

ESTRATEGIAS EMPRESARIAS Y DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES

Tercerización y Flexibilización Contractual

Daniel Ximénez Sáez¹

“Divide para reinar, eso es lo que nos aplicaron, y lo lograron; ahora tenemos que ver como lo revertimos...”
(participante de un taller en Córdoba el 30-5-09)

RESUMEN

Uno de los principales problemas que enfrentan los activistas sindicales y del movimiento obrero es la división, competencia y confusión que han instalado los capitalistas en la base misma de la clase trabajadora, principalmente a través de la combinación de tres de sus estrategias preferidas: la tercerización, la flexibilización contractual, y el Toyotismo. Estas estrategias han significado mayor explotación y control a favor de las empresas; y precarización del empleo, pérdida de derechos, y degradación de las condiciones de trabajo, para los asalariados. La tarea de organizarse para revertir esta situación en los lugares de trabajo implica para los trabajadores el desafío de reagrupar lo disperso, soldar lo fragmentado, y superar las divisiones para reconstruir la unidad, en un contexto novedoso y lleno de dificultades.

INTRODUCCIÓN

La división, enemiga de los trabajadores

No es un hecho nuevo que entre los trabajadores existan diferencias y que esas diferencias constituyan factores que dificultan la posibilidad de ponerse de acuerdo y actuar en forma conjunta.

Hay diferencias de edad, de calificaciones, salariales, y de género. Diferencias que surgen del tipo de tareas, por ejemplo entre operarios y de administración o ventas. O entre trabajadores de la producción y de mantenimiento. O la división entre los nacidos en el país y los extranjeros, o entre inmigrantes con papeles y los llamados ilegales, o raciales (esto se da especialmente en los países europeos o en EEUU), ha sido y es motivo de tensión y conflictos entre trabajadores.

Estas diferencias se expresan en diversas formas de pensar y actuar y muchas veces estimulan sentimientos de competencia, de desconfianza, de superioridad o discriminación, entre los trabajadores. Suele pasar que los administrativos se sienten, por la educación recibida, superiores a los operarios; los operarios a su vez se consideran mas importantes por ser los que producen; los de mantenimiento se sienten especiales por sus conocimientos y oficio; y así sucesivamente. Son numerosos los prejuicios sobre características o supuestas virtudes que enfrentan a los jóvenes con los mayores, a novatos con veteranos, a hombres con mujeres. Que los jóvenes son apolíticos e indiferentes; que los mayores se resisten a los cambios; que las mujeres son mas dóciles; o, a la inversa, que los jóvenes son más combativos; que las mujeres más habilidosas; que los mayores saben más; y así podríamos seguir mencionando ejemplos.

Para completar el cuadro hay que recordar que a esas divisiones que se pueden dar en los lugares de trabajo, se agregan a nivel del conjunto de la clase trabajadora otras divisiones, por ejemplo la que separa a los ocupados de los desocupados.

Aprendamos de la Historia

A lo largo de la historia estas diferencias han sido utilizadas por los patrones para crear celos y rivalidades entre sus empleados y utilizarlas en su beneficio. Así utilizan la competencia para hacerlos esforzarse y producir mas, o las rivalidades para mantenerlos divididos y que no actúen colectivamente por sus reivindicaciones comunes. Ahora bien, en algún sentido es lógico, es decir,

¹ Codirector del Taller de estudios Laborales – TEL – tel@tel.org.ar y www.tel.org.ar

es fácil de entender, que el patrón trate de sacar partido de las diferencias existentes entre sus empleados. Lo que cuesta más entender es que los trabajadores se dividan y vayan en contra de sus propios intereses.

Esto que decimos tuvo una expresión dramática a principios del siglo XX, en los EEUU. Con el crecimiento de la industria moderna se dio en ese país un fenómeno muy importante. Las fábricas empezaron a funcionar, es decir, los empresarios consiguieron hacerlas funcionar, con trabajadores sin oficio, muchos de ellos extranjeros de origen campesino, europeos o asiáticos, sin conocimientos ni experiencia fabriles. Muchos ni siquiera hablaban inglés, el idioma de su nuevo lugar de residencia. Sin embargo los empresarios habían encontrado la forma de ir reemplazando a los viejos trabajadores de oficio por nuevos trabajadores sin calificación ni experiencia. Fueron encontrando la forma, en base a la división extrema del trabajo, de producir sin obreros de oficio (trabajadores calificados y con habilidades expertas adquiridas durante años de experiencia). Los obreros de oficio despreciaban a los nuevos obreros sin calificación, en su mayoría extraños que hablaban otro idioma, campesinos y analfabetos; los consideraban inferiores y no querían juntarse con ellos. No les permitían ingresar a los sindicatos ni se preocupaban por organizarlos. Lo que finalmente ocurrió fue que los viejos sindicatos de los trabajadores de oficio se fueron vaciando y perdiendo poder. Fue el final de un tipo de sindicalismo, el de los sindicatos de oficio. Pero no fue el fin del sindicalismo. En su reemplazo fueron surgiendo nuevos líderes y sindicatos de nuevo tipo, por empresa y rama, que organizaban y representaban a las nuevas generaciones de obreros industriales.

Los trabajadores más concientes y los sindicatos más honestos y consecuentes han combatido siempre las divisiones y enfrentamientos entre trabajadores. Y lo han hecho, lucidamente, enfrentando los factores de división que surgían en el trabajo.

Cuando las patronales imponían el pago por producción o el trabajo a destajo, instalando la competencia entre trabajadores para ver quien producía más, ganando más y quedando mejor con el patrón, surgieron en las fábricas los acuerdos de producción. Los trabajadores se ponían de acuerdo entre ellos (en forma secreta, claro, contra la voluntad de los patrones, supervisores y capataces) y fijaban límites a la producción para que todos trabajaran al mismo ritmo y haciendo el mismo esfuerzo. Luego se fueron conquistando convenios colectivos que establecían condiciones, obligaciones y derechos iguales para todos, bajo principios unificadores como “a igual trabajo, igual salario”, poniendo freno a la competencia y la discriminación. También fue creciendo el rechazo a los sistemas de premios y castigos arbitrarios que los empleadores usaban para premiar a los obedientes y castigar la rebeldía y los reclamos colectivos.

Todas estas tácticas obreras iban además acompañadas por la educación obrera sobre ciertos valores y por una identidad como trabajadores, como clase. Valores como la lealtad y la solidaridad, la honestidad, el trabajo, el respeto y la dignidad, la unidad y la lucha, y el orgullo de ser trabajador.

Pero estos avances, esta lenta y trabajosa construcción de la unidad y la solidaridad se ponen en riesgo cuando hay crisis, angustia y desesperanza. En los momentos que crece la desocupación se agudiza la competencia por los puestos de trabajo y se rompe la solidaridad de clase. O cuando los trabajadores no confían en sus propias fuerzas, cuando sienten que sus organizaciones son débiles o no los representan y desconfían de sus dirigentes. También cuando se enseorea la represión. Son momentos donde muchos optan por la salida individual y el “sálvese quien pueda”, y todas las diferencias y conflictos existentes entre los trabajadores crecen y estallan con más fuerza.

