



Flexibilidad contractual, tercerización y división de los trabajadores: estado de situación y respuesta sindical en Quickfood (Paty) Martínez. 1998-2006*.

Contractual flexibility, outsourcing and workers divisions: current situation and union response in Quickfood (Paty) Martínez. 1998-2006.

Lucía CAÑAVERAL*, Sebastián LEVALLE,
Julieta OXMAN***, Florencia REVALE******

Recibido: 24.04.13

Revisión editorial: 12.08.13

Aprobado definitivamente: 05.09.13

RESUMEN

En el marco de la lucha por el control sobre el proceso de trabajo, el empresariado ha implementado desde los años setenta una serie de dispositivos tendientes a garantizar el disciplinamiento de la clase obrera y la maximización de las ganancias. Como parte de esta estrategia, las gerencias desplegaron políticas de flexibilización y tercerización laboral –dentro y fuera de los marcos regulatorios vigentes- alterando la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo. El presente trabajo analiza las características de la ofensiva empresarial desplegada en la planta de Martínez, Buenos Aires, de la empresa Quickfood entre 1998 y 2006, abordando a su vez, las formas de resistencia a esta ofensiva ensayadas por los trabajadores organizados.

Palabras clave: Ofensiva empresarial - Flexibilización laboral - Tercerización laboral - Movimiento obrero.

ABSTRACT

As part of the struggle for control over the work process, the business class has implemented since the seventies a series of devices designed to ensure the disciplining of the working class and the maximization of profits. As part of this strategy, the management policies deployed flexibility and labor outsourcing, within and outside the existing regulatory frameworks, altering the balance of power between capital and labor. This paper analyzes the characteristics of the

* El presente trabajo constituye una experiencia de investigación desarrollada durante el segundo semestre del 2006 en el marco del Taller de Estudios Laborales (TEL) y la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Correo: slevalle@yahoo.com.ar

* Licenciada en Sociología, Becaria de Posgrado Tipo I Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

** Licenciado en Sociología, Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, Universidad de Buenos Aires.

*** Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires.

**** Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires.

business offensive deployed in Quickfood company's Martínez plant, Buenos Aires, between 1998 and 2006, addressing in turn the forms of resistance to the offensive attempted by organized labor.

Keywords: Business offensive - Labor flexibility - Labor outsourcing - Labor movement.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Características generales. 3. Diagnóstico del problema: Flexibilidad contractual y tercerización como estrategias patronales. 4. Desarrollo y análisis de los conflictos: el proceso de construcción gremial. 4.1. Los trabajadores vs. La empresa. 4.2. Los trabajadores vs. El sindicato. 4.3. Conflictos que comienzan. 4.3.1. El accidente de un trabajador de la empresa tercerizada de limpieza. 4.3.2. La apertura del nuevo sector "Paty Listo". 5. La construcción cotidiana de la organización. 5.1. ¿Paty los quiere?. 6. Algunas conclusiones iniciales. 6.1. La organización tercerizada. 6.2. Diferencias contractuales. 6.2.1. Mensuales vs. Quincenales. 6.2.2. Eventualidades de la lucha obrera. 6.3. Los trabajadores... administrativos. 6.4. A igual tarea, igual salario. 6.5. La identidad en construcción. Bibliografía

1. Introducción.

Desde los años setenta las clases dominantes emprendieron una ofensiva mundial contra los trabajadores mediante la cual intentaron profundizar el control empresarial sobre el proceso de trabajo. Los sectores más poderosos del capital internacional buscaron de este modo salir de la última gran crisis capitalista, caracterizada por una tendencia al estancamiento de los niveles de ganancia y por el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores que comenzaban a discutir la organización del régimen de producción. Con este fin se fueron delineando diferentes estrategias que modificaron las condiciones de trabajo y dividieron a los trabajadores. La llamada "flexibilización laboral" que, entre otras cosas, atentó contra la estabilidad del empleo, y la tercerización de actividades anteriormente realizadas por el personal de la empresa principal, serán una importante herramienta en este sentido, buscando descomponer la unidad de los trabajadores e intentando terminar con las condiciones de trabajo de la etapa anterior.

En nuestro país, desde el primer peronismo, 1945 en adelante, hasta el advenimiento del golpe militar en 1976 el Estado había regulado cada vez más el régimen de trabajo, transformándolo en la vía de acceso al conjunto de los beneficios sociales. Las reformas macroeconómicas llevadas a cabo por el entonces ministro de economía José Martínez de Hoz, tendientes a liberalizar la economía y estimular la especulación financiera, tuvieron como uno de sus principales objetivos la desarticulación de las organizaciones sindicales. Esta misma línea fue profundizada en democracia por los gobiernos de Carlos Saúl Menem y Fernando de la Rúa, abriendo las posibilidades legales para la flexibilización y la tercerización laboral y consolidando, de este modo, el embate del capital al trabajo.

En este informe nos proponemos analizar las características de la ofensiva empresarial desde 1998 hasta el año 2006 en uno de los establecimientos frigoríficos más importantes del país: la planta de Martínez de la empresa Quickfood (Paty). Quickfood es una empresa frigorífica con más de 40 años en la Argentina, exportadora de carnes vacunas y líder en la producción de hamburguesas en el mercado local. En su vasta trayectoria, la compañía ha intentado diversas formas de flexibilidad laboral y externalización de la producción para aumentar sus ganancias y frenar el avance de la organización de sus empleados. Estudiaremos las formas en las que los trabajadores han logrado organizarse frente a este embate de la gerencia prestando especial

atención a la construcción de una identidad colectiva capaz de sobreponerse a los intentos de división y disciplinamiento por parte de la empresa.

Cuando hablamos de ofensiva empresarial hacemos referencia a las acciones emprendidas por la gerencia en el lugar de trabajo para disciplinar a los trabajadores y aumentar la tasa de ganancia. Este proceso tiene varias líneas de acción, entre ellas podemos mencionar: la aplicación de nuevas tecnologías, la intensificación de los ritmos de trabajo, la flexibilización y la tercerización laboral, la desocupación y la descalificación de los trabajadores.¹ La flexibilización, entendida como el intento por parte de la empresa de regular libremente el uso de la fuerza de trabajo; y la tercerización, es decir, la subcontratación de otra empresa con su propia fuerza de trabajo en lugar de la contratación directa de personal, serán dos componentes fundamentales de esta ofensiva.

Mediante la tercerización de servicios la empresa “madre” contrata a otra empresa que desempeña las tareas requeridas con sus propios trabajadores, sea dentro o fuera del establecimiento principal. Esta práctica, muy extendida por ejemplo en los servicios de atención al cliente (“call centers”), divide a los trabajadores al diferenciar las relaciones contractuales con sus empleadores. Quienes trabajan en las tercerizadas están enmarcados generalmente en un contrato diferente de los que trabajan en la empresa “madre”, bajo condiciones diferentes de trabajo. Esta situación, sumada al hecho de que el contratista no es el mismo, tiende a producir una diversidad de demandas y de posibilidades de organización (Iranzo y Leite, 2005) (Watanabe, 1996) (Ichiyo, 1996).

En cuanto a la flexibilidad, se puede agregar que denota múltiples procesos. O. Martínez distingue los siguientes: flexibilidad de contratación y despido, que atenta contra la estabilidad laboral; flexibilidad del tiempo de trabajo, que busca terminar con la jornada y los días fijos de trabajo; flexibilidad salarial, que varía las remuneraciones de forma arbitraria; y la flexibilidad funcional, que implica que cada trabajador realice diferentes tareas (Martínez, 1994) (Giosa Zuazua, 2003). De entre estas clases de flexibilidad, nosotros nos centraremos en la de contratación y despido que se aplica en nuestro caso, principalmente, mediante los contratos a prueba. Vale aclarar que si bien la flexibilidad está contemplada en buena medida en la legislación laboral vigente, el contrato a prueba renovado continuamente es una práctica ilegal. Esta aplicación de la flexibilidad por fuera de las leyes (“flexibilidad de hecho”) constituye una costumbre extendida en el campo empresarial argentino. La complicidad del Estado en este proceso ha llevado a G. Pérez Crespo a caracterizarlo como un fraude de clase (Pérez Crespo, 2004).²

La flexibilización laboral y la tercerización tienen un efecto disciplinador sobre la fuerza de trabajo tanto directamente, al dejar fuera de la Negociación Colectiva y la afiliación sindical a los trabajadores eventuales y al romper la estabilidad del empleo, como indirectamente, ya que esta convivencia de trabajadores en un mismo espacio con estatus y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras, dificulta las posibilidades de generar una identidad colectiva (Iranzo y Leite, 2005) (Jodar, 1988) (James, 1981).

¹ Si bien la ofensiva, por ser parte de la lucha entre el capital y el trabajo, es un rasgo constante de la producción, nada implica que ella esté del lado de la empresa. No creemos que pueda establecerse de modo abstracto quién es el sujeto poseedor de la iniciativa en la lucha dentro de la fábrica. Si en este informe hablamos de “ofensiva empresarial” es porque partimos de las condiciones histórico-sociales particulares de la Argentina post dictadura. En este recorte temporal, es decir, durante los últimos 30 años, consideramos que el capital, asistido por el Estado y los gobiernos neoliberales, logró conquistas históricas, inclinando a su favor la lucha por el control de la producción. Acerca de la ofensiva empresarial (Gilly, 1994a) y (Gilly, 1994b).

² Acerca de la flexibilidad como una característica del sistema de producción véase: (Cillario, 1992).

Para analizar la utilización de la flexibilidad contractual y de la tercerización como forma de división y disciplinamiento de los trabajadores en Paty Martínez utilizamos una estrategia cualitativa basada en la realización de cuatro entrevistas durante el segundo cuatrimestre del 2006. Entre los entrevistados se encuentran los dos delegados gremiales de la planta y dos trabajadores sin cargos formales. Esta particular composición de los entrevistados nos provee diferencias significativas en cuanto a las formas de interpretar la realidad al interior del establecimiento que luego iremos analizando.

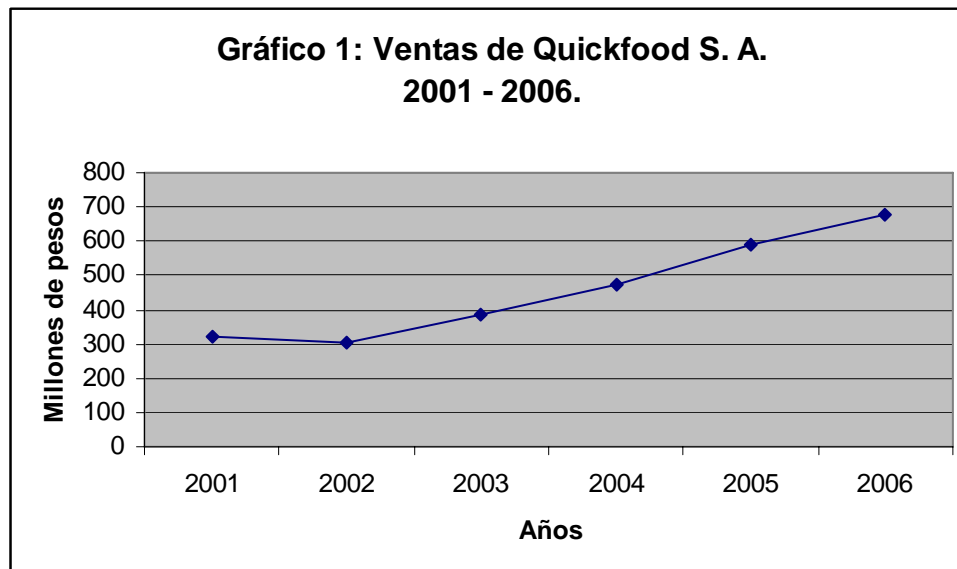
La experiencia de lucha gremial en la planta de Martínez de Quickfood cuenta con más de 20 años de trayectoria, sin embargo, hemos decidido comenzar nuestro análisis en 1998. Esto se debe tanto a la imposibilidad de reconstruir las primeras experiencias como a la importancia que los mismos trabajadores asignan al conflicto sucedido ese año. En 1998 la empresa cerró dos sectores enteros de la producción, cesanteando a todos los trabajadores de los mismos. El cierre de los sectores “Depostada” y “Exportación” significó una reducción de casi el 40% de los operarios de la planta, modificando así la fuerza objetiva de los trabajadores, quienes además perdieron dos de sus delegados (por convenio les corresponde un delegado cada 50 trabajadores). La resistencia subsiguiente no consiguió reincorporar a los despedidos pero sí pudo frenar un segundo objetivo de la empresa: la reducción salarial.

Creemos entonces, junto con los propios trabajadores, que este conflicto marca un punto de inflexión en la organización de los operarios del establecimiento de Martínez. A partir de este momento intentaremos analizar las líneas de acción de ambos sujetos sociales, trabajo y capital, en su mutua determinación y su lucha constante por definir las formas y los ritmos de trabajo.

2. Características generales.

Quickfood S.A. es una empresa frigorífica que nace en 1960 en Argentina. La empresa es propiedad de la familia Bameule, que además posee el 95,93% de Quickfood Chile y el 45% de las acciones de los restaurantes europeos Patagonia Europa SA y el 37% de Patagonia Barcelona Beef & Wine SA, donde sirven platos elaborados con carne argentina. Hoy la firma cuenta con cinco establecimientos ubicados en San Jorge (Santa Fe), Villa Mercedes (San Luis), Baradero (Bs. As.), Martínez (Bs. As.) y oficinas comerciales en Chile. La producción abarca hamburguesas, cortes de carne para exportación, jugo bovino, vegetales congelados, fiambres y productos derivados.

