya veremos el porqué del encomillado), permite disponer de la mano de obra necesaria en los momentos de mayor demanda. Entre los trabajadores del supermercado se encuentra instalada la posibilidad de trabajar domingos y feriados como un modo de “hacer la diferencia” en términos económicos, lo que también implica un distanciamiento respecto del reclamo del descanso dominical.

(Con el sindicato) hay cosas con las que no comparto por ejemplo como que quieren que los domingos no se trabaje y que no quieren que se trabaje los feriados y yo no estoy de acuerdo porque yo hago la diferencia con eso, así que no estoy de acuerdo con eso (Registro 35; septiembre 2013)

Consideramos que estas prácticas organizativas de la empresa en relación con el trabajo estos días implican una imbricación de la flexibilidad horaria con la flexibilidad salarial. Estas prácticas y sentidos de los trabajadores diferían entre algunos sujetos que no eran jefes de hogar y que construían valoraciones diferentes en torno del trabajo de domingos y feriados.

A mí por empezar odio trabajar los domingos. ¿A quién no le gusta estar con su familia, comerse un asado, un domingo? Para mí trabajar los domingos es mortal. Yo preferiría trabajar de lunes a sábados, ¡Qué sé yo! hasta las 6 de la tarde por decirte, pero no el domingo, ¿me entendés? Los días de semana para mí no serían tanto, pero ya trabajar el domingo es lo que más me enferma. Llega el domingo y voy con malhumor, voy con malhumor a trabajar. Porque yo...es como digo, veo que va caminando gente hacia el parque, a la florida, y yo digo, yo podría estar haciendo lo mismo o estar en mi casa comiendo un asado con mi familia, y tengo que estar acá encerrado. Esto del domingo no tendría porque existir, los domingos supuestamente es franco, para todos en general (Registro 20, noviembre 2009)

Ahora parece que quieren cerrar los domingos, vamos a ver, dicen que está muy encaminado (...) me parece bien. Pasa que tengo que respetar a la gente que por ahí, tiene hijos, y por ahí los domingos suma más plata, al ir los domingos. En mi caso a mí me alcanza sin laburar los domingos...ya me cansé yo de trabajar los domingos,

está bien que tengo dos nomás, pero igual...igual que los feriados, si fuera por mí ya no iría más, pero hay gente que necesita el día, y eso es respetable (Registro 34, agosto 2013)

De este modo, hemos intentado abordar las diferencias más importantes en torno de la valoración del trabajo los días domingo. En primer lugar, resulta necesario destacar que estas diferencias se vinculan con ciertas diferencias en la situación socioeconómica de los trabajadores. Sin embargo, incluso entre quienes eligen no trabajar feriados y domingos circulan significaciones sobre la necesidad de “respetar” a quienes consideran necesario “hacer la diferencia”. Esto nos introduce al tercer eje que analizaremos en este apartado: el margen de libertad a la hora de decidir si concurrir a trabajar o no los días feriados. En primer lugar, la idea de respetar a quienes “necesitan concurrir a trabajar” también aparece fuertemente, inclusive entre los delegados sindicales que intentan llevar a cabo el reclamo sobre el descanso dominical y en los días feriados.

(...) para mí tiene que ser optativo, y optativo realmente, exigir que sea optativo, y exigir que se pague como se tiene que pagar. Igual que los domingos, optativo, hay gente que necesita ir a trabajar, a lo mejor hay gente que necesita esa plata, yo no puedo dictaminar vos no vayás y vos andá. Para mí tiene que ser optativo, si estamos en democracia como dicen que estamos tiene que ser realmente optativo (Registro 32; junio 2013)

Como adelantamos anteriormente, consideramos que para que funcione el sistema de trabajar domingo por medio y días feriados tenga legitimidad entre los trabajadores, debe existir un mínimo margen de decisión del trabajador, margen que existe de modo muy matizado dentro del supermercado. Así, quienes se niegan a trabajar feriados o a concurrir a trabajar los domingos que tienen franco debido a alguna eventualidad, reciben ciertas sanciones encubiertas, particularmente en torno de la posibilidad de utilizar la flexibilidad horaria para obtener ciertos beneficios. Por lo general las sanciones consisten en la prohibición de intercambiar días con sus compañeros, en dificultar el otorgamiento de días para estudio (lo cual se constituye en una ilegalidad por parte de la empresa) y en la asignación de horarios rotativos que les impiden realizar actividades cotidianas por fuera del trabajo (Guiamet, 2012). Incluso se habla de la formación de “listas negras” de trabajadores que no aceptan cambiar sus horarios del modo que lo propone la empresa.