ESTRATEGIAS EMPRESARIAS: PRECARIZAR Y DIVIDIR

El programa de los empresarios

Desde mediados de los 70, pero con especial fuerza durante los gobiernos de Menem en los años 90, los empresarios exigieron (y obtuvieron) de los gobiernos la eliminación de reglamentaciones y de organismos de regulación y control (en especial los del comercio y las finanzas). Trataron de que el Estado interviniera lo menos posible en la economía. Ese fue el programa de la clase empresaria y en especial de sus sectores más poderosos, más dinámicos e internacionalizados de nuestro país. La aplicación de ese programa o modelo (conocido como neoliberal) tuvo múltiples y

negativas consecuencias para el país, para los trabajadores y para el pueblo en general. En resumen: desarticulación y extranjerización de la producción local, desmantelamiento del Estado y entrega de sus empresas y de los recursos naturales, enorme endeudamiento externo, deterioro de los sistemas públicos de salud y educación, degradación y corrupción de la política, desocupación, disminución del salario real, precarización del empleo y deterioro de las condiciones de trabajo, y aumento de la pobreza, la desigualdad y la inseguridad.

La Flexibilización

Si tuviéramos que elegir una sola palabra que simbolice el conjunto de estrategias que los empresarios han desplegado en todo el mundo durante los últimos 30 años, esa palabra sería *Flexibilización*. En el diccionario de los empresarios esa palabra significa la más amplia libertad posible para manejar sus negocios, mano libre para administrar sus empresas y gestionar a sus empleados, para comerciar y mover sus capitales sin restricciones. Para eso fue la flexibilización laboral, y las nuevas tecnologías informatizadas. Para eso atacaron las normas jurídicas creadas y aceptadas durante décadas para regular las relaciones laborales, eliminando o modificando leyes que consagraban derechos a los trabajadores; y pusieron en cuestión y degradaron los convenios colectivos.

Dividir para reinar

A nivel de las empresas el conjunto de estrategias patronales aplicadas en todo el mundo en las últimas décadas apuntan a devolver a la gerencia la administración discrecional de los recursos, en particular de la mano de obra. Buscan en general reinstalar el control y la disciplina para aumentar la explotación y bajar los costos. Y para eso tratan de desorganizar, dividir y enfrentar a los trabajadores entre sí. Dividir para reinar es nuevamente la consigna.

Esto lo podemos comprobar en todas las principales estrategias empresarias: la Tercerización, la Flexibilización Laboral (contractual, del tiempo, de tareas y salarial), el Toyotismo y las Nuevas Tecnologías Informatizadas. En este trabajo nos vamos a enfocar en particular en 2 estrategias: la tercerización y la flexibilización contractual.

La tercerización consiste en desintegrar los procesos productivos encargando a otras empresas tareas que antes hacían una sola empresa. Muchas empresas proveen partes, insumos y servicios a empresas que solo se dedican a ensamblar y terminar el producto para ponerlo en el mercado.

La flexibilización contractual consiste en tomar mano de obra bajo formas de contratación que reduzcan o eliminen las garantías de estabilidad y otros derechos que tenían normalmente las formas de contratación², generando diferentes situaciones entre los trabajadores.

Ambas estrategias permiten a las empresas bajar costos, sacarse responsabilidades y facilitar los cambios que necesiten implementar. Pero además procuran dividir, desorganizar y por lo tanto debilitar la solidaridad y organización obreras.

Veamos a continuación más en detalle a cada una de ellas.

1. La Tercerización

De la empresa integral a la Tercerización

La política de tercerización (también llamada de subcontratación y “outsourcing”) consiste en encargar a otras empresas (terceras) una parte de la producción de un bien o servicio, de tareas auxiliares, o segmentos de la cadena de producción de valor. En general todas las tareas requeridas para la fabricación de un producto o servicio eran realizadas por la misma empresa. La empresa compraba la materia prima y fabricaba el producto. Y toda la fuerza de trabajo involucrada en ese producto pertenecía a la misma empresa. Antes las empresas estaban muy integradas: se ocupaban de todas las fases de fabricación, del principio al fin; y asumían todas las funciones que la actividad de la empresa demandaba como diseño, producción, venta, administración, distribución, servicios post-venta, etc.

² En nuestro país el contrato por tiempo indeterminado regulado por la ley de Contrato de Trabajo.

Un ejemplo clásico de ese tipo de empresa era la Ford Motor Company en sus comienzos. En el primer establecimiento importante de esa empresa, construido alrededor de 1920 en Dearborn, Michigan, EE.UU., Henry Ford desarrolló el concepto de empresa integrada. En ese establecimiento se fabricaba un automóvil desde el principio al fin. En ese enorme predio que tenía hasta un puerto propio había plantas siderúrgicas, carpinterías, fábricas de cubiertas, laboratorios, imprentas, todos los servicios auxiliares, talleres metalúrgicos donde se mecanizaban las piezas, y por supuesto el sector de ensamblado donde corría la famosa cadena de montaje para el soldado, armado y pintura final de los vehículos terminados. Trabajaban allí en las distintas actividades en total más de 100.000 trabajadores, todos empleados de la Ford Motor Company. Hoy en día es muy diferente. Se aplica otro modelo de empresa. La empresa se desintegró en muchas partes. En la actualidad Ford distribuye la fabricación de las diferentes partes y piezas de sus modelos entre numerosas terceras empresas, contratistas y proveedores, incluso desparramados por todo el mundo. En Ford Rouge, aquel primer establecimiento, que todavía sigue funcionando, hay hoy algunas plantas siderúrgicas y metalúrgicas, pero pertenecen a otras empresas, comparten el predio pero no son de Ford. En los edificios que siguen siendo de la Ford se realiza el mecanizado solo de algunas piezas, el ensamblado y la pintura. Pero no todos los trabajadores que allí trabajan son empleados de Ford. La pintura de los autos, por ejemplo, es realizada por personal de una empresa especializada en eso, que también produce la pintura. En Ford Rouge, aquella cantidad de 100.000 trabajadores se redujo hoy a 20.000 personas, de las cuales solamente 6.000 son empleados directos de la Ford. Tecnología, gestión y tercerización al servicio de la reducción y división del personal.

Hoy en día, en cualquier fábrica de cualquier actividad, encontramos que muchas de las partes del proceso productivo se encargan afuera: piezas, partes, componentes, armados, etc. El transporte, la distribución y el reparto, también se han tercerizado. Y por supuesto los servicios auxiliares: prácticamente no hay empresa donde, por ejemplo, la limpieza y la seguridad no se encuentren en manos de terceras empresas especializadas. También el mantenimiento en la mayoría de las empresas ya está tercerizado. Ya no se ven prácticamente imprentas, carpinterías, etc. Las cocinas y comedores están concesionados.

El mecanismo perverso de la Tercerización

La tercerización es ventajosa para el empresario porque le permite producir a pedido, empleando la menor cantidad posible de personal propio, sin stocks, y reduciendo al máximo las instalaciones y equipos propios. Reduce riesgos de inversión y puede levantar o cambiar la actividad con mayor facilidad. Pero implica también un mecanismo no declarado para reducir costos y aumentar las ganancias. ¿Cuál es el “negocio” no confesado de la tercerización para los empresarios? La tercerización sirve para aumentar las ganancias mediante un traslado perverso de costos hacia las empresas terceras que compiten entre sí para ser contratadas. El precio de una mercadería está determinado básicamente³ por el valor que se le agrega durante su elaboración. El negocio está en dividir la producción en segmentos y desprenderse de aquellos segmentos que utilizan más mano de obra, encargándoselos a terceras empresas empujadas a una mayor explotación y a evadir obligaciones legales, o sea, a hacer la tarea “sucía” de reducción de costos laborales. Así la empresa contratante “no paga bajos salarios ni elude obligaciones legales, ella sólo contrata a otra empresa, y lo que hace esa otra empresa no le incumbe, si ella superexplota y evade la ley, no es su responsabilidad, que le reclamen a la otra”.