La rentabilidad del negocio fue variando en los últimos años. Quickfood se caracterizó en un principio por ser un líder en el mercado local de hamburguesas, especialmente con su marca “Paty”. En 1994 logró su récord histórico en ventas de hamburguesas. Luego, desde el '98 hasta el 2002 atravesó, al igual que toda la industria frigorífica, un período de baja en las ventas que superó con creces en los años siguientes. La devaluación del 2002 fue un factor clave para el alza de la actividad y de la rentabilidad de los frigoríficos locales, elemento que Quickfood capitalizó mediante la exportación de los cortes vacunos. Si bien las ventas de ese año sufren una caída del 5,6% con respecto a las del año anterior, los resultados contables son favorables (un 25% superiores a los del 2001). En el 2004 Quickfood ya había alcanzado su récord del '94, controlando el 48% del mercado local de hamburguesas. En ese mismo año se ubica en el puesto número 162 de las empresas que más venden en el país, integrando la cúpula empresarial compuesta por las 200 empresas más importantes en el territorio nacional. En el 2005 las ventas ascendieron a 590,2 millones de pesos, con un incremento del 25% sobre las del año anterior y las ganancias brutas, \$78,2 millones, resultan un 15% superior a las del 2003. Un año después Quickfood alcanza el tercer puesto en la faena nacional, sus ventas ascienden a \$675 millones, marcando un aumento del 14% sobre las del período precedente. Sin embargo, en sus balances, la empresa afirma que la ganancia resultó similar a la del año anterior debido a los altos impuestos.



En resumen, podemos decir que la actividad de Quickfood en el período analizado fue en general positiva, con un paréntesis de 3 años, entre el '98 y el 2001, período en que, sin dejar de percibir ganancias, la rentabilidad fue descendiendo (los resultados fueron negativos).³

Respecto de la cantidad de trabajadores de la empresa, sabemos que Quickfood cuenta, actualmente, con un total de 1.500 empleados. De estos 1.500, aproximadamente 320 se encuentran en Martínez (Bs. As.) que será nuestro ámbito de estudio. En este establecimiento, incorporado en 1963, se realiza el procesamiento de cortes para el mercado interno, porciones controladas y hamburguesas súper congeladas. Luego, en 1993 se inaugura el centro de distribución Martínez, ubicado en la manzana aledaña a la planta. Este es según la propia empresa: *“el más importante centro de distribución de hamburguesas y productos cárnicos elaborados, enfriados y Súper congelados del país.”*⁴ Aquí se almacenan y despachan productos provenientes de todas las plantas, es por esto que Martínez es el establecimiento con mayor proporción de trabajadores administrativos. En este lugar, además de los trabajadores que Quickfood contrata en forma directa, se encuentran alrededor de 22 trabajadores contratados por empresas tercerizadas: se dedican a las tareas de limpieza, catering y seguridad. De los trabajadores contratados directamente, alrededor de 200 son administrativos y 120 trabajan como operarios. Al interior de esta última categoría de trabajo pesan varias diferenciaciones contractuales, tal como muestra el cuadro número 1.

³ Fuente: Comisión Nacional de Valores. Disponible en Internet: http://www.cnv.gov.ar/InfoFinan/Zips.asp?CodiSoc=1090&DescriSoc=Quickfood%20S.A.&Letra=_&Lang=0&TipoEmis=0&TipoDocum=1&TipoArchivo=1&TipoBalance=1

⁴ Fuente: http://www.quickfood.com.ar/data/emp_eindustrial.php?menu=1

Cuadro 1: Principales características de la organización del trabajo al interior de Quickfood Martínez.

Tareas	Lugar de realización	Cantidad de trabajadores	Tipos de contratación	Sindicalización
Operarios	Sector de producción	120	Efectivo quincenal (85)	83 de ellos están asociados al Sindicato de la Carne (Capital Federal)
			Efectivo mensual (17/ 20)	Fuera de convenio colectivo.
			Eventual (15)	Fuera de convenio colectivo.
Administrativos	Oficinas administrativas	200	Desconocidos. Algunos están bajo la figura de “mensuales”.	No están sindicalizados.
Limpieza	-Sector de producción -Oficinas administrativas	5/ 7	Actividad tercerizada.	No están sindicalizados.
Seguridad	Actúan en diferentes sectores del establecimiento.	12	Actividad tercerizada. Corresponden a la empresa “Prosegur”.	Desconocida.
Atención del comedor	El único comedor del establecimiento, donde almuerzan operarios, administrativos y supervisores.	4	Actividad tercerizada. Corresponden a la empresa “Euris”.	Son parte del Sindicato de Gastronómicos.

Por el momento basta con comprender que de los operarios, 85 son efectivos y cobran por quincena. Este será el sector que mayor conflictividad presente.

En cuanto a la organización sindical, el sindicato que actúa en la planta y que negocia el convenio colectivo de trabajo es el Sindicato de la Carne de Capital Federal. En la actualidad, el sindicato cuenta con entre 3.500 y 3.600 afiliados, aunque nuestros entrevistados, considerando el alto índice de trabajo en negro del sector, hablan de un total de casi 10.000 trabajadores en el ámbito de influencia de este sindicato. Hoy en el establecimiento de Martínez son 83 afiliados, todos pertenecientes al sector de la producción. Los administrativos no están sindicalizados y los operarios fuera de convenio tampoco, a pesar de que en muchos casos desarrollan la misma tarea.⁵ Por eso podemos hablar de un muy bajo nivel de afiliación sindical en la planta (26%) conviviendo con un alto porcentaje de sindicalización dentro de los trabajadores efectivos quincenales (98%), núcleo fuerte de organización y conflictividad gremial.

Estos 83 afiliados cuentan además con dos delegados gremiales, ya que por convenio corresponde un delegado cada 50 trabajadores. Es por esto que hasta 1998, antes del cierre de los sectores de “Depostada” y “Exportación”, sectores de muchos trabajadores efectivos (alrededor de 70), existían 4 ó 5 delegados. Si bien la votación legalmente incumbe sólo a la

⁵ Esto tiene que ver con una doble estrategia de la empresa tendiente a la división de los trabajadores, tanto mediante los contratos eventuales como mediante la mensualización de los efectivos. Ver apartado: *Diagnóstico del problema: flexibilidad contractual y tercerización como estrategias patronales.*

porción de trabajadores efectivos quincenales, es decir, a los afiliados al sindicato, de las entrevistas puede entenderse que esto depende de la relación de fuerzas coyuntural.⁶

Antes de pasar al diagnóstico del problema diremos algo acerca de la organización gremial de los trabajadores de las empresas tercerizadas que intervienen en Quickfood. Existen tres empresas tercerizadas: aquella encargada de la limpieza, Euris que se encarga del comedor y Prosegur que vigila la planta. De ellos sabemos únicamente que los trabajadores de Euris están afiliados al sindicato Gastronómico. Estos trabajadores no tienen delegados ni representantes formales. Tampoco se juntan con los trabajadores quincenales efectivos a quienes entrevistamos.

Es importante aclarar que, si bien nuestro análisis incluirá la totalidad del establecimiento de Martínez, el trabajo se basa en los operarios efectivos. Y esto es así porque ellos fueron quienes lograron organizarse más contundentemente frente a la ofensiva empresarial. De aquí que las afirmaciones que en este informe se hagan con respecto a otros trabajadores, como por ejemplo los administrativos, buscarán pensar las diferencias y las posibilidades de relación existentes entre ellos y este núcleo de operarios efectivos.

A continuación analizaremos las principales formas que adquiere la ofensiva empresarial en Quickfood Martínez. Nos concentraremos en la flexibilización laboral y las distintas actividades tercerizadas de la empresa intentando ver las consecuencias que estas medidas tienen sobre el proceso de trabajo. Luego pasaremos a relatar las experiencias concretas de organización de los trabajadores del establecimiento, enfocando las formas que ésta fue adquiriendo a lo largo del tiempo y el rol jugado por el sindicato de la carne. Las prácticas cotidianas del trabajo en la fábrica nos serán útiles para comprender estas diversas formas organizativas; a partir del quehacer de todos los días en la fábrica resultará más fácil comprender el sentido de acciones de lucha y resistencia que, aunque menos visibles, resultan fundamentales para la consolidación del colectivo de los trabajadores. Por último, presentaremos algunas conclusiones acerca de los efectos que la ofensiva empresarial tuvo sobre la organización de los trabajadores en la planta de Martínez. ¿En qué medida la empresa logró controlar el proceso de trabajo?, ¿lograron los trabajadores frenar o superar la estrategia disciplinadora de la gerencia?, ¿cómo se reconfiguró el colectivo de los trabajadores?, es decir: ¿cómo se construye una identidad común frente a las grietas que introducen la tercerización y la flexibilización laboral?

3. Diagnóstico del problema: Flexibilidad contractual y tercerización como estrategias patronales

El modo en el que se estructura la organización gremial de los trabajadores de “Paty” tiene aspectos asociados a los efectos que produce al interior de la planta la aparición (y la utilización por parte de la patronal) de formas de contratación establecidas por fuera del convenio colectivo de trabajo del sector en cuestión. En este sentido, el fraude laboral que representa la utilización de la figura de trabajador temporario, a través del contrato a prueba eternamente renovado, implica nuevos desafíos para la organización sindical de los trabajadores. A partir del modo en que el núcleo organizado logre reacomodarse a esta situación se desprenderán nuevas posibilidades de lucha en las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo.

Actualmente hay en el establecimiento de Martínez de Quickfood aproximadamente 120 operarios de producción⁷. Entre ellos encontramos dos modalidades contractuales diferentes: efectivos y trabajadores de agencia eventual. A su vez, aparece, al interior de los primeros, una diferencia en relación con la frecuencia del pago que establece las categorías de trabajadores

⁶ “Normalmente, en tiempos tranquilos, votan todos los trabajadores [eventuales y efectivos], pero en esta última elección votaron todos los efectivos.” [Entrevista 1A: 213]

⁷ Ver Cuadro 1.

quincenales y mensuales. Es interesante destacar que, pese al alto índice de trabajo en negro que nuestros entrevistados mencionan a nivel de la rama, esta modalidad de precarización no aparece al interior de la planta.

De los 120 operarios, aproximadamente 85 son *trabajadores efectivos* y cobran su sueldo de manera quincenal. Entre 17 y 20, aunque también efectivos, lo hacen mensualmente. Esta distinción, que a simple vista parecería ser puramente formal, acarrea consecuencias objetivas en la cotidianeidad de los trabajadores. Aunque en algunos casos el trabajador mensual realiza tareas distintas al resto de los trabajadores efectivos (por ejemplo, como administrativo) en otros, pese a las condiciones contractuales diferentes, la tarea es la misma. Así, un operario quincenal tiene un salario de alrededor de \$950 por quincena, mientras que un operario mensual cobra, en limpio, aproximadamente \$1300 al mes.

Se hace necesario ir más atrás para comprender este tema. La clasificación de *operario mensual* aparece por primera vez en 1986, cuando la empresa decide dejar fuera de convenio y a su vez mensualizar a los trabajadores del sector de mantenimiento, a cambio de un leve aumento salarial y las promesas de “ascenso” al interior de la empresa. A partir de los años 2001/ 2002, sin embargo, empieza a aparecer una “tendencia a la mensualización” (visualizada de este modo por parte de los propios trabajadores) como estrategia más clara de la empresa. Es decir, mensualizar a los trabajadores aparece como un modo beneficioso no sólo de reducir el costo en salario a largo plazo, sino también de dividir, aislar y debilitar la organización de los operarios. El trabajador efectivo mensual negocia su situación contractual y sus condiciones de trabajo directamente con la empresa, de forma individual, quedando por fuera del convenio colectivo (aunque éste prevé la existencia de esa categoría laboral) De este modo, con el avance de la lucha y la obtención de relativas victorias a nivel del núcleo organizado sindicalmente al interior del establecimiento, su salario se retrasa en relación al de los trabajadores quincenales. Así, la empresa pretende limitar la organización de base, disgregando al colectivo en individuos aislados y dividiendo sus demandas.

En palabras de uno de los delegados:

R: (...) Ya eso lo hicieron en el '86 con mantenimiento. Los sacaron fuera de convenio, les daban unos mangos más; pero lo hizo para dividir la empresa. Hoy ellos están más abajo que nosotros. Lo que pasa es que al ser mensuales los tienen divididos, no tienen quien reclame por ellos, nada. Están a merced de la empresa.

P: Pero no son administrativos tampoco.

R: Algunos sí, porque les hacen esa discusión, que pueden ascender en la empresa y eso. Es así. Compañeros nuestros quincenales se pasaron a mensuales.” [Entrevista 1A: 147-174]

Los trabajadores que se incorporaron a esta forma de contratación en el último tiempo (a partir de los años 2001/ 2002) realizan tareas que antes llevaban a cabo los efectivos quincenales, algunos de ellos como técnicos en la sala de máquinas.