T: Por ejemplo, si no venías los domingos, si los feriados tampoco venías, te ponían en una lista negra.

E: ¿Cómo es eso?

T: Mandaban...el de Recursos Humanos mandaba a los jefes, gente que no venía los feriados para que no les dé días, así cuando vos vas y le pedís. Por ejemplo, yo voy y le digo, necesito el miércoles por tal y tal cosa, no, vos no viniste el feriado, no te doy nada. (Registro 23; enero 2011)

Si bien muchos trabajadores afirman trabajar los feriados “por la plata”, se encuentran encubiertas las presiones de la empresa para favorecer dicha “opción”. Esto también nos invita a pensar ciertas prácticas de los trabajadores en relación con el trabajo los días feriados.

(...) vos tenías la opción de no ir los feriados, no es que ellos te obligaban, pero...es como yo le dije al administrador, yo siempre trabajé los feriados, siempre...a lo último no trabajé, pero porque ya me daba igual (Registro 30, junio 2013)

Este trabajador comienza afirmando la “libre elección”, sin embargo, luego aclara que deja de concurrir los feriados al supermercado cuando su permanencia en la empresa “le daba igual”. La siguiente cita también da cuenta de las dificultades a la hora de “elegir” trabajar los feriados.

T (trabajadora): No, y aparte son 200 pesos más, yo trabajé tres feriados y son 600 pesos más.

ET (ex trabajador): No laburás con libertad, eso es lo que tiene, ni tampoco tan tranquilo, porque si vos tenés alguien atrás que te dice, “mirá, si no esto, lo otro” (...)

T: Pero igual los tendría que laburar, eh...es así también, si yo tengo que ir de lunes a jueves ponele, y el miércoles hay feriado...voy, si total era un día que me correspondía también para trabajar. Si no había feriado tenía que ir igual. (Registro 26, mayo 2012)

Vemos cómo se oscila entre la “libertad de elegir trabajar los feriados” y la presión de la empresa, incluso llegando a justificar el trabajo los días feriados, debido a que “si no serían días de semana”. Es decir, se llega a “desnaturalizar” el origen de los feriados pero no el sistema y las presiones de la empresa para tener la disposición constante de los trabajadores en estos días. Resulta similar a las significaciones sobre la cuestión salarial en relación con el descanso dominical, ya que las visiones de los trabajadores se explayaban sobre el cálculo económico en relación con ir a trabajar domingos y feriados o no, y no sobre los bajos salarios de la empresa. Tampoco la existencia de las “listas negras” resulta fácil de vislumbrar, lo cual consideramos que se encuentra vinculado con esta “libertad” que siente la trabajadora en relación con los feriados. Consideramos que estas visiones se encuentran atravesadas por los propios mecanismos de dominación de la empresa, que implican una adaptación de los trabajadores (tanto en sus prácticas como en los sentidos que le otorgan a

su trabajo). En el registro anterior, resulta interesante que sea un “ex trabajador” de la empresa quien tiene la posibilidad de cuestionar la lógica de este sistema de trabajo.

Conclusión

A lo largo de este trabajo hemos abordado la situación del trabajo los días domingo en el sector supermercadista de Rosario, particularmente a partir del estudio en profundidad de una empresa multinacional instalada en la ciudad. En primer lugar, consideramos necesario historizar el reclamo por el descanso dominical, para dar cuenta de la importancia que el mismo tiene a lo largo de la historia de los empleados de comercio. Además, destacamos las modificaciones que se producen en los últimos años en el sector supermercadista, modificaciones que redundaron en una mayor concentración y extranjerización del capital, lo cual se produce paralelamente con la masificación de la apertura de los locales los domingos. Por último, destacamos que, si bien en los últimos quince años se han gestado dos iniciativas en la ciudad, por parte de diversos sectores sindicales, en torno del reclamo del cierre los días domingo, ambos han encontrado obstáculos para propagarlos al conjunto de los trabajadores del sector. Es debido a esto que elegimos enfocarnos en qué sucede particularmente en una empresa multinacional de supermercados de la ciudad en relación con el trabajo en feriados y fines de semana.

Así, en el segundo apartado hemos intentado introducirnos en el proceso de otorgamiento de horarios diferenciales que se produce en los diez años de historia del supermercado, el cual se modifica sustancialmente en los últimos cinco años; retrotrayendo algunas de las diferenciaciones más importantes que existían entre los trabajadores en torno del otorgamiento de los días domingo. Este mecanismo le permitió a la empresa disponer de una cantidad de trabajadores (la mitad del personal), lo suficiente para cubrir la demanda pero no abonar el pago doble a una cantidad excesiva de trabajadores.