Así, a medida que “bajamos” en la escala de subcontratación, y que las empresas contratadas se van a haciendo más pequeñas, débiles e informales, se van acrecentando el incumplimiento de las obligaciones legales, la falta de respeto de los derechos laborales y sindicales, la informalidad, la precariedad en las condiciones de empleo y trabajo, etc. Las empresas subcontratistas deben competir entre ellas para conseguir los contratos ofreciendo el precio más bajo, y para eso buscan bajar costos como sea. La empresa contratante, más grande y poderosa, traslada los costos de la competencia con sus competidores, a la competencia entre sus proveedores, y estos a sus trabajadores. Incluso consiguen que haya competencia entre los propios trabajadores, aceptando trabajar por menos salarios y menos derechos, para obtener o conservar los puestos de trabajo, o

³ También influyen otros factores como el prestigio de una marca, o la relación de oferta y demanda, pero a la larga lo que determina el precio es el valor agregado por el trabajo.

lograr que la empresa que los emplea, o su pequeña empresa o cooperativa, consiga el contrato. Pero finalmente son las empresas que contratan las que se quedan con los beneficios de esa tarea sucia, eludiendo cualquier responsabilidad.

Desintegración ¿real o formal?

Cabe preguntarse cuánto de real hay en esta desintegración de las unidades productivas que se genera con la tercerización. Es decir, hay que analizar cuanto hay de cambio material y técnico en la desintegración de los procesos productivos y en que medida no es solo un cambio formal relacionado con la presencia de distintas empresas como titulares de las diversas partes del proceso. Esta duda se refuerza si observamos que en muchos casos los trabajadores de estas nuevas empresas conviven en un mismo terreno, en un mismo lugar de trabajo y hasta en la misma cadena de producción, con los de la empresa contratista. O si comprobamos que en realidad estas diferentes empresas pertenecen a un mismo propietario o al mismo grupo económico. De ambos casos se puedan dar múltiples ejemplos conocidos. Así, muchas veces, el cambio solo se opera en las apariencias, por ejemplo en el color de la ropa de trabajo o el logo pegado en la misma.

De ser cierto, esta pseudo desintegración, esta desintegración más formal que real, los efectos sociológicos y políticos son diferentes. En principio estaríamos frente a un conjunto de trabajadores que comparten un mismo proceso de producción, más allá de su relación de dependencia contractual con distintos empleadores. Esto último no deja de tener también sus efectos y es importante, pero ya tiene otro carácter si concluimos que los trabajadores siguen conformando un mismo colectivo de trabajo y compartiendo una misma o similar organización del trabajo. Se establece una diferencia entre ellos mas subjetiva que objetiva, más formal que material, y eso es más fácil de desenmascarar y contrarrestar.

Un caso ejemplar: la industria del vestido

Para explicarnos mejor veamos el caso de la vestimenta (ropa o calzado). Uno de los momentos de la producción de una prenda de vestir que requiere mayor cantidad de mano de obra es la costura. Es una tarea en la que si bien se utilizan maquinas (de coser) los empresarios no han conseguido automatizar del todo. No ocurre lo mismo con el tejido, donde un operario puede atender varios telares, en la etapa de la costura se necesita una persona para cada maquina de coser. En esta industria, en nuestro país y en muchos otros, la tercerización se aplica encargando esa parte de la producción a talleres que no cumplen con ninguna ley o reglamentación y pagan salarios miserables. Para conseguir personas que trabajen en esas condiciones recurren a migrantes, muy necesitados y carentes de todo, desamparados, muchas veces son inmigrantes indocumentados que desconocen sus derechos o no tienen quien recurrir. Se someten a un régimen de trabajo y de vida inhumano, de virtual esclavitud, no originan mayores gastos y cobran, muy poco, por cada prenda terminada⁴. La distancia que hay entre ese pago y el precio que los clientes pagan por ella al final de la cadena en los comercios, es enorme. El que se queda con el mayor margen de ganancia es la empresa de marca, que arma toda esta cadena y vende la prenda, muchas veces en sus propios comercios o en tiendas en franquicia. De esta manera las grandes marcas de vestimenta distribuyen el proceso de fabricación en una cadena donde los eslabones mas perjudicados son aquellos justamente donde se necesita mas mano de obra. La empresa de marca presiona a los talleristas para que bajen costos, fomenta una competencia entre ellos para determinar a quien le encarga el trabajo, consiguiendo así que la violación de todas las normas y la explotación brutal la realicen terceras empresas que dicen “nada tienen que ver” con la empresa de marca que finalmente vende el producto. Algunas de estas aberraciones están previstas y prohibidas por la ley, pero es mucho más fácil evadir la ley y los controles cuando ocurren en pequeños talleres ocultos, amparados además por la complicidad de funcionarios sobornados. Las grandes concentraciones de obreros del vestido que conocimos en otras épocas, protegidos por la ley y los Convenios, y organizados (con delegados, afiliados a un sindicato, etc.) para hacer valer sus derechos, hoy han sido en gran parte

⁴ En esos talleres los trabajadores (que reciben un pago insignificante por cada prenda) realizan jornadas interminables, viven con sus familias en el propio taller, hacinados, sin condiciones de seguridad e higiene, no pueden salir sin permiso bajo amenaza de castigos o de ser denunciados por su situación de indocumentados, y muchas veces sus familiares terminan también ayudando con las tareas para poder cumplir las metas de producción que les imponen o redondear un ingreso un poco mayor

divididas en pequeñas empresas clandestinas, donde es más difícil organizarse y por eso son mucho más explotados⁵.

Las contratistas de las privatizadas

Lo mismo podemos ver en las empresas de servicios de electricidad, telecomunicaciones, aguas corrientes, y gas, que subcontrataron las obras de construcción, las instalaciones, las reparaciones externas, etc. En estos casos se vio claramente como la tercerización es en general un proceso al mismo tiempo de división de los trabajadores y de *precarización* del empleo y del trabajo. Durante el período inmediatamente posterior a la privatización, la mayoría del personal tercerizado venía de las mismas empresas privatizadas. Lo que antes era un único conjunto de trabajadores estatales, ahora estaba dividido entre los que quedaron en las empresas privatizadas y los que fueron tercerizados en las contratistas, ya sea como nuevos “empresarios”, “cooperativistas”⁶ o simplemente como empleados de las contratistas. Pero además esos trabajadores vieron como se precarizaban sus condiciones de trabajo. Porque en la mayoría de esas nuevas empresas terceras reinaba la informalidad, el incumplimiento de toda normativa, la inseguridad y los accidentes, la improvisación y falta de elementos, los contratos a término (si no estaban directamente “en negro”) y el pago por producción, etc. Trabajadores que antes habían tenido estabilidad en el empleo, categorías, carrera, jubilación, vacaciones, aguinaldo, cobertura médica, licencias pagas, y protección sindical, ahora carecían de todo eso.

Terceras “internas”

A todas esas empresas que realizan tareas y producen partes o brindan servicios destinados a un producto final que completa, o directamente solo se dedica a vender, la empresa contratista (como vimos en el caso de la empresa de marca de la vestimenta), las llamamos terceras externas. Pero también hay, como vimos en el caso de Ford, otras empresas, también terceras, pero que trabajan dentro del mismo establecimiento de la empresa “madre” que las contrata.