De todas maneras, el modo en el que se da la precarización de los trabajadores mensuales no tiene comparación con los niveles de inestabilidad contractual a los que se ven sometidos los *contratados por agencia*. Si bien en un principio esta forma de contratación estaba signada por el contrato a prueba renovado (cada tres meses), hoy se hace referencia a ellos bajo la denominación de “temporario abierto”. Así la empresa establece con estos trabajadores una relación contractual sin obligaciones ni determinaciones temporales, cuando, legalmente, deberían permanecer como trabajadores efectivos pasados los primeros tres meses.

Estos últimos realizan las mismas tareas que los operarios efectivos quincenales pero, a diferencia de ellos, cobran sólo el salario básico. El salario de un operario inicial se compone de la siguiente forma:

- Básico por hora: \$5.38.
- Adicional de producción por hora: \$1.50.
- Adicional de frío por hora: entre \$1.19 y \$1.70.
- Tickets por semana: \$42.
- Adicional por antigüedad por año: entre 0.5% y 5%, dependiendo de la categoría.

Los alrededor de 15 eventuales que trabajan en la planta, en cambio, sólo reciben el valor del básico por hora, sin contar con ninguno de los derechos adquiridos por los trabajadores efectivos.

Estos trabajadores por agencia comenzaron a aparecer en la planta a partir de los años 2001/2002, aparentemente debido a una recuperación de valores productivos que habían caído en los años previos, sumado a un momento de jubilación de los trabajadores más antiguos.

En este sentido, la estrategia de flexibilización contractual al interior de la empresa es relativamente nueva, y sus efectos comenzaron a hacerse claros hace tan sólo algunos años, particularmente cuando la patronal puso en evidencia, utilizando la contratación de trabajadores eventuales para quebrar un conflicto durante el 2004, que esta diferencia contractual representaba un pivote central a partir del cual se intentaba llevar adelante la división y el disciplinamiento de los trabajadores, para de tal modo disminuir el nivel de conflictividad en una planta tradicionalmente fuerte. Durante el conflicto, y frente al reclamo por el aumento de \$224 en el adicional de producción con un paro de 5 días por parte de los operarios, la patronal responde incorporando entre 20 y 40 eventuales. Con esta acción, la empresa logra quebrar la medida de fuerza de los trabajadores, obligándolos a judicializar sus demandas.⁸

De todos modos, esta maniobra de la patronal ayudó a reafirmar consignas que, de acuerdo al relato de los trabajadores, se plantean cada vez que la coyuntura lo permite, como el reclamo por la apertura de un tercer turno, y la bandera de “a igual tarea, igual salario”, para exigir la efectivización de los eventuales.

Observamos que la relación del núcleo de trabajadores organizados con los trabajadores eventuales oscila de acuerdo a la coyuntura. Así, mientras varios de ellos participan de asambleas, en general, salvo los dos o tres de mayor antigüedad, (que tienen entre 1 y 2 años de contrato temporario en el establecimiento), no se suman a las medidas de lucha llevadas adelante en épocas de conflicto. Esto, al momento de la realización de este trabajo, no ha logrado ser revertido por la organización. *Es un desafío siempre pendiente, claramente concebido como un objetivo central por los mismos trabajadores, el de lograr aunar las reivindicaciones propias de los trabajadores efectivos con el reclamo de la efectivización de quienes se encuentran precarizados:*

“En el momento en que nosotros hemos tenido conflicto siempre hemos tratado de coordinar con los contratados. Sería mucho más fácil cuando hay conflicto, un reclamo general, incorporarlos, siempre y cuando se adhieran a nuestra lucha, que es difícil, nosotros entendemos.” [Entrevista 1A: 61-65]

“Hay algunos reclamos internos que quizás se puedan unificar con ellos, hacer unidad de acción, tanto con los eventuales como con los efectivos. O sea, el reclamo puntual de los efectivos más el punto de la efectivización.” [Entrevista 1A: 74-78]

A su vez, la *tercerización* de actividades al interior del establecimiento plantea también nuevas preguntas para la organización.

⁸ Este y otros conflictos serán desarrollados en profundidad en el apartado *Desarrollo y análisis de los conflictos: el proceso de construcción gremial*

Como se comentó en el apartado anterior, actualmente se encuentran tercerizadas las tareas de *limpieza, comedor y seguridad*. La primera de ellas está en manos de otra empresa desde los años '80, aunque en un principio también trabajaban en el sector trabajadores efectivos de Paty que, por ejemplo, decidían hacer horas extras durante la noche. Actualmente hay entre 5 y 7 trabajadores que se ocupan de esta tarea entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana, horario en el que no funciona la producción en la planta. Los mismos trabajadores realizan esta tarea también en las oficinas administrativas.

Los trabajadores del comedor pertenecen a la empresa Euris y son alrededor de 4. Antes del '91, momento en el que se tercerizó la actividad, el trabajo en comedor estaba en manos de trabajadoras de Quickfood. Cuando ellas se jubilaron, la tarea pasó a manos de una empresa externa. Según uno de los delegados, esto se encuadra, también, en el marco de una actitud machista y discriminadora en cuanto a la contratación de mujeres por parte de Quickfood.⁹ Los trabajadores a cargo del comedor tienen relación con diferentes miembros de la empresa, dado que allí almuerzan tanto los operarios, como los trabajadores administrativos y los supervisores.

La seguridad está a cargo de la empresa Prosegur. Son alrededor de 12 trabajadores que controlan todo el establecimiento de Martínez.

La relación entre el núcleo organizado de los operarios y los trabajadores de las empresas tercerizadas parecería a primera vista ser escasa, tanto en términos de su contacto cotidiano como en relación a la posibilidad de trabajo continuo a nivel sindical. El hecho de trabajar en horarios diferentes, y prácticamente no tener momentos de encuentro aparece como un motivo fuerte. Sin embargo, *también se evidencia claramente que los trabajadores de la empresa de limpieza, que por lo menos hasta donde sabían nuestros informantes no están sindicalizados, recurren a ellos cuando tienen dudas sobre su situación o necesitan asesoramiento acerca de cómo realizar algún reclamo:*

P: ¿Con ellos tienen relación ustedes? [Refiriéndonos a los trabajadores de la empresa de limpieza]

R: Sí, sí. Ellos siempre vienen a plantearnos a nosotros cómo pueden hacer para reclamar y esas cosas.

P: ¿Y se suman por ejemplo cuando ustedes hacen paro?

R: No. No porque ellos trabajan cuando nosotros nos vamos.

P: Ah, no están juntos. Se ven poco.

R: Claro." [Entrevista 3: 752-760]

En este caso, nuestros entrevistados oscilan entre afirmar que no existe relación con los trabajadores de las tercerizadas, y relatar situaciones de encuentro como la búsqueda de asesoramiento por parte de los trabajadores de limpieza y, por ejemplo, la siguiente situación, que a nuestro entender es sumamente relevante:

R: ...Hasta hubo una empresa que quebró, según ellos, ese es el viejo cuento. La empresa anterior a esta de limpieza. Y a los muchachos no les quedaba otra cosa que reclamarles a la empresa [refiriéndose a Quickfood] porque los otros se borraron, los dejaron en banda. Y les ganaron. *Yo salí de testigo para los muchachos.*

P: ¿Eso cuando fue?

R: Antes del 2000.

P: La empresa de limpieza les dijo que quebró...

R: Claro, se borró. Y ellos le hicieron juicio a Quickfood y ganaron.

P: Y de la otra empresa nadie sabe nada.

R: No, claro. Pero por lo menos le cobraron a estos, a alguien le cobraron." [Entrevista 3: 876-891]

⁹ En varias de las entrevistas realizadas los trabajadores manifestaron este aspecto. Entrevista 1A: 297-302 y Entrevista 1B: 903-914.

Podemos ver aquí que no hay un discurso construido homogéneamente entre los entrevistados. Mientras que algunos de ellos están más concentrados en la existencia o no de una organización formal y sólida en relación a los trabajadores de las tercerizadas, otros recuerdan situaciones como la recién transcripta y destacan un contacto permanente orientado al asesoramiento. Esto podrá verse a su vez en la mirada acerca del desarrollo de diferentes conflictos, donde cada uno de ellos destacará como elementos centrales aquellos que motorizan su propio accionar, desde los espacios de organización planificada y con objetivos declarados (en el caso de los dos delegados), pasando por la militancia cotidiana en el lugar de trabajo y la concepción de todo encuentro social como espacio de organización (para los dos trabajadores que acompañan a la comisión interna sin ocupar cargos gremiales).

4. Desarrollo y análisis de los conflictos: el proceso de construcción gremial

4.1. Los trabajadores vs. La empresa

Una de las claves para comprender el desarrollo de los enfrentamientos en Quickfood Martínez es el cambio en la dinámica de participación gremial. Antes de la década del '90 los representantes gremiales solían ser los jefes de sector, aquellos ubicados en un lugar importante en la escala jerárquica de la producción. La participación sindical se vinculaba a la búsqueda de ascenso personal en la empresa, lo cual llevaba a la cúpula sindical a establecer una relación burocrática con las bases y colaboracionista con la gerencia. Si bien los entrevistados mencionan la existencia de las asambleas como una práctica tradicional en la empresa, afirman que se trataba de una estructura vacía de sentido.

La nueva forma que adquiere la construcción gremial encabezada por los delegados más activos se caracteriza por una mayor preocupación por la participación de los trabajadores en las decisiones. A lo largo del desarrollo de los conflictos iremos viendo cómo persiste en el núcleo de trabajadores organizados el intento por comprender y respetar las decisiones que se toman de conjunto. A partir de este momento se produce un proceso de resignificación de la estructura asamblearia preexistente. La asamblea se llenará de contenido transformándose en el máximo órgano resolutorio. *Este nuevo panorama se configura en los conflictos y en las luchas que encabezaron los trabajadores.*

El año 1998 será, como ya afirmamos, el momento de inicio de nuestro análisis porque aquel conflicto marcará un cambio estructural en la composición del colectivo de los trabajadores, determinando una nueva etapa en la relación de fuerzas y en la forma de construcción gremial. Sin embargo, varias luchas anteriores a esta fecha dan cuenta ya del cambio en las formas organizativas.

El primer enfrentamiento de importancia, previo a nuestra fecha de ruptura, se produce en 1991. Dos triunfos significativos marcarán este proceso: aumento de salarios y reincorporaciones. Uno de los trabajadores de "Paty" que ingresó al siguiente año considera que todos los derechos adquiridos y actuales se consiguieron en esa época, manifestando su reconocimiento hacia la lucha de sus compañeros. En efecto, en el '91 se ganan derechos muy importantes y puede ser interpretado como un suceso que inaugura la nueva forma de organización pero también puede ser entendido como la antesala del punto de quiebre que nosotros demarcamos. Luego de ese enfrentamiento se produce un nuevo problema sindical. *En 1998 hubo una fuerte ofensiva de la empresa: quisieron bajar los sueldos.* Pero esto no resultaría tan sencillo, el conflicto tomó una gran importancia y se expresó en la organización de los trabajadores para enfrentar a la empresa.

Durante el conflicto la patronal colocó un listado en los sectores de Depostada y Exportación con los nombres de trabajadores a los que se les otorgaba vacaciones. Incluso algunos se lamentaron por no aparecer. Después se dieron cuenta de que los trabajadores que estaban en la

lista no volverían más porque se había decidido el cierre de esos dos sectores, provocando el despido de 40 obreros del sector de depostada y 30 de exportación. De todos modos, la empresa decidió mantener algunas personas de cada sector: 7 de depostada, y 1 de exportación. Se puede entender esta medida según la necesidad de la empresa de mantener al personal capacitado en el manejo de la maquinaria, incluso de aquellas máquinas que no correspondían directamente con su tarea.¹⁰

Los trabajadores que quedaron despedidos se organizaron por fuera de la planta creando un fondo de huelga. Se reunían todos los días frente a la fábrica manifestando y para hacer una colecta de la cual cada uno era beneficiado con 10 pesos aproximadamente. Si bien se relacionaron con el conjunto de los trabajadores ocupados de Quickfood (los delegados, el cuerpo obrero y las personas de los sectores cerrados que mantuvieron su puesto de trabajo), aquellos que habían sido despedidos no pudieron evitar un fuerte sentimiento de rechazo y diferenciación, especialmente con los compañeros de su sector que habían quedado en la empresa.

P: Ah, ellos se organizaron afuera. ¿Y tuvieron relación con ustedes cuando se organizaron?
R: Sí, nosotros también colaboramos, así... pero nos miraban mal ellos. Yo no entendía por qué. Es que no recibían nada de plata ellos y se aguantaron 4 meses sin recibir nada y salieron a pedir por todos lados, por Capital... por todos lados. (...)" [Entrevista 3: 305-310]

En la resolución del conflicto quienes mantuvieron su puesto de trabajo también conservaron sus sueldos sin rebajas. Por este motivo, un delegado interpreta el resultado de este enfrentamiento a la vez como una *victoria* y una *derrota*.