En segundo lugar, el pago doble los días domingos conllevó ciertas modificaciones en las prácticas y las significaciones de los trabajadores. Si anteriormente quienes tenían mayor antigüedad o mayor afinidad con los jefes buscaban trabajar la menor cantidad posible de domingos, intercambiándolos con los trabajadores de menor antigüedad, actualmente la decisión de trabajar o no (la cual sin embargo se limita en gran medida) y, sobre todo, la valoración del trabajo en estos días, se convierte en una decisión basada sobre el cálculo

económico de cada trabajador de modo individual, cálculo obviamente relacionado con su situación socioeconómica.

En último lugar, destacamos cómo, si bien se limitó la decisión de trabajar o no los domingos, esto no ocurrió con los feriados, en donde existen fuertes presiones para que la mayor cantidad de trabajadores estén disponibles para trabajarlos. De este modo, con la breve descripción de las diferentes aristas de este sistema de asignación de trabajo los días domingo y feriados quisimos dar cuenta de la complejidad que implicó el avance de las distintas esferas de la flexibilidad laboral en los últimos años, avances que contribuyen a conformar estrategias de los propios trabajadores para afrontar dicha flexibilidad, siempre dentro de las condiciones de posibilidad que ofrece la empresa. Por supuesto que no se trata del denominador común de las empresas más chicas, en las que por lo general no se abona el trabajo los días domingos. Con la breve descripción de esta problemática en una empresa que abona al 100% ¿adicional? los domingos y feriados quisimos problematizar sobre la complejidad que implica abordar esferas particulares de la flexibilización laboral cuando no se analiza la organización del trabajo como un sistema en el que la empresa tiene el control total.

Bibliografía

- Cafarell, Sonia, Castagna, Alicia, Raposo, Isabel, Romero, Lidia y Woelflin, María (1999) “Nueva estructura comercial en el Gran Rosario. Impacto de las grandes superficies”, en Cuartas Jornadas *"Investigaciones en la Facultad"* de Ciencias Económicas y Estadística, octubre.
- Chiodo, Luis (2010) “Hipermercados en América Latina. Historia del comercio de alimentos, de los autoservicios hasta el imperio de cinco cadenas multinacionales”. Buenos Aires, Antropofagia.
- García, Américo (2007) “Deficiencias en la política antimonopólica. La concentración en el sector supermercadista” Revista **Realidad Económica**, octubre/nov. 2007, 231. Buenos Aires.
- Guiamet, Jaime (2011) “La organización del trabajo en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario: flexibilidad laboral y construcción de subjetividad

en trabajadores jóvenes”, en 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

-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

-Gutman, Graciela (1997) *Transformaciones recientes en la distribución de alimentos en la Argentina* SAGPyA, Buenos Aires.

-Raposo, Isabel y Romero, Lidia (2001) “Actividades terciarias y nueva centralidad urbana: la reestructuración de la actividad comercial y sus efectos en la formación del espacio urbano”, en *Reestructuración productiva, mercado laboral y desigualdades regionales en Argentina*. Castagna, Woelflin y Raposo (comps.), UNR editora, Rosario.

-Rodríguez, Gloria (2005) “Dinámica del movimiento gremial mercantil en Rosario” en Fernández, A. y Rodríguez, G. *Particularidades regionales en la tradición sindical argentina* Editorial Prohistoria. Rosario.

-Rodríguez, Gloria (2006) “Trabajo y trabajadores en la provincia de Santa Fe. Del neoliberalismo a la salida de la convertibilidad”, en *Nueva Historia de Santa Fe* (Águila y Videla, comps.). Prohistoria ediciones. Rosario.

-Rodríguez, Gloria, Soul, Julia y Gindín, Julián (2004) “Políticas de organización gremial en Rosario. Las experiencias de docentes y mercantiles” en *Revista Estudios del Trabajo*, 26, julio-diciembre.

-Rofman, Alejandro (1996) “La crisis en los centros urbanos” en *Revista de la Universidad de Buenos Aires* “Encrucijadas” Año 2, 4.

Fuentes

-Acuerdo 245/07 entre FAECyS y Asociación Supermercados Unidos. Disponible en <http://www.ignacioonline.com.ar/2010/01/acuerdo-24507-supermercados-trabajo-en.html>

-Diario *La Capital* de Rosario (Años 1995-1999)

-Ghioldi, Carlos. (2009) “Que hicimos. Informe para los trabajadores” Centro Cultural La Toma, Rosario.

- Entrevistas se han realizado 35 entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras del supermercado.