Algunas compartiendo el predio, con un lugar e instalaciones propias destinadas a la realización de la parte o tarea específica para la que fue contratada. Otras funcionando dentro del lugar de producción de la propia empresa contratista, como la empresa de pinturas que provee pintura y pinta dentro mismo de la planta de Ford. Por eso podemos encontrar a empleados de esas empresas trabajando mezclados con el resto del personal, a veces hasta compartiendo la línea de montaje o la bancada, realizando muchas veces hasta las mismas tareas que aquellos, pero seguramente con diferentes condiciones de trabajo y remuneración. En esos casos solo son distinguibles a la vista si usan un uniforme diferente o llevan un logo de la empresa tercera en su ropa de trabajo.

2. Flexibilización Contractual

Nuevas formas de contratación para eliminar conquistas

Llamamos Flexibilización Contractual al proceso por el cual los empresarios han logrado implantar nuevas formas de contratar a sus empleados, tendientes en general a desconocer derechos y garantías conquistados por el movimiento obrero, en especial derechos vinculados a la estabilidad y continuidad en el empleo, o que obstaculicen los despidos injustificados, los desplazamientos arbitrarios, etc., y en general todos los derechos y garantías en incluidos en Argentina en la Ley de Contrato de Trabajo.

Podemos mencionar una larga lista de ejemplos de nuevos contratos como de Plazo Fijo; el de Trabajo Eventual; de Temporada; por Equipo; a Tiempo Parcial; de Aprendizaje; de Pasantía; etc. Son similares pero puede haber muchas diferencias entre uno y otro.

⁵ Un juez que intervino en una causa contra uno de estos empresarios llegó a decir que en realidad esas prácticas se correspondían con tradiciones culturales de los empresarios talleristas y trabajadores involucrados. Es cierto, con tradiciones de sometimiento y explotación de los habitantes nativos de estas tierras cuyos orígenes se remontan a la época de la conquista española.

⁶ Muchas de las nuevas empresas contratistas fueron conformadas por ex empleados de las privatizadas que fueron despedidos o aceptaron la indemnización de los “retiros voluntarios” con la ilusión de convertirse en empresarios o cooperativistas y la promesa de ser contratados por la nuevas empresas privadas o concesionadas.

Aunque el objetivo principal de estas nuevas formas de contratación es abaratar y facilitar al empleador la contratación y el despido de personal (eliminando el derecho a la indemnización), en general desconocen además otros derechos como a tener vacaciones y salario vacacional, aguinaldo, aportes patronales jubilatorios y a la obra social, salario familiar, licencias especiales, reconocimiento de la antigüedad, etc., y por supuesto el derecho de huelga, a afiliarse al sindicato o a realizar cualquier actividad gremial. Por eso en muchos países este tipo de contratos han sido llamados “contratos basura”.

Empleo “en negro”: empresarios fuera de la ley

Antes de describir y analizar estos nuevos contratos flexibilizados debemos decir algo sobre la forma más extendida y brutal de flexibilización de la relación laboral: el llamado empleo “en negro”. Se lo llama así porque se encuentra al margen de los controles estatales y no tienen siquiera un contrato “basura”. En las estadísticas se lo denomina con el término de “trabajo no registrado” porque una de sus características más identificables es que el empleador no cumple con comunicar (registrar) la existencia de la relación ante los organismos públicos correspondientes (seguridad social) tal como establece la legislación. Sin embargo esta es solo una de sus características y encontramos dentro de esta categoría de empleo “en negro” una gran variedad de casos, situaciones y características. En algunas de sus expresiones más extremas, aquellas donde imperan las mayores y más repudiables formas de explotación, se dan rasgos que pueden ser tipificados como de trata de personas y esclavitud.

Por eso decimos que la forma más brutal de flexibilización, o sea, de tirar abajo las conquistas históricas de la clase trabajadora, es ponerse directamente fuera de la ley, quedar “en negro”. La relación de empleo que se establece entre trabajador y empleador en estos casos esta por fuera de toda legalidad y el respeto de ciertos derechos queda a criterio del empleador o, en el mejor de los casos, como parte de un acuerdo individual y de palabra con el trabajador.

El empleo “en negro” no es algo nuevo. La arbitrariedad patronal propia del trabajo “en negro” se podría decir que era la forma característica en los orígenes del capitalismo, cuando directamente no había leyes que regularan las relaciones laborales y no se reconocía casi ningún derecho a los asalariados. Luego de conquistadas las leyes laborales siempre hubo una parte de los patrones que no las respetaba y sus trabajadores quedaban “en negro”, o sea ocultos para las instituciones laborales y previsionales. Con la ofensiva del capital se ha dado en muchos sentidos una vuelta atrás, un retorno a las épocas donde se imponía la voluntad del patrón casi sin restricciones, aumentando fuertemente la expresión máxima arbitrariedad del empleador y trabajo desprotegido: el trabajo “en negro”.

Durante décadas el porcentaje de trabajadores “en negro” se mantuvo, con oscilaciones, muy por debajo del 20%. Pero a partir de mediados de los 70 cuando dio inicio la ofensiva del capital, el empleo “en negro” comenzó a subir en forma acelerada.

Empleo no registrado (“en negro”) en GBA

1980	1990	1995	2000	2004	2010
22%	28%	34%	39%	48%	36%

En 2010, con la nueva política económica y la reactivación económica y sindical, el empleo “en negro” bajó al 35,8% a nivel nacional⁷.

El empleo “en negro” esta más extendido en el trabajo rural y el servicio doméstico, pero también es importante en la industria, el comercio, los servicios, etc., ya que muchas de las empresas

⁷ Segundo trimestre de 2010. Ver Informe trimestral de estadísticas laborales y económicas, TEL, Enero de 2010. (<http://www.tel.org.ar/spip/est.html>)

terceras, como mencionábamos antes, en particular las más alejadas de la empresa principal o primaria, y que suelen ser las más pequeñas, las más dependientes, las menos tecnificadas, etc., emplean personal “en negro” como un recurso para abaratar costos y competir por los contratos. Las empresas más grandes, más formalizadas, trasladan así costos hacia esas otras, empujándolas a violar la ley y abusar de los trabajadores, en su beneficio, subcontratando o tercerizando mano de obra más barata que si lo hicieran ellas directamente.

Tengamos en cuenta que la brecha salarial entre empleados “en blanco” y “en negro” alcanzó a mediados del 2006 sus máximos históricos. Según los registros de la Encuesta de Hogares del INDEC, los trabajadores “en negro” percibían en promedio solo el 37% del salario promedio de los que estaban “en blanco”, es decir mucho menos que la mitad. Ese promedio, \$400, estaba además muy por debajo incluso del salario mínimo que en ese momento era de 630 pesos.

Las tercerizadas compiten entre sí para conseguir los contratos, para que las empresas contratistas les compren o contraten a ellas y no a sus competidoras, bajan sus precios todo lo que pueden, y para eso recurren a emplear trabajo “en negro”, incumpliendo con las obligaciones que imponen las leyes laborales, previsionales, de seguridad e higiene, etc.

Vemos como el comportamiento ilegal de las tercerizadas que tienen a todo o parte de su personal “en negro” se vuelve muy conveniente y funcional a las estrategias de costos y flexibilidad de las medianas y grandes empresas del respetable sector formal.