"Fue una derrota, eso es así. Pero en relación a la rebaja de sueldos quedó más chica la planta, no se abrió más el sector, hubiera sido una derrota de salarios si hubieran abierto el sector con menos dinero. Quedamos todo el otro sector con el sueldo alto." [Entrevista 1A: 322-325]

Los trabajadores perdieron en tanto no pudieron evitar el cierre de los sectores, pero tuvieron éxito al lograr mantener sus salarios. El saldo negativo de este conflicto, que afectó la organización a largo plazo, fue la gran reducción de obreros que produjo el cierre de los sectores. *A partir del cierre, la empresa despidió a 70 trabajadores. Esta modificación generó una limitación en la construcción gremial ya que provocó una reducción en la cantidad de delegados y una transformación en las comisiones internas en perjuicio de los operarios.*

Sin embargo, los trabajadores también destacan un elemento que podríamos considerar positivo (sin olvidar el contexto) para el proceso de construcción gremial. De alguna manera, el cierre de estos dos sectores provocó una mayor unificación de los trabajadores generando beneficios en la construcción de un colectivo unificado, ya que durante el funcionamiento de depostada y exportación existían tareas más diferenciadas (ligadas a trabajos artesanales) que expresaban un mayor desnivel en la línea jerárquica y salarial. Esto surge de lo que nos cuenta uno de los entrevistados, en relación al sector de Depostada:

"R: Antes, cuando era más grande, era más difícil organizar todo eso...y aparte había un problema: los depostadores y los charqueadores en el gremio de la carne hacen un laburo artesanal y arreglan por su cuenta ellos. Y eso te descompaginaba el camino.
P: Claro.
R: Y eso, por ejemplo yo era delegado en ese momento y a mí no me votaban. Me votaban todo el sector de peones, operarios, otros sectores, menos ellos. Yo los tenía en contra los votos, ¿por

¹⁰ Uno de los entrevistados, que no tiene cargo gremial, comenta que en su caso haber mantenido el puesto de trabajo podría estar relacionado con su conocimiento en el manejo de diversas máquinas, lo cual se debería más a su afán por aprender cosas nuevas que a un entrenamiento formal por parte de la empresa.

qué? Por la postura, porque decían que yo no los representaba a ellos, a su postura, ¿por qué? Si bien nosotros siempre los representamos. Representamos a la planta como única, no de determinada...

P: No, claro

R: Ellos tenían un sueldo legal, en blanco y aparte tenían tres o cuatro puestos claves, para mantener el ritmo...que cobraban en negro aparte. (...) Ellos mantenían el ritmo, te estoy hablando de 4 o 5 personas que manejaban el ritmo del depostado y los otros 59...49 estaban atrás de ellos."

[Entrevista 1A: 1071-1101]

"R: Y después lo que nos quedó...precisamente ayer estábamos hablando con él [se refiere a otro entrevistado] arriba y le digo 'Mirá, nosotros tenemos una ventaja que es que no haya depostadores y charqueadores'.

P: Porque es más fácil para la organización...

R: Claro porque todos ahora son parejos (...), todos estamos con el sueldo más o menos parejo, entonces es distinta la cosa..." [Entrevista 1A: 1125-1134]

Por estas razones, como ya comentamos en la introducción, para todos los entrevistados el conflicto del '98 fue el punto de quiebre en la organización gremial.

Si bien hubo otros enfrentamientos entre la empresa y los trabajadores, *el siguiente conflicto de mayor relevancia se desarrolló a fines del 2001*. Pocos días antes de las fiestas, en diciembre, y después de algunos avisos previos, la empresa decidió llevar a cabo la quita de tickets canasta a los trabajadores. En este momento el delegado más antiguo estaba de vacaciones, por lo cual la responsabilidad de organizar una acción de lucha recayó en el otro delegado y en uno de los trabajadores más movilizados. Ellos nos transmitieron que no se sentían capacitados porque organizar al conjunto de los trabajadores era una gran responsabilidad. Sin embargo, lograron un acuerdo general para hacer un paro de 3 horas, de 8 a 11 de la mañana. Esta acción provocó que los supervisores se acercaran al sector de producción donde estaban los trabajadores, quienes les dijeron que estaban dispuestos a llegar hasta las últimas consecuencias porque su objetivo era recuperar un derecho adquirido y legítimo. *En esta ocasión no peleaban por un aumento ni por una mejora en las condiciones de trabajo, los tickets ya formaban parte de su salario y no estaban dispuestos a perderlos.*

Aunque en el comienzo lograron organizarse para enfrentar a la empresa, en el transcurso de este conflicto la organización se fue debilitando. Por esta razón los trabajadores decidieron judicializar el conflicto dejando de lado la acción directa. Finalmente esta situación terminó cuando los trabajadores ganaron el juicio tiempo después, y recuperaron los tickets. Pero este no fue el único saldo positivo. Los obreros nos cuentan que vivieron el enfrentamiento como una experiencia que los ayudó a consolidarse como organización y como grupo de lucha. Podemos pensar lo importante que pudo haber sido para los delegados con menos experiencia, tomar las riendas del grupo de compañeros y ponerse al frente de esta ofensiva que los sorprendió sin el delegado más antiguo a la cabeza.

La decisión de la quita de tickets implementada durante las vacaciones del principal delegado gremial también puede pensarse como parte de una estrategia patronal. Si bien los trabajadores lograron organizarse, no se puede desestimar la coincidencia entre la ofensiva de la empresa y la ausencia del delegado más antiguo. Aunque no tenemos información suficiente sobre la posición empresarial, planteamos que debe entablarse una relación entre ambas situaciones. Por otro lado, es interesante pensar el rol que ocupa el delegado más antiguo para el conjunto de los trabajadores. Hemos confirmado que si bien son varios los trabajadores que están movilizados, su figura resulta indispensable, no sólo para los trabajadores de base, sino también para sus propios compañeros del núcleo organizativo.

Durante este conflicto aparece el tema de la judicialización. La práctica pudo demostrarles a los trabajadores que los juicios resultan efectivos en la resolución de los conflictos a su favor. Especialmente cuando la participación de los trabajadores baja, cambiando la relación de

fuerzas con la patronal, resultan una herramienta útil para que la pelea se mantenga, aunque por otras vías. Como en el caso del 2001, hay veces que los trabajadores, alentados por los resultados positivos, se ven tentados a llevar el conflicto a la justicia desde el comienzo. Sin embargo, el delegado más antiguo alerta sobre la contracara de recurrir a la judicialización pensando que la imagen de una organización que pierde fuerza puede ser una batalla perdida hacia afuera pero también hacia el interior de la construcción de la organización obrera.

El siguiente enfrentamiento se desarrolló en el año 2004, tras un aumento implementado por el gobierno de Kirchner. La empresa se negó a trasladar esa suba a los adicionales de producción, lo cual manifestó una reducción del salario absoluto. Para entender el conflicto es indispensable comprender que por tradición, en “Paty” siempre que había una suba de salarios se traducía en un aumento del básico y también en los adicionales de producción, que es la forma en que se conforma el salario de los trabajadores.

“Ellos por uso y costumbre siempre nos dieron un aumento que iba al básico e iba a la producción.” [Entrevista 1A: 990-992]

De esta forma se inauguró un nuevo proceso de recorte salarial y de acciones de los trabajadores. El cuerpo obrero decidió en asamblea llevar a cabo un paro. La empresa respondió suspendiendo trabajadores (en el turno tarde del sector de hamburguesas suspendió a casi todos) al mismo tiempo que contrataba eventuales para sostener la producción. Es así que, poco a poco se fue debilitando la acción, ya que, por un lado no quedaban muchos trabajadores efectivos que pudieran sostenerla, y por otro lado, los eventuales no se sumaban a las medidas temiendo perder su recientemente obtenido empleo. Por esta razón se generó entre los trabajadores un nerviosismo creciente que los llevó a replantearse la continuidad de la acción.

Cuando el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, la empresa tuvo que reincorporar a los suspendidos mientras que despedía a los contratados eventuales que los habían reemplazado durante el paro. De todos modos, los trabajadores organizados no dieron por terminado el conflicto y decidieron iniciar un juicio a la empresa por el aumento en los adicionales de producción.

“...directamente la patronal suspende personal... había un turno que era el turno de hamburguesas de la tarde y los suspende prácticamente a todos y tenía eventuales. Entonces ahí tuvimos...que reconocer el conflicto. Entonces por la conciliación obligatoria los que había suspendido la patronal los tiene que tomar, por un turno de hamburguesas. No teníamos gente. Para qué íbamos a pedir el paro si estaban, si iban a laburar los eventuales y los efectivos estaban suspendidos afuera, no dejaban entrar. En el turno tarde había 13 personas. Los demás eran eventuales, del turno tarde. Por eso aceptamos la conciliación, si no, no la aceptamos” [Entrevista 1A: 803-815]

Sin embargo no era esta la única reivindicación que llevaban adelante, también estaban luchando por la efectivización de todos los eventuales (bajo la consigna “*a igual tarea, igual salario*”) y el pago de tickets a los efectivos nuevos (efectivizados un año antes) y a los de contrato eventual. Algunos trabajadores enmarcados en estas dos formas de contratación se sumaron a las medidas aunque la mayoría de los eventuales temían que su participación provocara su despido.

“Y el sindicato acepta la conciliación y nosotros planteamos: ‘nosotros vamos a ir porque acá queremos el segundo punto del acuerdo que era a igual tarea, igual salario’ y por este tema específico.” [Entrevista 1A: 913-916]

Finalmente, se produjo una negociación y la empresa propuso otorgarles los tickets a los efectivos nuevos pero no dio respuestas favorables a los otros pedidos. Los delegados con menos experiencia decidieron que lo mejor era aceptar y convencieron al delegado más activo y

antiguo que no quería dar el brazo a torcer, ya que consideraba que resignar los otros puntos era abandonar la lucha. *Pero esta resolución generó diferencias. Los trabajadores “viejos” se sintieron molestos porque luego de haber arriesgado tanto durante el conflicto quedaron afuera de los beneficios ganados, que estaban orientados sólo para los trabajadores efectivos.*

Un elemento que vale la pena destacar, en relación con este conflicto, está relacionado con los vínculos que establecieron los trabajadores al exterior de la planta. En el 2004, los obreros se relacionaron con otras organizaciones como centros de estudiantes, partidos políticos de izquierda, movimientos de desocupados. Éstos se nuclearon en una *Comisión de solidaridad* que funcionó durante el período de conflicto. Los trabajadores consideran un avance y un hecho positivo la relación que construyeron con estas organizaciones y el apoyo externo obtenido, sin embargo creen que aparece un límite relacionado con características propias de grupos que responden a diferentes posiciones. Los trabajadores de “Paty” consideran que la toma de decisiones sobre los planes de lucha y las acciones no puede ser responsabilidad de personas que no conocen el lugar de trabajo ni las condiciones cotidianas. Por ejemplo, nos relataba uno de los delegados con menos experiencia que un militante les ofreció su apoyo para tomar la fábrica. A los obreros les pareció una idea que ellos nunca habían pensado.

La Comisión de solidaridad se enmarca en una nueva forma de organización que crearon los trabajadores de “Paty” a partir de este conflicto, la *Comisión de Trabajadores de Paty*: un grupo de los operarios más movilizadas, que se unieron para llevar adelante las acciones. En comisiones, se repartieron las tareas: finanzas, prensa, y actividad gremial. Esta forma de organización se mantiene vigente en el año 2006, ya que es en nombre de la Comisión que se firman los volantes y se adhiere a otras luchas. Sin embargo, cabe aclarar que si bien los delegados más activos hacen referencia constantemente a la Comisión, un trabajador entrevistado sin cargo gremial, no reconoce al grupo movilizadas con tal nombre.

4.2. Los trabajadores vs. El sindicato

En todo el desarrollo previo dejamos de lado a un actor muy importante. A lo largo de este tiempo, y concretamente en cada conflicto, el Sindicato de la Carne de Capital Federal, en el cual están enmarcados los trabajadores de “Paty”, ya fuera por omisión o a través de acciones concretas, expresó la complejidad de las relaciones y representaciones gremiales. Al comienzo de la etapa que estamos analizando, los delegados del establecimiento tenían una participación activa en las distintas instancias formales del sindicato. Sin embargo, hay muchas señales de cómo el sindicato privilegió su relación con la empresa antes que con los trabajadores. Comenta un delegado que si bien el sindicato los acompañaba en los conflictos lo hacía siempre con “el cuchillo abajo del poncho”, recomendando, por ejemplo, aceptar rebajas en la remuneración con la excusa de la posible quiebra de la empresa, aún cuando los propios trabajadores sabían perfectamente lo imposible que resultaba que eso ocurriera. Otra muestra de esta actitud la encontramos en el 2001: al comenzar el paro que reivindicaba la estabilidad de los tickets, la empresa se mostró preocupada por saber si los trabajadores ya habían llamado al sindicato. Pero los obreros sabían muy bien que ese llamado beneficiaría más a la patronal que a ellos mismos. Recién a los tres días de iniciado el conflicto, le comunicaron la situación al sindicato.

Más adelante, en el año 2004, la situación empeoró cuando la empresa puso un candidato a delegado en las elecciones sindicales. Este candidato sólo obtuvo un voto, lo cual demostró el respaldo a los representantes gremiales.

Durante el 2005 y según los trabajadores en connivencia con la empresa, el sindicato se rehusó a convocar a elecciones de delegados, con la desprotección que esto implica para el conjunto de los trabajadores. El motivo aparente es que Juan Peretti, el máximo dirigente sindical de la carne, se mantenía en ese cargo aún habiéndose vencido su mandato. Es por esto, dice uno de los entrevistados, que si decidía convocar a elecciones en cada empresa, debía también someter

a elección el cargo que él ocupaba, y no tenía intenciones de hacerlo. Este hecho generó un punto de ruptura en la relación entre los trabajadores y la dirección del sindicato. Los trabajadores decidieron movilizarse al sindicato, y lo hicieron en varias oportunidades. En una, no consiguieron entrar por la presencia de la policía. En otra instancia, lograron entrar más de 30 obreros junto a 5 personas externas a la empresa. Cuando se enfrentaron a Peretti, en su oficina, lograron intimidarlo. Para uno de los entrevistados, quien no ocupa un cargo gremial, el recuerdo de este hecho es el de una acción muy importante. Esto se debe a que de esta manera lograron apurar los trámites que estaban en la justicia y consiguieron su objetivo: la convocatoria a elecciones tuvo lugar, no sólo en “Paty”, sino también en otros frigoríficos.