El contrato tradicional y los trabajadores efectivos o de la planta permanente

Pero además del empleo “en negro”, totalmente ilegal, los empresarios y gobiernos han ido inventando otras formas flexibilizadas de relación contractual, algunas legales, y otras no tanto, pero que intentan ser presentadas con algún viso de legalidad.

Como dijimos, las empresas tienden a quedarse solo con aquella parte de la producción que consideran estratégica, generalmente el armado y envasado final. Entre el personal que pertenece a la empresa para la realización de esas tareas que le interesa retener para sí encontramos que hay diferentes situaciones.

En primer lugar está el núcleo estable, cada vez más chico, de trabajadores de planta permanente, también llamados efectivos. Los trabajadores a los que se llama efectivos se encuentran en su mayoría bajo la relación contractual tradicional conocida como de “tiempo indefinido” que, de no existir un contrato escrito, se rige por las generales de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, si no existe expresamente alguna otra forma de contrato se supone que el contrato es por tiempo indeterminado y se rige por esa ley.

En esta categoría tienden a quedar en general los trabajadores que ocupan un lugar estratégico en el proceso de producción, los más calificados, los que realizan trabajo que requiere experiencia, es decir, los más difíciles de reponer o reemplazar; y el personal de confianza, generalmente “fuera de convenio”. Esta porción, relativamente cada vez más chica de la fuerza total de trabajo, es la que en general goza de los derechos y beneficios que consagra y protege el Derecho Laboral, en particular la ley de Contrato de Trabajo.

Efectivos dentro y fuera de Convenio

Dentro de los efectivos o planta permanente una diferencia que las empresas tratan de instalar y explotar en su beneficio es entre los que están bajo el convenio colectivo de trabajo y aquellos a quienes la misma empresa induce a renunciar a ese derecho y quedar “fuera de convenio”, a cambio de ciertos beneficios materiales, privilegios y promesas de progreso. Una de las condiciones que las empresas le ponen al empleado en estos casos es que se desafilie del sindicato.

Esta siempre fue una práctica habitual entre las empresas para los casos de puestos o cargos que ellas consideraban de confianza como técnicos de alta calificación, funciones gerenciales o de control (supervisores y hasta capataces), pero en esta etapa han aplicado esta política para otros cargos y objetivos. Por ejemplo en una importante fábrica de alimentos a base de carne la gerencia indujo a los encargados del mantenimiento de las máquinas a ponerse fuera del convenio (Colectivo de Trabajo - CCT) de ese gremio, a cambio de un aumento en sus remuneraciones. Esos trabajadores por su parte renunciaban al sistema de categorías y aceptaban la polivalencia. Con el tiempo, con la inflación y los aumentos otorgados al resto del personal, menos a ellos, se fue

achicando la diferencia hasta el punto de quedar sus sueldos incluso por debajo de los del resto del personal. Entonces intentaron volver al convenio y al amparo gremial. Sin embargo muchos de sus compañeros no querían saber nada, recordaban su actitud de cortarse solos y los beneficios discriminados que obtuvieron por ello. Solo los delegados valoraron la importancia estratégica de contar con esos compañeros pródigos durante una eventual medida de fuerza, en el resto solo había resentimiento.

Este procedimiento no es aplicado solo para el personal que la empresa llama “de confianza”, se lo utiliza mucho también para desactivar a delegados a cambio de ofertas de ascensos y mayor remuneración. De esa manera cooptan y neutralizan a un delegado y desmoralizan al resto de sus compañeros, haciendo que pierdan la confianza en el sindicato, en sus dirigentes, y hasta en el grupo, resquebrajando la solidaridad y la disposición a actuar colectivamente. La renuncia inconsulta a cambio de dinero u otras prebendas de un delegado tiene en muchos casos efectos devastadores.

Empleados a prueba

Esta no debería ser una categoría especial a mencionar en este capítulo, se supone que los trabajadores que están cumpliendo un periodo de prueba, están en una situación transitoria y provisoria, antes de ser considerados de planta permanente o efectivos a pleno.

Sin embargo una de las estrategias empresarias vinculadas a la flexibilización numérica y contractual ha sido justamente utilizar esta figura para mantener a una porción importante de su fuerza de trabajo en una situación de precariedad y menos beneficios. Estar a prueba otorga menos derechos y estimula al postulante a esforzarse mas, a hacer mérito para ganar la efectivización. Esto obviamente es muy beneficioso para el empresario. Por eso los empresarios en nuestro país han procurado en los últimos años, y lo han logrado en varios períodos, extender la duración del período de prueba. El argumento de los gobiernos para darles el gusto a los empresarios es que estimula la contratación de personal (y por lo tanto “combate” el desempleo) y también decían que favorecía la obtención de su primer empleo a los jóvenes. Una reforma que extendía el periodo de prueba a dos años, se intentó en el 2006 en Francia y provoco la ira de los trabajadores y de la juventud, que entendían con razón que solo serviría para aumentar la precariedad y la explotación de los jóvenes y el reemplazo de los mayores.

Este cuestionado periodo de prueba que, de aceptar su validez, solo debería durar un par de meses, es utilizado abusivamente por muchos empleadores, que conservan al empleado mientras dura el periodo de prueba, lo despiden al terminar el mismo, lo reemplazan por otro a prueba, y así sucesivamente.

Contratados

Tenemos entonces a los trabajadores efectivos, dentro y fuera de convenio, y a prueba. A partir de ahí tenemos una enorme variedad e situaciones que englobamos dentro de la categoría de flexibilización contractual.

Empecemos por los contratados. Los conocemos bajo distintas figuras: por contrato de locación de obra, de locación de servicios, monotributistas, etc. Esta es la forma que ha utilizado el Estado (tanto la Administración Central, como los estados provinciales y hasta los municipios) para flexibilizar a su personal. Existe todavía una cantidad importante de funcionarios que no gozan de la tradicional y mundialmente reconocida estabilidad del funcionario público. Ellos tampoco tienen, como el resto de los contratados, ni jubilación, ni aguinaldo, ni cobertura de salud, vacaciones, carrera, antigüedad, ni derechos sindicales. Deben renovar sus contratos (y la angustia por la conservación del empleo) cada 2, 3 o 6 meses, y algunos pocos, los privilegiados, anualmente. A veces el trámite de renovación demora más que el propio contrato, y solo se cobra la remuneración cuando ya culmina el mismo, pero deben registrarse y abonar puntualmente como monotributistas todos los meses. Se calculan solo en la Administración Publica central mas de 20.000 trabajadores. Revistan bajo una ingeniosa variedad de figuras contractuales: Planta Transitoria; Resolución 48 (antes fueron otras leyes y decretos); contratados en forma simulada vía Fundaciones, Universidades, Organismos Internacionales; etc.

Eventuales, temporarios o “por agencia”

Los trabajadores eventuales, por agencia o provisto por empresas de personal son aquellos que desempeñan sus tareas bajo ordenes, condiciones, horarios, supervisión, lugar y herramientas de una empresa... pero pertenecen a otra, son empleados de empresas que el servicio que brindan justamente es el de proveer mano de obra. Esto distorsiona la relación que el trabajador mantiene con la empresa para la que trabaja efectivamente y se vulneran derechos. Así por ejemplo si una trabajadora queda embarazada se pide su reemplazo por otra, y la proveedora o agencia eventualmente le otorgará la licencia por maternidad que le corresponde...pero con que salario?, con que seguridad?, lo que ocurre en la práctica es que la “convencen” que le conviene más agarrar unos pesos y renunciar... Así ocurría habitualmente en una conocida empresa de tarjetas de crédito hasta que su flamantes delegados le pusieron fin, no sin pelea, por supuesto.

Veamos los datos oficiales del trabajo eventual, sin embargo sospechamos que es mucho mayor la cantidad de trabajadores en esta situación.

	1995	1996-2002	2003	2004	2005	2006	1º Trim 2007
Personal Temporario (en promedio)	36.795	43.272	53.827	70.347	80.576	88.242	97.447

Elaboración propia en base a datos del INDEC

El caso del personal por agencia suele encubrir situaciones de fraude laboral. Por ley el trabajador temporario, como su nombre lo indica, solo puede ser empleado para cubrir tareas excepcionales, no habituales y transitoria. Por eso supuestamente tienen un plazo determinado para su vinculación, la que debería durar lo que demanda realizar la tarea eventual o el tiempo previamente estipulado. En la practica estos trabajadores que no gozan de estabilidad ni otros beneficios y que cobran salarios inferiores, suelen ser ocupados en tareas normales y habituales y por periodos de tiempo indefinidos. Se pueden contar innumerables ejemplos de trabajadores temporarios que permanecen por años.

Por otro lado, su situación inestable y sus expectativas de lograr la efectivización o pase a planta permanente los induce a hacer merito aceptando tareas, ritmos y tiempos que no corresponden y a no rebelarse ni a sumarse a los reclamos del resto del personal. Esta situación lleva a crear conflictos y celos y conflictos entre los trabajadores y sirve de justificación a muchos sindicatos que no quieren hacerse cargo de su defensa.

Pasantes y becarios

Los pasantes, becarios, y meritorios (en la Justicia), son en general estudiantes que supuestamente están haciendo una practica educativa, una experiencia formadora, y no cumpliendo tareas necesarias, normales o permanentes. En un claro ejemplo de distorsión fraudulenta de estas figuras. En un determinado momento las 2 empresas telefónicas de Argentina tenían cada una unos 2000 pasantes sobre un total de 5000 empleados aproximadamente. Las irregularidades registradas en el uso de las pasantías son de varios tipos. La más evidente es la inexistente relación ente la tarea desempeñada y la carrera que se estudia, algo que establece claramente la Ley 25.165. Pero tampoco se respeta la franja horaria en la que pueden realizarse, ni se cumple con los francos por examen, ni se reúnen los cursos y talleres que marca la legislación vigente.

“La pasantía está desnaturalizada. Hay servicios que se mantienen con un 80 por ciento de pasantes, aprovechando los huecos de la normativa”, denunciaba a Cash-Pagina 12 el Secretario General de Foetra.

Las pasantías se han convertido en una fuente de ingresos para las universidades ya que una parte del contrato de pasantía va para la institución universitaria que aporta el “estudiante”. Las universidades, además de firmar el convenio marco para que las empresas u organismos del Estado tomen a sus alumnos, reciben un porcentaje de la “asignación estímulo” que hace las veces de sueldo. Y es ahí donde la crisis laboral se cruza con la educativa, porque hay unidades académicas que no podrían mantenerse sin el aporte forzoso de sus estudiantes/pasantes, que terminan pagando una suerte de arancel de hasta el 20 por ciento de su ingreso. La supuesta contraprestación de las facultades, que consiste según la ley en el envío de un tutor o la confección de un curso paralelo para seguir la formación práctica del alumno involucrado, no existía o era puramente decorativa.

A modo de ejemplo veamos como desde 2003 la UTN de Haedo ofrece así a las empresas los beneficios de su Bolsa de Trabajo:

“ *Se realizan Contratos de Trabajo o Convenios de Pasantías de acuerdo a las necesidades.*

El Departamento de Graduados y Alumnos posee una base de datos actualizada permanentemente, lo cual permite una respuesta eficaz y rápida para la búsqueda solicitada por la Empresa.

Los aspirantes son estudiantes y graduados de la Facultad altamente calificados y dispuestos a desarrollarse en un ámbito laboral fuertemente competitivo.

Convenios de Pasantías

La Pasantía no obliga contractualmente a la Empresa con el pasante.

De esta forma, pueden contar con una fuente de recursos humanos que permite disminuir los costos de incorporación de personal”... (el resaltado es nuestro)

Según denuncias presentadas ante la AFIP por la Fuba y Foetra Capital, las dos empresas de telefonía básica evadieron ellas solas más de 50 millones de pesos en concepto de aportes patronales por haber empleado pasantes.

Los becarios cumplen una función similar solo que se realiza con profesionales universitarios ya egresados.

Una situación similar se presenta en el caso del Poder Judicial con los llamados meritorios. En todos los juzgados se fue aceptando la presencia de trabajadores que colaboraban en distintas tareas de los juzgados y otras dependencias de la Justicia sin relación contractual, sin ninguno de los derechos que la misma implicaría, incluido la remuneración. Es decir trabajaban gratis. ¿Cómo se lo justificaba?. Se argumentaba que era una oportunidad que se le daba a jóvenes, en general estudiantes de derecho pero no necesariamente, para realizar una experiencia laboral formativa en el ámbito judicial. Obviamente en muchos de estos estudiantes estaba además la expectativa de continuar ocupando el puesto en forma regular, pasando a revestir como funcionario o al menos como contratado. Progresivamente la proporción de trabajadores en esta situación fue aumentado, así como sus responsabilidades, llegando a una situación en la que prácticamente la mayoría de los trabajadores que garantizaban con su labor el funcionamiento de la Justicia, tanto en el ámbito provincial como federal, eran meritorios, muchos de ellos ya con varios años de antigüedad y hasta importantes, en la práctica, responsabilidades judiciales a su cargo. Supimos de casos que los propios jueces aportaban “de su bolsillo” alguna remuneración a sus meritorios para compensar su labor y conservarlos. En general sus compañeros remunerados los ayudaban con la merienda o el transporte, por solidaridad pero también porque los necesitaban.

Planes Jefas y Jefes

No debemos dejar de mencionar como parte del conjunto de trabajadores flexibilizados a los beneficiarios del Plan Jefas y Jefes que eran obligados a realizar tareas en diferentes organismos

públicos y privados como contraprestación de la suma que reciben por estar sin empleo. Antes eran los Planes Trabajar, y existieron y existen en otras partes, planes sociales con otros nombres pero con características similares.

El Plan Jefas y Jefes otorgaba una suma de dinero (\$ 150) a desocupados jefas o jefes de familia (aunque de hecho los beneficiarios son muchos mas) con el compromiso de hacer una contraprestación en trabajo. Eran otorgados por organismos oficiales, generalmente municipios, y también por organizaciones sociales que eran designadas para administrarlos. En el 2006 había 2 millones de beneficiarios, de los cuales solo unos 100.000 los administraban organizaciones sociales barriales o de desocupados (piqueteros).

Muchas veces la contraprestación era realizada para los municipios en labores de limpieza y saneamiento en calles y plazas, hospitales, escuelas o edificios públicos dentro de sus jurisdicciones. La duración de la misma variaba pero generalmente no excedían las 4 horas por día. Pero muchas veces los “beneficiarios” fueron destinados a realizar tareas en empresas privadas, generando una porción del personal que trabajaba sin ningún beneficio legal y por una suma insignificante.