En este momento, es importante detenernos en una nueva modalidad de lucha que los trabajadores comenzaron a pensar. Durante este conflicto creyeron necesario implementar una representación formal para posicionarse frente al avance de la dirección sindical en las elecciones. Crearon una lista de candidatos denominada **Lista Naranja**. La lista quedó conformada por el acuerdo entre 13 compañeros de “Paty” (10 movilizados, y 3 compañeras, que se ofrecieron por una cuestión legal que supone que haya mujeres en la lista), y trabajadores de otros frigoríficos –Río Platense y Tango. De todos modos, podremos ver como para el delegado más antiguo, la Comisión de Trabajadores de “Paty” se sigue manteniendo, en tanto está conformada por los compañeros que están movilizados y trabajan junto a los delegados. Es importante la conformación de esta Lista, en la que participan trabajadores independientes, para ver los lazos que pudieron crear por fuera del establecimiento. Además la creación de la Lista Naranja, nos indica que si bien hace años que la relación entre los trabajadores y el sindicato está deteriorada, ellos no están dispuestos a resignar ese espacio como un ámbito de lucha. La idea no es abandonarlo, sino modificarlo por una buena organización. La “no organización”, dicen, es el objetivo de la empresa.

“Estamos dispuestos a cambiar la organización pero siempre por otra organización, no quedarse sin nada. Porque eso es lo que quiere la patronal, es lo que plantean. Porque desde el momento que a nosotros cuando nos negaban las elecciones de delegados la gente lo planteó eso ‘desafiliémonos’. Es lo que quieren ellos.” [Entrevista 1A: 1279-1284]

En este momento (2006), decía el delegado, son entonces cerca de 10 los compañeros que están, constantemente, trabajando a la par al interior del establecimiento. Es un momento en el cual les cuesta mucho movilizar al no haber hechos puntuales que lleven a los trabajadores a emprender acciones directas.

4.3. Conflictos que comienzan

Durante la última etapa de la investigación se abrió un nuevo proceso de conflictos, lo cual generó una nueva posibilidad de relación entre trabajadores efectivos y aquellos de las empresas tercerizadas. Los presentamos como sucesos sin resolución porque, por un lado, el accidente que generó uno de los conflictos recién había ocurrido y, por otro lado, la apertura del nuevo sector - “Paty Listo”- que hacía prever próximos enfrentamientos no se había realizado. A pesar de no poder desarrollar por completo los procesos, nos pareció importante presentar los mínimos datos que pudimos obtener de los últimos enfrentamientos de los trabajadores de “Paty” con la empresa.

4.3.1. El accidente de un trabajador de la empresa tercerizada de limpieza:

A fines del año 2006, un trabajador de la empresa de limpieza sufrió un serio accidente por el cual perdió una mano, cuando, intentando hacer frente a las exigencias de mayor rendimiento y violando las más elementales normas de seguridad, una de las máquinas se activó sobre él mientras llevaba a cabo su trabajo. Frente a esta situación, la Comisión Interna se puso en

contacto inmediatamente con el damnificado y lo acompañó al hospital.¹¹ Mientras tanto se estaba pensando en sacar un volante informando lo ocurrido y denunciando a Quickfood.¹² La idea era exigirle a la empresa que indemnice al trabajador, le garantice trabajo de por vida y además, que absorba la totalidad de los trabajadores de la tercerizada de limpieza.¹³

Creemos que la influencia de experiencias anteriores, como aquella ya mencionada en la que un trabajador organizado respalda en un juicio a los trabajadores de limpieza, es notable a la hora de pensar estas demandas. De esta manera los trabajadores quiebran los obstáculos a su organización que intentan imponerles desde arriba, y reconocen a la tercerización no sólo como un mecanismo externalizador de riesgos y costos laborales, sino también como parte de una estrategia de división y disciplinamiento.

4.3.2. La apertura del nuevo sector “Paty Listo”:

El segundo suceso es la próxima inauguración de un nuevo sector en Quickfood Martínez, donde se realizará el producto “Paty Listo” (hamburguesas precocidas para microondas). El mismo implicó una inversión de 7 millones de pesos. Si bien este producto no es nuevo, antes no se realizaba en Martínez sino únicamente en Santa Fe. Aparentemente, “Paty Listo” estará separado físicamente del resto de la producción, contará con un comedor y un vestuario exclusivo, aislado de los otros sectores de la planta. Además, los trabajadores de esta sección deberán utilizar un uniforme diferente.

Si pensamos, como veremos más adelante, que la posibilidad de circulación libre y de comunicación cotidiana al interior de la planta es una precondition fundamental para el proceso de organización en Quickfood Martínez, podemos entrever con facilidad las implicancias de estas nuevas condiciones de trabajo.¹⁴ *Una vez más la división entre los trabajadores parece ser el objetivo de la gerencia; a una barrera arquitectónica (paredes que pretenden aislar al nuevo sector) se agrega una imposibilidad de circulación que está dada por el uso de uniformes específicos, que permiten reconocer a los trabajadores del sector en cualquier otro lugar de la planta.*

Sin embargo, a estas divisiones se suma otra de índole contractual. Uno de los entrevistados cree que la intención de la patronal es que en este sector trabajen exclusivamente trabajadores eventuales, situación inédita en la planta ya que en todos los ámbitos de la producción existe una mayoría de trabajadores efectivos. Para ello han tomado algunas personas y han redistribuido a otras.¹⁵ Así, la empresa busca dividir al trabajo y ahorrar costos laborales.¹⁶

¹¹ Hay algunos trabajadores efectivos de Quickfood que hacen turno noche junto con los de la tercerizada de limpieza y los de Prosegur. Ellos fueron los que atendieron de inmediato al compañero herido.

¹² “Ya pensé en los volantes, en un dibujo, una mano agarrando la hamburguesa con el pan y todo, y chorreando sangre, y poner ‘atención, cuidado, porque en una hamburguesa de Quickfood puede ir la mano de un obrero’” [Entrevista 1B: 1189-1192]

¹³ “No nos lo va a dar pero nosotros vamos a hacer conflicto, vamos a aprovechar esa situación. Les diremos a Quickfood ‘bueno, ustedes no quieren seguir teniendo problemas, entonces van a tener que absorber toda esa empresa tercerizada a Quickfood.’ No solamente al compañero.” [Entrevista 1B: 815-819]

¹⁴ “P: ¿Es difícil cruzarse y eso?”

R: Ahora con el sector nuevo sí, porque es un lugar donde se hace carne cocida. Hasta les han dado una ropa distinta por las dudas que anden deambulando.” [Entrevista 1B: 93-95]

¹⁵ A partir del cese de funcionamiento del sector de Porciones Controladas (supuestamente por 15 días pero no se sabe a ciencia cierta por cuánto tiempo), las 14 personas que allí trabajaban pasaron a trabajar, por ahora, en el sector “Paty Listo”.

¹⁶ “Nosotros hicimos el cálculo con un compañero la semana pasada, se están ahorrando los 224 pesos que estamos en juicio [por el aumento en el adicional de producción a partir del conflicto del año 2004], a los eventuales no les pagan los adicionales de producción. El adicional de producción nuestro es \$1,50

Si bien este es un escenario de confrontación que recién se abre, de comprobarse las tendencias a la conformación de un sector de trabajadores eventuales, podremos observar cómo la empresa busca modificar las mismas condiciones de la lucha. En efecto, la patronal redefine el marco en el cual se enfrentan capital y trabajo buscando debilitar a la clase obrera, planteándole un nuevo desafío que ya incorpora y profundiza los aspectos que en la anterior etapa de la ofensiva habían aparecido más débilmente planteados y no tan fuertemente articulados entre sí.

La imposibilidad de la circulación, el aumento de la intensidad del trabajo, la reducción del tiempo necesario de producción,¹⁷ la demarcación física de un sector aislado del núcleo de trabajadores organizados y la precarización laboral mediante la figura del trabajador eventual, podrían combinarse de un modo que aun no había aparecido en la planta. Estos aspectos, antes por separado, habían buscado, como ahora, neutralizar la fuerza del trabajo; pero frente a las nuevas estrategias por parte de éste para resistir e incluso avanzar sobre las determinaciones del capital, hoy se unen creando una nueva situación a la cual los trabajadores deberán responder.

Los trabajadores están al acecho. La expectativa es que la empresa efectivice a los integrantes del nuevo sector. El sustento fáctico de esta expectativa radica en la imposibilidad legal de la renovación indefinida del contrato a prueba. Por eso se piensa que los primeros en quedar efectivos serían los eventuales más viejos, aquellos que superan el año de trabajo por agencia. A partir de este punto, se expandiría la lucha:

“Han tomado gente, pero a la gente de ‘Paty Listo’ que han tomado ahora, que teóricamente va a quedar en ‘Paty Listo’, sería efectivización de los contratados que te dije que hay... (...) Los más antiguos que hay... estamos esperando a ver a cuántos van a efectivizar de esos y después vamos a reclamar por los demás.” [Entrevista 1B: 123-127]

Mediante el reclamo de la efectivización, los operarios organizados pueden tender una vez más el puente con los trabajadores eventuales, revirtiendo las condiciones de división y debilitamiento que busca imponer la empresa.

5. La construcción cotidiana de la organización

La experiencia de haber atravesado estos y otros conflictos, junto a las características particulares del lugar y las condiciones de trabajo, le imprimen al proceso de organización de los trabajadores de “Paty” ciertas particularidades que podemos entender mucho mejor si nos detenemos a observar los detalles del día a día.

En la planta de Martínez, como dijimos en un comienzo, se elabora una variedad de productos. En este sentido, y de acuerdo al proceso necesario para la producción, envasado y distribución de los mismos, la planta está organizada en diferentes sectores (de *producción* –de hamburguesas, por ejemplo-, *carga y descarga* y *distribución*, entre otros). En algunos de estos sectores el trabajo está muy ligado a máquinas que van guiando la producción (los trabajadores dijeron que las hamburguesas, hoy por hoy, se hacen prácticamente “por computadora”); en otros sectores, como el de *carga y descarga* los trabajadores tienen que usar su fuerza para acarrear bultos de un lugar a otro. Uno de los delegados destacaba que en este sector todos los

inicial. Son 260 pesos más. Vos sumás, son casi 500 pesos ahí, más 168 pesos de tickets por mes. Son 600 y pico de pesos por persona, sobre 20, son alrededor de 13.000 pesos por mes. Sin contar el tema de las horas de frío, que son pocos, pero si yo sumara los que tienen hora de frío...” [Entrevista 1B: 333-339] Además de este ahorro, en las pruebas realizadas en el sector de Paty Listo los trabajadores efectivos organizados notaron un aumento en la intensidad del trabajo a partir del aumento de velocidad de las máquinas y una reducción a la mitad del tiempo de descanso (a 15 minutos). Ver [Entrevista 2: 387-406].

¹⁷ Uno de los entrevistados menciona la utilización de las instalaciones del nuevo sector de Paty Listo para realizar “las finitas”, las hamburguesas más económicas, con el objetivo de reducir los tiempos de trabajo. El entrevistado supone que la empresa puede traerse, con este intento, el propósito solapado de eliminar el turno del sábado por la tarde, que se paga un 200% más.

trabajadores (son 6) están organizados, y lo adjudicaba al elevado desgaste físico que implican las tareas que realizan. Por otra parte, coincidieron en que el *centro de distribución* es el sector más difícil para movilizar; entre otras razones, consideraron que esto podría ocurrir por tratarse de un área que está alejada de las demás, y también, como veremos más adelante, por el tipo de relación que logró entablar la gerencia con esos trabajadores. Otra dificultad que aparece en la construcción gremial con los trabajadores de este sector es que muchos de los que trabajan allí son nuevos, y son más reacios a participar en acciones de lucha. De todas maneras, sucede que cuando no es época de conflicto, si tienen algún problema no dudan en recurrir al delegado, a quien también votan en las elecciones sindicales.

Por otro lado, y conociendo las múltiples formas de contratación que utiliza la empresa, nos preguntamos en qué medida esta variedad se trasladaría a cada sector, o si podría haber casos de sectores en que predominara una determinada forma de contratación. Sin embargo, pudimos observar que la discriminación por sectores de producción no es fundamental para los trabajadores a la hora de pensar el alcance del proceso de organización al interior de su lugar de trabajo, ya que consideran que el grupo “de vanguardia”, es decir el de los trabajadores que están organizados, está disperso por toda la planta. No deja de ser importante, de todos modos, hacer una nueva referencia al tipo de contrato que tienen los trabajadores más (y los menos) movilizados. Obviando momentos de conflicto como los que relatamos anteriormente, en los cuales lograron convencer a algunos trabajadores eventuales para apoyar (no sin algo de temor) las acciones directas contra la empresa, *todos los entrevistados coinciden en que los trabajadores que están movilizados son siempre los efectivos*. Incluso recordando que hay consignas que nunca abandonan, como “la efectivización de todos los trabajadores”, la participación de los eventuales en instancias de confrontación es más que acotada, y los entrevistados coinciden en que esto se debe al miedo que les produce la idea de perder un trabajo que tanto les costó conseguir (sumado a las advertencias de la empresa, a eventuales y mensuales, de lo perjudicial que les resultaría juntarse con los delegados y compañía).¹⁸ En este sentido, nos decían que para ellos es importante aprovechar los momentos en que no hay conflicto para hablar con los eventuales, para ir construyendo una relación de confianza. En épocas de confrontación, las charlas suelen ser en secreto.

“P: ... Pero ustedes tienen relación con los eventuales, ¿o no?”

R: Sí, la tenemos ahora cuando no hay conflicto. Ahí aprovechamos a hablar.

P: ¿Cuándo hay conflicto no acompañan?

R: Y... *cuando hay conflicto tenés que hablar a escondidas.*”

[Entrevista 3:110-114]

En el caso de los mensuales, sucede que en general no participan, aunque en los últimos tiempos hay “*un poco más de conciencia porque aprendieron por el bolsillo*”, dice un delegado, y eso se debe, como ya se dijo, a que sólo los quincenales se ven beneficiados por las victorias que se obtuvieron como consecuencia de las luchas por el salario, y del resultado positivo de los juicios.

“P: Pero esa distinción, ¿es un problema para organizarse? Por ejemplo: ¿los mensuales se suman en general a las medidas que toman ustedes?”

R: No, no.

P: Están muy separados.

R: Ahora hay un poco más de conciencia porque aprendieron por el bolsillo.

P: Claro, cobran menos de la mitad que ustedes

R: Cobran menos que nosotros y los compañeros...claro, es un problema, porque cuando empiezan a contratar trabajadores eventuales hubo conflictos y hubo juicio. Y ahora, cuando empezamos a ganar los juicios y a ganar más que ellos... la cosa hasta acá no está bien. A ellos les dijeron que no se juntaran con nosotros porque para crecer en la empresa había que hacer esto. Y ellos ahora se ven y dicen ‘¿como? Estos no fueron ni al secundario y yo estoy estudiando técnico de alimentación...’” [Entrevista 1B:350-363]

¹⁸ [Entrevista 2: 212-215]

Volviendo a la separación en sectores y la forma en que están ubicados los trabajadores en la fábrica, pudimos saber que, más allá de las distancias evidentes que pueden existir entre los distintos sectores de una planta que ocupa una manzana entera, el estar asignado a una función determinada no les impide estar en contacto con trabajadores de otros sectores. Salvo en el caso de Paty Listo, como ya se ha comentado, los trabajadores tienen distintas instancias durante la jornada en que pueden encontrarse y conversar. Las charlas en el vestuario -en los momentos de descanso, la entrada y la salida-, o en el comedor -durante el almuerzo-, resultan fundamentales para entender el modo en que los trabajadores más movilizados se proponen construir y hacer crecer la organización con sus compañeros. En estos momentos de la jornada confluyen en el mismo lugar trabajadores de distintos sectores, lo que permite el contacto entre quienes están aislados mientras realizan sus tareas. Uno de los entrevistados que no ocupa cargo gremial pero que tiene una participación activa, es quien más énfasis pone en que el accionar más efectivo para sumar gente es hablarles uno por uno, pero resalta la forma que tiene el delegado de más antigüedad, en particular, de hablarles a los compañeros. Al parecer, este delegado no se da por vencido y aún al más reacio lo persigue y “a veces estas en el baño y él habla.”¹⁹

En repetidas ocasiones hacen referencia a lo importante que es el delegado de más antigüedad en el cargo en la organización de los trabajadores. Al parecer, su figura resulta un pilar fundamental, tanto para los trabajadores en general, que acuden a él ante cualquier problema, como para sus compañeros más cercanos de militancia. Los entrevistados que tienen participación en la organización, destacan el valor de este compañero como delegado, pero también como persona -en un sentido más emotivo. Por un lado, su capacidad para organizar, para convencer y movilizar; por otro lado, uno de los trabajadores entrevistados señala la confianza incondicional que tiene en su delegado, *quien nunca sucumbió a los ofrecimientos de la patronal*. Al parecer, su forma de actuar hace que sea requerido también al exterior de la planta. Se dio el caso de un operario de otra planta de “Paty”, como el de trabajadores de otros frigoríficos (en los cuales hay delegados sindicales) que se acercaron buscando consejos o ayuda para realizar trámites puntuales como, por ejemplo, redactar una denuncia.

“[por el delegado más antiguo] pongo las manos en el fuego yo lo conozco hace catorce años, diez y seis años y el tipo ya era delegado, es fiel, fiel, y te lleva si tenés problemas te lleva él, a la obra social te lleva él, pone la cara y eso es lo que vale mucho, el tipo viene acá y te trae la orden de consulta, la receta, todo, y va a la obra social, ¿qué te falta? no tenés tiempo, y va a la clínica y tenés que autorizar, y te hace un fax...” [Entrevista 2: 575-580]

Retomando la cuestión de las acciones que realizan los trabajadores más combativos para sumar gente y difundir las problemáticas que se presentan con la empresa, la elaboración de volantes en momentos puntuales de conflicto, tanto al interior de la empresa o para difundir la situación de otros frigoríficos, suele ser frecuente. Al momento de repartir los volantes los trabajadores suelen hacerlo tanto entre sus compañeros como también en otras plantas. Para confeccionarlos se juntan algunos de los más movilizados (los de la Comisión de Trabajadores de “Paty”) y para difundirlos, cuando hay que hacerlo fuera de la empresa, se turnan aprovechando que trabajan en horarios alternados. Esta dinámica de turnarse también les sirve para cuando necesitan hacer trámites. Ya que éstos suelen realizarse durante la mañana, cuando el delegado más antiguo no puede ir (es decir que la empresa no le permite salir para realizar tareas gremiales) lo hacen otros compañeros.

En relación con las formas que asume la organización al interior del establecimiento, tanto en lo cotidiano como en momentos de confrontación con la empresa, *las asambleas son la instancia última de discusión y decisión entre los trabajadores*. Así está instalado “desde siempre” y así pretenden los delegados que continúen siendo.²⁰ Las asambleas, generalmente, se realizan en el

¹⁹ [Entrevista 3: 205-211]

²⁰ “Asamblea y no hay otra, asamblea y tener postura” [Entrevista 1A:1062]

“Siempre la cuestión fue asamblea. Ya está incorporado todo eso. Yo cuando vine acá, entré a trabajar a los 15 días ya había una asamblea, había cuerpo de delegados todo eso.” [Entrevista 1A:1104 – 1106]

vestuario o “al lado de las tolvas” (cerca de la máquinas), es decir que no están ocultas a los ojos de la patronal. Sin embargo, cuando necesitan discutir en privado, para alejarse de los gerentes, trasladan la asamblea a la esquina, por ejemplo. *Sobresale como un rasgo característico de estas asambleas la espontaneidad con que son convocadas.* Cuando tienen algo que comunicarles a sus compañeros, los delegados los invitan a quedarse un rato en el vestuario y abren la discusión.

En otro sentido, *las asambleas informativas son una herramienta que utilizan los trabajadores cuando quieren enfrentar a la patronal sin reconocerse en conflicto.* En lugar de realizar un paro, suspenden la producción con la excusa de realizar una asamblea informativa, que puede durar entre cuarenta minutos y una hora. En general, intentan elegir el momento más oportuno para dejar sus tareas y reunirse: aquel en el que al abandonar el puesto puedan ocasionar más pérdidas a la empresa. Es por esto que suelen acusarlos de sabotaje.

5.1. ¿Paty los quiere?

La relación de los trabajadores con la empresa, como fuimos viendo a través de los relatos de los conflictos es, por demás, tensa. Partiendo del hecho de que tienen intereses contrapuestos, la relación entre las partes, se caracteriza por altibajos. *Está signada por los intentos de la empresa de cooptación de los trabajadores menos movilizados,* los enfrentamientos en momentos de conflicto, y las estrategias utilizadas por ambas partes en los momentos de aparente calma. Sin embargo esta relación tuvo un punto de inflexión, al parecer de los propios trabajadores:

“Ahora es a cara de perro..., todo secote, ¿viste? No es la misma amistad de antes...”
[Entrevista 2: 559-560]

Esto comenta uno de los entrevistados –aquel que no ocupa ningún cargo gremial al momento de la entrevista-, y entonces surge la inquietud sobre cómo era antes. También el delegado más antiguo encuentra un punto de quiebre a partir del cual la empresa cambió su modo de relacionarse con los trabajadores.

“Ahí cambió la empresa. Hubo un cambio, la empresa siempre fue populista, tuvo un rasgo populista, tenía biblioteca, todo. Cuando en el '97, me parece vienen a la ofensiva. Entonces empiezan a tratar de desconocer todo” [Entrevista 1B: 526-529]

El punto de inflexión lo ubica en el año 1997, cuando según dice, la empresa abandonó su postura populista para pasar a la ofensiva. Podemos recordar que un año más tarde se desarrollaría uno de los conflictos más grandes que hubo entre los trabajadores y la patronal. Durante el mismo, relatan dos de los entrevistados, hubo un fuerte enfrentamiento entre el delegado y los gerentes, quienes quisieron sacarlo por la fuerza del centro de distribución mientras realizaba su actividad gremial, para evitar que hable con sus compañeros. Para el delegado, ese fue el punto máximo al que llegó la empresa.²¹ En este momento, caracteriza a la relación como un “matrimonio por conveniencia”²², y de este modo describe también a la forma en que están unidos los trabajadores y el sindicato de la carne.

²¹ “Entonces el tipo empezó gritar, empezó a gritar y a llamar a vigilancia. ‘¿Qué van a hacer? Me van a tener que sacar con una pistola. Sería bueno que Quickfood tenga una causa por derechos humanos’ ‘Eso nunca’ Es la duda que nosotros dijimos, que pasaba si nos sacaban con la vigilancia. Creo que nos sacaban. Creo que la patronal llegó al límite” [Entrevista –1B: 550-553]

“P: ¿Quién lo quiso sacar [al delegado] con seguridad [del centro de distribución]?”

R: El jefe, porque no quiere que les vaya a hablar. Pero [él] igual se mete.” [Entrevista 3: 945-946]

²² En relación a la empresa: “Si va a dar laburo es porque lo precisa. Entonces digo, bueno, hay que aprovechar ahí. Son esos los momentos justos. Cuando ellos te vienen a pedir algún laburo extra, de lo que no está... entonces ahí vos tenés la oportunidad de decir ‘No’. ‘Pero yo te pago lo que marca la ley’,

Sin embargo, y pese a que efectivamente encontramos muchos aspectos en que la empresa tiende a la confrontación con el conjunto de los trabajadores, también se refirieron los entrevistados a las formas en que intentó involucrarse con los obreros y que para el núcleo organizador de los trabajadores resulta importante evidenciar y contrarrestar. Contaba uno de los delegados que, en épocas en que las aguas están calmas, el personal jerárquico suele tomar mate y comer facturas con los operarios. También, que les resulta preocupante, en tanto repercute en un límite a la organización, la relación que generó el gerente en el centro de distribución con los trabajadores del sector: todos los días se saludan con un beso. No olvidemos que éste es señalado por unanimidad como el sector menos organizado de la planta.

“Nosotros decimos que allá los docilizaron a los besos. Porque allá todos lo saludan al gerente del Centro de distribución y le dan un beso. Entre obreros es muy, muy difícil, no sé si me entendés. Entre los jóvenes es más fácil. Entonces que pasa allá ‘besos, sí; plata, no’ les decíamos. Parece que es la cosa de ese lado. Entonces nosotros queremos plata, no besos, vamos con ese criterio. Es para que te des una idea, parece una joda, pero no, es... reflejo” [Entrevista 1B:597-603]

En este mismo sentido, desde hace un tiempo los trabajadores de la empresa tienen la posibilidad de usar las instalaciones de un club que está ubicado en las inmediaciones de la planta. Pueden ir al gimnasio, a las canchas de fútbol, y hay un espacio para hacer asados. Siguiendo con la costumbre de la empresa-gran familia, “Paty” suele hacer festejos allí (como por ejemplo, para el día del niño) y también organiza partidos de fútbol entre los trabajadores de la planta. Es importante hacer un comentario acerca de esta forma de relacionarse con los trabajadores que elige la empresa. Todos estos intentos de involucramiento pueden ser pensados no como meros hechos aislados sino como parte de una *política de cooptación* que es también llevada adelante en otras empresas –aquí y en otros lugares del mundo- y que son muestra de los modos en que la patronal intenta desmovilizar a los trabajadores (AAVV, 2002).

Por otra parte, con respecto a estos momentos de recreación entre los compañeros (festejo de cumpleaños, asados, partidos de fútbol -organizados a veces por la empresa y otras por los mismos trabajadores) difiere la visión del delegado más antiguo, y la de otro entrevistado que privilegia estos encuentros cotidianos. El primero intenta convencer a sus compañeros de que la empresa busca el involucramiento y quiere comprarlos con “espejitos de colores” mientras se reorganiza para salir de nuevo a la ofensiva.²³ En el otro caso, el trabajador pone un énfasis distinto al referirse a estos momentos. Para él, parecen implicar la posibilidad de un espacio de socialización que resulta imprescindible para reforzar los cimientos de un proceso continuo de organización. Muchas veces, incluso, los partidos se convierten en una excusa para generar el ámbito en el cual plantear determinados temas de importancia. Hay que tener en cuenta que, como ya se dijo, en la planta resulta más difícil hacerlo por la cercanía de gerentes y supervisores (“buchones”).