Este tipo de ayuda social da lugar a importantes confusiones. Se toma a esa ayuda social de emergencia o subsidio como si fuera una remuneración y en consecuencia se obliga al beneficiario a realizar una “contraprestación” o sea a trabajar. De acuerdo a la ideología dominante muchos piensan que si se le da una ayuda a una persona en extrema necesidad se estaría fomentado conductas indebidas como la vagancia o si desalentando “la cultura del trabajo”. Estas ideas ponen a la persona que recibe ayuda en deuda con la sociedad y la forma de pagar esa deuda es trabajando, pero como no se lo ve como un trabajador sino como alguien a quien se le esta regalando dinero no se le reconocen derechos laborales ni sindicales, y si se le ocurre reclamar algo es seriamente cuestionado por desagradecido... “encima que le regalamos el dinero de todos, reclama y tiene pretensiones”. Esta practica estatal con imagen de solidaria en realidad esta poniendo a una parte de la clase en condiciones inferiores que el resto de sus iguales. Trabajar en esas condiciones contribuye a depreciar las conquistas laborales y los derechos del conjunto de la clase. Si hay un trabajo para hacer, cualquiera sea, se debe tomar personal en regla, cumpliendo con todo lo que manda la ley, reconociéndoles todos los derechos que como trabajador le corresponden. De lo contrario el Estado se convierte en un agente de la precarización del empleo y el trabajo.

Las “Cooperativas” truchas

En su búsqueda de “externalizar” la relación laboral con sus trabajadores muchas empresas han promovido, una vez más con la complicidad del Estado, la formación de supuestas “cooperativas”.

A mediados de 2007 se produjo y extendió a varias ciudades costeras un conflicto de trabajadores de la pesca. La precariedad del empleo y las degradadas condiciones de trabajo estaban en la base del reclamo de los trabajadores. Pero ese conflicto tuvo la virtud de hacer pública una situación que afectaba y afecta a miles de trabajadores, y al mismo tiempo mostrar la creatividad de los empresarios. El ingenioso mecanismo que aplicaron, en este caso las empresas que procesan pescado para flexibilizar la relación contractual con sus empleados, para bajar costos, acomodar la dotación de acuerdo a sus necesidades y, en fin, eludir múltiples responsabilidades, fue promover que sus empleados dejaran de estar en relación de dependencia y conformaran cooperativas de trabajo que luego la empresa contrataría para la realización de las múltiples tareas que su negocio demanda. Muchas de estas “cooperativas”, las mas importantes, fueron constituidas y siguieron controladas, por los propios empresarios del pescado.

Los obreros del pescado perdieron así todos los beneficios, derechos y garantías de la relación asalariada y se convirtieron en patrones de ellos mismos, conformando así un doble fraude, una simulación doble: trabajadores asalariados simulan ser independientes, y “sus” cooperativas simulan ser empresas terceras contratadas por las empresas pesqueras.

Ahora, los “cooperativistas”, solo tienen ingresos cuando hay pescado para procesar, y cobran en función de lo que producen. Como el pago por producción es muy bajo ellos mismos se someten a ritmos y jornadas agotadoras. Y no tienen derecho a enfermarse, a vacaciones, aguinaldo, no los protege la legislación laboral, y deben abonarse ellos mismos los aportes a la jubilación, la cobertura médica, seguros de accidentes, etc. Por eso, si los trabajadores que permanecieron en

relación de dependencia se declaran en huelga para mejorar su situación o reclamar un derecho, pasan a ser el enemigo a los ojos de muchos de estos “cooperativistas”.

Fileteros, envasadores y peones de ocho firmas procesadoras de pescado agrupadas en Giorno S.A., del Grupo Valastro, montaron dos piquetes en los accesos al puerto con el apoyo del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP), que declaro un paro por tiempo indeterminado para sus 4.500 afiliados. El reclamo: un sueldo de 980 pesos y la regularización de la relación laboral. Entonces empresarios y “cooperativistas” decidieron hacer un corte de ruta 2 para protestar contra la huelga y fueron reprimidos por la policía. "A nosotros que queremos trabajar nos dan palos; los que tienen el puerto cerrado hacen los que quieren", declaro indignado un “cooperativista”.

Y la cosa se complica mas si consideramos que a su vez las “cooperativas” contratan personal, quines en estas situaciones deben elegir entre protestar junto a los “cooperativistas” que les dan trabajo a juntos los sindicalizados que reclaman por las reivindicaciones que ellos también tienen.

En el país funcionan 21.960 cooperativas y más de la mitad (11.646) son "cooperativas de trabajo". A su vez, el Gobierno ha promovido la creación de estas asociaciones: desde 2003 han nacido 8.146 cooperativas y 6.239 lo hicieron con fines laborales. En el caso de la pesca, los empresarios promueven -desde 1991- este tipo de contratos y así unos 6000 “fileteros” de merluza dejaron de ser empleados para pasar a ser “socios” de una cooperativa que presta servicios a los mismos empresarios que antes los empleaban.

Como denuncia un boletín de vecinos de Mar del Plata: “Le dijeron que es socia de una cooperativa de trabajo, pero la única diferencia que encuentra con cualquier otro empleo es que no ha obtenido ningún beneficio de esa asociación, y en cambio ha perdido todos los derechos que reconoce al obrero la legislación laboral” (Boletín De Acá, N° 7, Julio de 2007)

Cooperativas de Empresas Recuperadas o Promovidas

Una mención aparte merecen las cooperativas creadas por trabajadores para gestionar empresas recuperadas, así como aquellas que han surgido bajo el estímulo del Programa estatal Argentina Trabaja. Es decir son cooperativas genuinas en tanto han sido creadas a iniciativa de los propios trabajadores y con el fin de llevar adelante experiencia de trabajo autogestionado. Sin embargo se producen en estos casos algunas situaciones que ameritan dejar planteados a modo de desafío algunos interrogantes que hace falta analizar y resolver desde una visión de trabajadores.

En el caso de las empresas recuperadas las enormes dificultades de todo tipo que deben enfrentar para hacerlas viables llevan a sus trabajadores a aceptar condiciones de trabajo e ingreso que están por debajo de lo que las leyes y convenios colectivos de la actividad establecen. Se instala si una suerte de autoexplotación que pone objetivamente a una porción de la clase trabajadora en condiciones de precariedad y retroceso. Estas cooperativas pueden llegar incluso a ser funcionales a empresas privadas, en un marco de tercerización, ofreciendo trabajo mas barato y desprotegido.

En cuanto a las cooperativas creadas a influjo del Plan Argentina Trabaja se ha observado que muchas de ellas terminan trabajando para el Estado mismo, que es quien finalmente abona sus salarios e impone todas las condiciones, estableciéndose entre los trabajadores cooperativos y el Estado una virtual relación de dependencia, con todas las obligaciones de aquella pero sin sus beneficios. Esta situación ha llevado a algunas cooperativas a constituir un sindicato con la idea de que éste que canalice sus reclamos y representación en el marco de esta relación laboral de hecho. Una experiencia novedosa que sin duda ofrece mucha materia para la reflexión y el debate.

Para confundir a los trabajadores

La confusión deliberada e interesada que provocan estas estrategias empresarias queda muy bien reflejada en la siguiente consulta que nos hizo llegar un trabajador. Algunos datos han sido alterados para proteger a los denunciantes.