P: ¿Por qué a veces no podían hacer [la asamblea] adentro?

R: Porque a veces... había soplones. Está el vestuario nuestro que da al vestuario donde están todos los supervisores, ¿viste?

P: Entonces no les convenía...

R: Entonces no convenía, veníamos y nos juntábamos acá (...). Y ahí hablábamos. O si no inclusive, ¿viste? Decíamos ‘vamos a hacer un partido de fútbol’ y nos íbamos a la cancha. Y nos reuníamos todos ahí y ahí hacíamos la reunión.” [Entrevista 2:356-364]

te contestan. ‘Sí, está bien, todo lo que quieras, pero esto es un matrimonio a conveniencia...’” [Entrevista 1A: 1038-1042].

²³“Hicimos una asamblea general y dijimos que mientras ellos se estaban organizando para jugar el campeonato, la patronal se estaba organizando para otra cosa. Eso nos tocó también. Es un problema, porque los compañeros dijeron ‘aunque digan esto [los delegados], nosotros vamos a ir a jugar igual’. Nosotros decíamos que era parte del involucramiento que usaba la patronal.” [Entrevista -1A: 497-502]

Es importante recalcar el valor que tienen estos encuentros más informales para los trabajadores entrevistados que no ocupan cargos gremiales. Uno de ellos, privilegia las conversaciones “uno a uno” como la manera más efectiva de sumar compañeros a la lucha. Esto refiere al tipo de construcción que se dio al interior de “Paty”, siendo el caso de una planta relativamente chica en número de operarios, lo que permitió un trato familiar y de confianza. Esta confianza se fue construyendo también con hechos concretos, como la continua negativa de los delegados a hacer arreglos con la patronal en pos de un beneficio personal. En algún momento, la empresa intentó convencerlos con un aumento de sueldo para los delegados. Sin embargo no lo consiguieron y ellos respondieron con un pedido de aumento para todos sus compañeros; así, cada cual continuó en su vereda. Al no poder “comprar” a los delegados, la empresa intentó salir airosa ante el resto de los trabajadores, enfrentándolos públicamente. Tampoco esta acción le resultó exitosa a la patronal. En 2002, cuando se estaban por cobrar los tickets, luego de ganar el juicio por el conflicto de 2001, la empresa llamó a una asamblea “*para hablar mal de la comisión interna, (...). Para embarrar la cancha. Hasta de los abogados hablaban mal, decían que se llevaban toda la plata, de todo*”²⁴. Pero no resultó ser una acción efectiva ya que, frente a todos los operarios (incluso aquellos que no solían asistir a asambleas convocadas por los delegados), el delegado puso en evidencia los manejos de la patronal y ganó la discusión. De esta manera, podemos ver cómo su figura, y ese sentimiento de confianza que transmite a sus compañeros, gana legitimidad en estos distintos actos cotidianos.

Hemos analizado el proceso en que se va construyendo la organización obrera al interior de la planta. Para esto intentamos hacer hincapié tanto en los conflictos que -en los relatos de los entrevistados- aparecen como más relevantes, como en aquellos aspectos de la vida cotidiana en el lugar de trabajo que también hacen a la forma y características que adquiere este proceso en particular.

6. Algunas conclusiones iniciales

Leer las estrategias de tercerización y flexibilización contractual por parte de la empresa en el marco de la lucha de clases capital/trabajo permite pensar algunos ejes de análisis que nos ayuden a puntualizar, para el caso del establecimiento de Martínez de Quickfood, los modos en los que estas situaciones son reformuladas por el núcleo obrero organizado de manera tal de, al menos, no perder los derechos adquiridos en años de lucha.

En este sentido, y como ya ha sido planteado a lo largo del informe, consideramos que estas maniobras patronales, desde el punto de vista del movimiento obrero, se tornan relevantes no tanto como un modo de ganar en rentabilidad o dominar la competencia intercapitalista, sino más bien por su aspecto disciplinador con relación al trabajo. Efectivamente, tanto la tercerización de tareas en el marco de una misma empresa, como la utilización fraudulenta de los contratos temporarios, dividen, entorpecen y debilitan las capacidades organizativas de los trabajadores. Existe la posibilidad de que estas estrategias sean lo suficientemente fuertes como para paralizar organizaciones preexistentes. Sin embargo, creemos que este no es el caso de “Paty”. Como veremos, los efectos de la flexibilidad laboral y la tercerización, a nivel de la organización de los trabajadores, parecen ser disímiles.

6.1. La organización tercerizada

En el caso de la tercerización, debemos volver a mencionar el hecho de que las posibilidades de relación con estos trabajadores no aparecían en el discurso de los entrevistados como un problema central a resolver. Hasta último momento, no dieron a entender que representara un

²⁴ [Entrevista 3: 961-962]

límite para la organización. De este modo, toma fuerza la pregunta de hasta qué punto es ésta, en Quickfood, una estrategia efectiva de debilitamiento de la organización de los trabajadores.

En las entrevistas aparece como un motivo fuerte de la escasa relación con los trabajadores de empresas tercerizadas el hecho de que no hay encuentro físico con ellos dado que trabajan en horarios diferentes²⁵; pero por otro lado, se hace presente también el relato de uno de los entrevistados citado en un punto anterior, en torno a su participación como testigo en un juicio que trabajadores de la anterior empresa de limpieza realizaron y ganaron a Quickfood. Consideramos que estos dos elementos, aunque contrapuestos, ponen de manifiesto el hecho de que sí existe relación entre los trabajadores de “Paty” y de las otras empresas que actúan en la planta, pero que esto no cuenta con carriles profundos y sólidos de expresión (es decir, con participación en las asambleas, presencia de delegados de esos sectores, participación conjunta en momentos de alta conflictividad, etc.), y no termina necesariamente de articularse en la expresión de una lucha en común.

Algunos elementos objetivos, como la diferencia de horarios y el hecho de que realizan tareas diferentes, podrían ayudar a comprender el motivo. Sin embargo, creemos también que esto es un logro de la patronal en la estrategia de división implementada en la fábrica.

En síntesis, pese a la tercerización de ciertas actividades, la organización entre los operarios de esta planta de Quickfood existe y se muestra vigorosa tanto en el desarrollo de los conflictos puntuales como en el ejercicio cotidiano de la lucha. En este sentido, creemos que el hecho de que la organización resista frente a esta maniobra patronal no impide que la misma haya sido, en algún punto, exitosa: parece haber logrado que el núcleo organizado incorpore como propio un límite impuesto desde afuera. Quizás, el hecho de que las tareas tercerizadas sean en algún punto adyacentes a las específicamente productivas permite la existencia de una organización fuerte, pero le plantea a su vez un límite. La estrategia patronal parecería ser efectiva en tanto anula, sutilmente, ciertos sectores como espacios de lucha, limitando de este modo las posibilidades de expansión del núcleo organizador.

Sin embargo, esta supuesta línea divisoria se demuestra mucho más lábil de lo que en un principio parecía, a partir del mencionado accidente de trabajo de un trabajador de la empresa de limpieza, y la radicalidad de las exigencias propuestas por los trabajadores activos del establecimiento (como el reclamo de absorción de toda la empresa de limpieza por parte de Quickfood). En este sentido, las medidas impuestas por la patronal no parecen haber logrado quebrar la solidaridad de clase, que se mantiene latente en la militancia cotidiana de estos trabajadores (a través del asesoramiento, el acompañamiento judicial, etc.), y sale a la luz en algunas situaciones específicas de conflicto.

6.2. Diferencias contractuales

A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores de las empresas tercerizadas, *el hecho de que existan distintos tipos de contratos al interior del establecimiento sí se plantea como un problema central desde los operarios de producción.*²⁶ Este punto es percibido claramente como una estrategia de división y, a su vez, confiere un límite concreto a la organización: con la efectivización de algunos eventuales y el traspaso a convenio de algunos mensuales asociados a la producción, podrían llegar al número de 101 trabajadores bajo convenio y, así, obtener un delegado más (recordemos que debe haber un delegado cada 50 trabajadores). Esto se traduciría

²⁵ Esto se refiere específicamente a los trabajadores de la empresa de limpieza, dado que las reflexiones realizadas no hicieron mención en ningún momento a los de seguridad ni a los encargados del comedor. Consideramos que el caso de la seguridad es complejo, dado que su trabajo está puntualmente orientado a, entre otras cosas, controlar a los trabajadores.

²⁶ “El gran, gran problema que tenemos nosotros son los eventuales. Ellos vienen para quedarse.” [Entrevista 3: 1102-1103].

en una intensificación no sólo de la militancia al interior, sino también de las posibilidades de disputa en ese espacio central de lucha que es, hoy por hoy, el sindicato.

A su vez, es necesario destacar la ausencia de trabajo en negro al interior de la planta, a nivel de los operarios de producción. Esta estrategia utilizada masivamente en los últimos años, no ha logrado ser impuesta en Quickfood Martínez. Esto puede deberse, por supuesto, a diversas cuestiones (por ejemplo, el nivel de “visibilidad” de la empresa –aunque esto no ha sido un impedimento en otros casos–), pero creemos que es también, y sobre todo, una muestra de la fortaleza de la organización.

6.2.1. Mensuales vs. Quincenales

La tendencia a la mensualización de la que hablamos más arriba, al sacar a los trabajadores mensuales del convenio colectivo, los deja, a su vez, fuera de la lucha. Además, de este modo, la empresa establece con ellos una relación personal, siendo esto lo más importante. Mediante promesas de ascenso y beneficios sociales la patronal forja en los trabajadores mensualizados nuevas expectativas buscando crear una identidad diferenciada del núcleo de los operarios quincenales.

Con respecto a esta ofensiva empresarial se ha dado una paradoja que es tal sólo en apariencia. A partir de las luchas que los quincenales y el resto de los trabajadores han dado a lo largo de estos últimos años, los salarios por quincena aumentaron resistiendo los intentos de reducir cualquiera de sus componentes (tickets, básico, adicionales de frío y producción, etc.) Así, hoy en día, los quincenales ganan más que los mensuales.²⁷ De este modo la lucha consiguió minar las bases objetivas de la estrategia patronal de debilitamiento de los trabajadores al revertir las condiciones salariales. Esta estrategia, sin embargo, aún no está muerta. Continúa operando en el terreno de las expectativas e identidades. Por eso la tarea de los trabajadores organizados ahora vuelve a ser el diálogo con los mensuales para lograr el pase masivo a la categoría quincenal.²⁸

6.2.2. Eventualidades de la lucha obrera

Un aspecto más del múltiple y constante intento de la patronal para lograr imponer sus condiciones de trabajo en la planta se evidencia en la estrategia de contratos temporarios por agencia. El ejemplo extremo de esta estrategia fue el conflicto del 2004, cuando la incorporación masiva de eventuales buscó contener los efectos del paro y generar de este modo competencia y conflicto entre los trabajadores. Quizás el tenor y la dureza de este episodio hayan demostrado, a los ojos del conjunto de los trabajadores de Quickfood de Martínez, la lógica subyacente de todo intento de contrato a prueba. Los entrevistados afirman con vehemencia que la incorporación de eventuales es un punto de inflexión y un disparador de nuevas urgencias en lo organizativo.²⁹ Es sobre este piso que pudieron levantarse las reivindicaciones del “tercer turno” para efectivizar a los eventuales y aquella de “a igual tarea, igual salario”. Estas demandas intentan neutralizar la ofensiva y reestablecer la solidaridad de clase entre los trabajadores.

²⁷ “Ellos [por los mensuales] tienen hoy un sueldo de alrededor de 1600 pesos mensuales; con los descuentos les quedan 1300 pesos. Nosotros andamos hoy en los 1900 pesos. Entonces los tipos dicen ‘cómo, esto es ilógico,...’ ” [Entrevista 1A: 524-526]

²⁸ “Hay una discusión pendiente con ellos [los mensuales] porque si pasamos uno o dos la empresa les va a querer cortar la cabeza. Necesitamos que pasen en masa.” [Entrevista 1B: 158-159]. Aquí vemos una estrategia obrera clara frente a la ofensiva empresarial.

²⁹ Ver apartado *Diagnóstico del problema: Flexibilidad contractual y tercerización como estrategias patronales*.

A su vez, la presencia de los contratos por agencia está asociada a otra estrategia de la empresa que los trabajadores describen en las entrevistas: el hecho de incorporar trabajadores precarizados o tercerizar actividades a partir de la jubilación de trabajadores efectivos. Esto ocurrió inicialmente con el comedor, y es uno de los motivos que surgen en cuanto a la aparición de eventuales en los años 2001/2002.

6.3. Los trabajadores... administrativos

Aunque este trabajo no fue llevado a cabo con esa intención, no queríamos terminar este informe sin dedicar un apartado a la situación de los trabajadores administrativos y a la relación que ellos entablan con los operarios de la producción. Quizás sea interesante recordar el peso que los administrativos poseen en el establecimiento de Martínez. Ellos son aproximadamente 200, es decir que son más numerosos que el sector de la producción; además, en Martínez se encuentra un alto número de los trabajadores administrativos de toda la empresa Quickfood.