“Somos un grupo de trabajadores en una empresa de software de la ciudad de Córdoba. Somos programadores y la mayoría de nuestros compañeros cobran monotributando, y fuimos afiliados por la empresa en el sindicato de comercio. Con los acuerdos últimos, nos correspondería una suba del 19% escalonada, pero cuando fuimos a preguntar a la empresa obtuvimos diversas y divertidas respuestas. El contador de la empresa, encargado de nuestros sueldos nos dijo que no había tenido

tiempo de ver nada. Uno de los gerentes de proyecto, aquel que calculó nuestros sueldos, nos dijo que no nos correspondía, porque en realidad eso es para los empleados que sí son de comercio, y trabajan 196 horas semanales, y no a nosotros que trabajamos solo 178, y que además es para la gente que cobra alrededor de 700 a 900 pesos, porque nosotros que cobramos más (unos 1500 pesos) no nos aplica, y otras cosas mas de la misma calaña. Han habido muchas otras situaciones de tratos poco felices en la empresa, pero particularmente hoy nos preguntamos ¿nos corresponde el aumento? Entre las irregularidades que comete la empresa es que cuando les hacen inspecciones del ministerio de trabajo, amontonan a los 20 o 30 empleados en blanco, y a los otros 200 los sacan por las ventanas, y vaya a saber que mas hacen, pero nunca les pasa nada, y seguimos todos en las mismas condiciones”.

3. Diferentes, desiguales y divididos

Estaríamos describiendo la mitad del problema si no resaltamos que además de estas diferencias “de contrato”, de “relación de empleo”, existen diferencias en las condiciones de trabajo, remuneración, derechos y beneficios. Así, y solo a modo de ejemplo, vemos que cobran salarios distintos; no todos reciben premios aunque todos o casi todos contribuyen a alcanzar los objetivos que los originan; unos tienen jubilación y otros no; unos tienen vacaciones y otros no!; unos suman antigüedad a sus sueldos o se les paga las horas extras y otros no; unos tienen licencias, otros no; cada situación tiene ingresos, condiciones, derechos y beneficios diferentes...y desiguales. Tener claro esto es fundamental: no solo hay solo situaciones diferentes sino situaciones desiguales, a una misma tarea, o categoría o antigüedad, o calificación, diferentes contratos, beneficios, distintos salarios y derechos. En sentido contrario de lo que piensan algunos estudiosos la fábrica se aleja cada vez mas de la democracia: los trabajadores no tienen poder de decisión, y a la falta de libertad se suma la falta de igualdad.

Esta segmentación de los trabajadores en diferentes estratos con diferentes condiciones de trabajo y remuneración a causa de las diversas modalidades de contratación o situaciones en el empleo es producida también y reforzada por las otras formas que asume la flexibilización laboral: la flexibilidad horaria, la salarial y la funcional.

Así por ejemplo la flexibilidad salarial ha instalado en algunas empresas salarios distintos según sean antiguos o nuevos. Las empresas han impuesto, y muchos sindicatos han aceptado, que los nuevos empleados entren con un salario menor al de los mas antiguos. Es el “two tires wage sistem” que se trata de imponer en EEUU, sistemas por el cual hay dos escalas salariales entre los trabajadores de una misma empresa que realizan iguales tareas pero con diferente antigüedad. Para lograr una menor resistencia de los ocupados se les respeta sus derechos adquiridos y se aplica los nuevos métodos trabajo y salarios mas bajos a los nuevos. Con el tiempo, a medida que los antiguos se vayan retirando, el conjunto de los trabajadores tendrá salarios más bajos y peores condiciones de trabajo. Es para las empresas lo que se dice una apuesta estratégica.

La tercerización hace su aporte a la segmentación

Es difícil para un empleador imponer diferentes condiciones de trabajo y de ingresos en trabajadores que realizan las mismas tareas. No solo por la conciencia obrera o los convenios, sino porque es fuente de recelo y disconformidad. Ahora si son diferentes empresas, diferentes empleadores, los que establecen condiciones de trabajo e ingresos diferentes, para muchos trabajadores eso parece menos cuestionable. No se entiende que una misma empresa abone distintos salarios, en cambio es mas aceptado, habría razones que explicarían (prestigio de una marca, magnitud de una empresa, origen, eficiencia, tecnología, etc.) que una empresa “pueda” pagar mejores sueldos que otra, es algo socialmente aceptado.

Otra variable a considerar: la rotación

Para completar este cuadro habría que incorporar otra variable al análisis: la rotación. Aunque excede las pretensiones de este trabajo queremos dejar planteado el tema.

Por rotación nos referimos acá a los cambios que se operan en la actividad y el empleo de los trabajadores. Cambios en el tiempo, en el empleador, en el tipo de trabajo, y en la condición de

ocupación (cuenta propia, asalariado, pequeño empleador, etc.). Cambios que se dan con una frecuencia cada vez mayor, disminuyendo drásticamente la antigüedad de los trabajadores en cada empleo.

Sin duda esta alta rotación es resultado en gran medida de la flexibilización laboral y la precariedad en el empleo. La tendencia y facilidad que tienen las empresas para despedir personal, ajustar sus planteles y modificar sus actividades, provoca una alta rotación de los trabajadores.

Esta inestabilidad y alta rotatividad es un factor más de desorganización, que dificulta objetivamente la construcción de lazos de confianza y solidaridad, y es fuente de conflictos.

Conflicto entre trabajadores

Un trabajador de una Consultora dedicada a la realización de encuestas nos contaba:

“La empresa busca fomentar las diferencias, las rivalidades y enfrentamientos entre el personal para mantenernos divididos. Están los administrativos, los teleoperadores y data entry, y los encuestadores.

Los encuestadores ganan más pero están por producción y en la calle lo que genera resentimiento contra los que están en la oficina que cobran sueldo fijo. Los teleoperadores y data entry están más cómodos pero se resienten con los encuestadores porque ganan menos que ellos. A su vez cobran más tarde que los administrativos, que por su parte son los únicos invitados a las actividades sociales que organiza la empresa y llaman a los teleoperadores y data entry “personal de segunda”.

División sindical

A este panorama confuso de diferencias, desigualdades y división, se agrega lo relativo a los derechos sindicales. Estas estrategias empresarias provocan que en un mismo lugar de trabajo y hasta haciendo la misma tarea coexistan trabajadores con sindicato y otros sin sindicato; y trabajadores con diferentes sindicatos y, por lo tanto, bajo diferentes convenios. Aquí se repite la situación de desigualdad: hay trabajadores con sindicatos fuertes y respetados, y otros, a medida que bajamos en la cadena de la tercerización y flexibilización contractual, con sindicatos más débiles, más pequeños y hasta más corruptos. En el caso de un Call Center de una empresa de telecomunicaciones que tiene personal de agencia, por ejemplo, unos pueden afiliarse al sindicato telefónico y los otros pertenecen al de comercio.

Esta situación se da y se repite en todas las empresas de todos los sectores de la economía, ya sean nacionales como extranjeras; pequeñas, medianas o grandes; tradicionales o modernas; tanto en el ámbito privado como en el Estado. El Estado no solo aplica también esta estrategia de gestión, sino que por su carácter de gobierno y órgano de control, se convierte además en un modelo a imitar, en un promotor de todo esto.

Muchas de estas situaciones son el resultado o fueron legalizadas con los cambios en la legislación laboral. La gran mayoría de las veces son el resultado de la aplicación fraudulenta de las leyes, cuando no directamente en violación abierta de las mismas, por parte de las empresas, con la complicidad o la pasividad del Estado, la Justicia y hasta de la mayoría de los Sindicatos.