Sin embargo, sabemos que en este sector los trabajadores no están sindicalizados y tampoco poseen representantes informales.³⁰ Es necesario agregar, de todos modos, que el convenio colectivo de la carne incluye también a los trabajadores administrativos (sólo deja por fuera al personal de supervisión, técnico y de vigilancia), con lo cual esta falta de sindicalización del sector obedece, como era previsible, a otros factores que sería interesante profundizar en investigaciones futuras.

Estamos en presencia de un sector de muy baja conflictividad pero de una fuerza considerable si tomamos en cuenta su peso numérico y su rol en la valorización.

A pesar de todo esto, el núcleo de trabajadores efectivos no se plantea hoy una estrategia organizativa de cara a este sector, o, al menos, no fundamentalmente. Hay aquí una tensión: sumar a los trabajadores administrativos a la organización puede resultar fructífero en términos de la fortaleza que, por su peso numérico, tendrían los trabajadores unidos al interior de la empresa; pero también es posible que esta incorporación masiva de trabajadores con demandas y experiencias tan diferenciadas se traduzca en un debilitamiento de la acción del núcleo organizado. En este sentido, creemos que la división entre trabajadores de la producción y administrativos va más allá del caso particular de Quickfood. De todos modos, a la hora de buscar los motivos de la falta de relación nuestros entrevistados perciben un accionar deliberado de la empresa. Hablando acerca de los administrativos uno de ellos afirma que “...*tienen otra política. Están ganados para otra discusión. Nos [guste] o no está dividido ahí y... nosotros decimos ‘ahí están los fachos’ y nosotros estamos de este lado.*”³¹ [Entrevista 1B: 484-487]

Así, vuelve a aparecer en este punto el accionar de la empresa (“los ganó”), que quiere nuevamente construir una identidad de trabajador administrativo, diferenciada de la del operario, más relacionada con la gerencia y subsumida en su esquema de expectativas. Los trabajadores quincenales dejan suponer que la organización encuentra en los administrativos un límite difícil de romper, en este sentido aquel “están del otro lado” es esclarecedor. Sin embargo, a los trabajadores administrativos la empresa debió ganárselos, convencerlos. Es por

³⁰ En efecto, los entrevistados describen al sector de la administración como un mundo aparte: “hay una persona que laburó con nosotros en Depósito, entró de administrativo pero después laburó en otro lugar. Y él nos planteó, nos dice: ‘sabés que ahí no hay... parece que no es la empresa en la que trabajás vos.’ ‘Empezá a hablar con ellos ya que estás ahí’, le digo yo. ‘¿Vos querés que me rajen de ahí?’, me dice. Sí, porque allá les han lavado la cabeza.” [Entrevista 1B: 842-846]

³¹ De las entrevistas surge esta impresión de que los efectivos consideran a los administrativos como estando “del otro lado”, aunque hay excepciones como la siguiente cita:

“E: ¿Ustedes no tienen vínculo con los administrativos?”

S: No tenemos. Fuimos sectarios” [Entrevista 1A: 361-362]. Creemos que este tema requiere de una mayor profundización.

esto que, en definitiva, continúa existiendo un lugar para la relación entre estos dos grupos de trabajadores.

6.4. A igual tarea, igual salario

Es posible analizar la falta de vínculos entre los trabajadores efectivos y los de las empresas tercerizadas o la administración a través de la fuerza que parece derivar del compartir una tarea. La unión se da, en general, sobre la base de un trabajo cualitativo similar, el corte se produce en el sector de la producción. Este podría ser un motivo por el cual tercerizadas y administrativos aparecen como lejanos a los trabajadores más activos:

“P: Los trabajadores de las empresas tercerizadas de la planta, por ejemplo los de limpieza o los del comedor, ¿tienen alguna relación con ustedes cuando hay conflicto?, ¿Tienen delegados o participan de la Comisión?

R: No para nada. Los únicos con quienes tratamos siempre de juntarnos son los eventuales, que son los que hacen nuestro mismo trabajo.” [Entrevista 1A: 269-273]

De ahí que los mensuales que son considerados objeto y sujeto de la organización sean aquellos que se desempeñan en la producción; con ellos se dialoga y con ellos se busca lograr el pase a quincenal. No ocurre lo mismo con los otros mensuales, con los administrativos, ni tampoco con los trabajadores de las empresas tercerizadas.

Los trabajadores saben que, en el fondo, se trata de una lucha ideológica contra la empresa:

“P: Ah, ustedes podrían sindicalizar a los mensuales sin necesidad para la empresa de que pasen a ser quincenales.

R: Claro. Pero siempre y cuando ellos quieran. Lo que pasa es que es una pelea ideológica. Porque la empresa es ideológica y también es cuestión de... al administrativo ya lo tenemos perdido. Podemos llegar a agarrar al sector de los mensuales que está ligado a la producción.” [Entrevista 1B: 426-430]

Pero aún así las dificultades para establecer vínculos más sólidos con aquellos que se desempeñan en una tarea distinta, parecen primar.

Es notable, en este sentido, la diferencia con respecto a la relación con los eventuales, a quienes se intenta sumar. Bajo el lema de “a igual tarea, igual salario”, se resume quizás, este énfasis puesto en el compartir un hacer cotidiano y una identidad común producto de ese trabajo.

6.5. La identidad en construcción

En este punto puede resultar útil hacer algunas consideraciones finales acerca de la relación de fuerzas entre los trabajadores y la empresa. Aunque el resultado frente a una situación puntual no tiende a coincidir con los objetivos de máxima de ninguno de los actores, sino que se desprende de la mutua determinación entre éstos y sus posibilidades estructurales de actuar de cierto modo, consideramos que en Quickfood los trabajadores parecen tener fuertes herramientas para limitar los embates de la patronal. Esto incluso les permite, frente a ciertas coyunturas –como la situación actual planteada a nivel de la tercerizada de limpieza- redoblar la apuesta en sus exigencias. De hecho, a nivel de los conflictos descriptos, y a través de la estrategia de acción directa seguida de la judicialización de las demandas, han logrado mantener condiciones salariales y laborales que logran reducir los efectos de determinadas estrategias de la empresa, como la de mensualizar y quitar de convenio a cierto número de trabajadores.

Esta fortaleza de los trabajadores de Quickfood es imposible de comprender si no nos detenemos en la acción cotidiana del núcleo más activo al interior de la planta. Creemos que la unión de los trabajadores a pesar de los intentos de división por parte de la empresa, no es de ningún modo un hecho circunstancial. Esta capacidad de los trabajadores para recomponerse

frente a las agresiones de la patronal es producto de una construcción colectiva que se basa en el día a día del trabajo. Uno de los propósitos de este informe es, justamente, comprender la forma en que esta construcción se desarrolla. Mediante las entrevistas hemos intentado captar la compleja interacción entre los sujetos durante el quehacer cotidiano porque creemos que estas relaciones son las que explican el surgimiento, como construcción, de una identidad común por sobre las determinaciones de la empresa.

En efecto, para que la organización se concrete, es necesario no solamente superar las diferencias contractuales sino, lo que es más difícil, trascender las identidades que la empresa intenta forjar a partir de estas formas jurídicas diferentes. El ser “administrativo”, “eventual”, “mensual”, “quincenal”, “empleado de Quickfood”, “empleado de Euris”, debe superarse mediante una mirada más profunda que logre plantear la identidad común expresada en el ser “trabajador” (de o para, en última instancia, Quickfood), y en el hecho de compartir una realidad común. Esto, hemos visto, se logra de modo contundente cuando lo que se comparte es la tarea, es decir, en el caso de los trabajadores mensuales de la producción y de los eventuales. Este logro se resume en el lema “a igual tarea, igual salario” o en el reclamo de efectivización. Sin embargo, no ocurre lo mismo con los trabajadores tercerizados y con los administrativos, es decir, con los que realizan una tarea diferente. Más allá de los límites, como hemos visto en el apartado sobre el vínculo con los administrativos, es importante destacar que los operarios plantean que se trata de una lucha ideológica, es decir, de una lucha por la identidad. Y esta otra identidad, esa que tienen que proponer los trabajadores como tales, es esto que se logra lenta y trabajosamente en el trabajo cotidiano.

Aquí juegan un rol central todos los factores que hemos mencionado anteriormente, tanto en lo estrictamente gremial como en lo que hace a las relaciones de compañerismo. El hecho de que la organización se proponga de forma horizontal, mediante asambleas donde votan todos los trabajadores, más allá de su forma contractual, es un punto de partida importante. Otro factor que hace a la unidad en la lucha y que es producto de este primer dato, es la gran comunicación existente entre los delegados y el conjunto de los trabajadores. Dentro y fuera de la asamblea, la charla es fundamental. Durante los conflictos, los delegados tienden a evaluar la fortaleza interna como un punto clave a la hora de pensar alternativas. Un ejemplo de esto es la estrategia de judicialización de los conflictos. En ese sentido, se priorizan los resultados concretos por sobre las grandes acciones o definiciones ideológicas. La relación con los trabajadores desocupados y con los partidos políticos vale de ejemplo. Existe una preocupación por entender a la base, por comprender el momento por el que atraviesa la mayoría y plantear opciones de lucha acordes a esa situación.

Sin embargo, lo fundamental del accionar de los delegados y aquellos trabajadores organizados, reside en tomar esos planteos, explícitos o no, de las bases y lograr reformularlos, llevarlos más allá. Un ejemplo claro de esto es el mencionado accidente de un trabajador de limpieza. Los delegados no se quedaron en los hechos, sino que plantearon la absorción de la empresa por parte de Quickfood. Es decir que, por un lado, gracias a la comunicación permanente con la base, logran leer las demandas y, por el otro, después de un análisis, plantean una alternativa para llevar a la asamblea.

Hasta aquí, lo estrictamente gremial. Pero hay todo un mundo de cotidianidades que permiten un funcionamiento como el que acabamos de describir. Una asamblea, por más horizontal que se declare, no funcionará si no la precede una cierta unidad entre sus participantes. El festejo de cumpleaños, los partidos de fútbol, las charlas durante el trabajo son formas de lograr una unidad de hecho entre los trabajadores. Es significativo que estos espacios no se piensen simplemente como un ámbito de distensión sino como momentos de participación y de reflexión sobre los problemas cotidianos del trabajo e incluso sobre las estrategias a seguir durante los conflictos. Estas situaciones cotidianas, sumadas a la constante comunicación y a la dedicación de los delegados más allá de los conflictos gremiales (por ejemplo a la hora de resolver un

problema administrativo, como un trámite) generan lazos de solidaridad que se resignifican mediante la política gremial, transformándose en una oportunidad de identificación diferente.

Quedan planteadas, en esta instancia, algunas líneas para pensar la dinámica interna de los enfrentamientos entre el capital y el trabajo en la planta de Quickfood de Martínez. La ofensiva empresarial, en este caso particular materializada a partir de las prácticas flexibilizadoras y de subcontratación, deberá siempre enfrentarse a la potencialidad colectiva de los trabajadores. Nada determina el resultado de un proceso de lucha que es social y continuo y cuyo desarrollo dependerá de la organización y la unidad de la clase trabajadora.

Agradecimientos

Queremos agradecer al Taller de Estudios Laborales y a la Comisión de Delegados de Quickfood de Martínez por el acompañamiento a este trabajo.

Bibliografía

- AAVV (2002). *De eso no se habla: Organización y lucha en el lugar de trabajo*. Buenos Aires: Cuadernos del TEL.
- Cillario, L. (1992). El engaño de la flexibilidad. En: *Proietti, A. y Rojas, E. (comp.), La Sociología del Trabajo*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Gilly, A. (1994a). Flexibilidad o el asalto contra el trabajo. En: *AAVV, Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Buenos Aires: CIPES.
- Gilly, A. (1994b). *La mano rebelde del trabajo*. Buenos Aires: Compañero.
- Giosa Zuazua, N. (2003, 13-16 agosto). *Dinámica y estructura de un mercado de trabajo flexibilizado. Un análisis de la evolución del empleo en el Gran Buenos Aires*. Ponencia presentada en el Sexto Congreso Nacional De Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Ichiyo, M. (1996). El poderío de las grandes empresas. En: *Toyotismo, Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Buenos Aires: Antídoto.
- Iranzo, C. y Leite, M. (2005). La subcontratación laboral en América Latina. En: *Garza Toledo (coord.). Teorías sociales y Estudios del trabajo: Nuevos Enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- James, D. (1981). Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico, Vol. XXI, N° 83*.
- Jodar, P. (1988). Flexibilidad y Nuevo Sindicalismo. *Revista El Proyecto, N°5*, Barcelona.
- Martínez, O. (1994). Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresarial. En: *AAVV, Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Buenos Aires: CIPES.
- Pérez Crespo, G. (1998, octubre). *Breves apuntes sobre el fraude laboral como fraude de clase*. XXIV Jornadas de Derecho Laboral y I Jornadas Rioplatenses.
- Pérez Crespo, G. (2004). Reforma laboral: La Ley de Lampedusa. *Periódico de la Asociación Madres de Plaza de Mayo. Año 2, N° 8*. Buenos Aires: Tercera Época.
- Watanabe B. (1996). Organizar lo desorganizado. En: *Martínez, O. (comp.), Japón: ¿Milagro o Pesadilla?*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales.