



Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 15 - Número 20 - enero de 2022 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Estrategias gremiales en torno al conflicto por el descanso dominical en dos empresas multinacionales de supermercados en la ciudad de Rosario (2013-2017)

Union strategies regarding the conflict of Sunday rest in two multinational supermarket companies in the city of Rosario (2013-2017)

Jaime Guiamet ♦

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones Socio-Históricas Regionales (ISHIR-CONICET)

Correo electrónico: jaimeguiamet@yahoo.com.ar

♦ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones Socio-Históricas Regionales (ISHIR-CONICET). jaimeguiamet@yahoo.com.ar



Estrategias gremiales en torno al conflicto por el descanso dominical en dos empresas multinacionales de supermercados en la ciudad de Rosario (2013-2017)

Union strategies regarding the conflict of Sunday rest in two multinational supermarket companies in the city of Rosario (2013-2017)

Jaime Guiamet♦

Recibido: 3 de noviembre 2020
Aceptado: 14 de diciembre 2020

Resumen

En el presente trabajo desarrollaremos un conflicto que cobró notoriedad en los últimos años en la ciudad de Rosario: el reclamo por el descanso dominical de la Asociación de Empleados de Comercio. Abordaremos el período en donde el sindicato mercantil se centra en la formulación de una ley provincial que regule los horarios comerciales, estrategia desplegada desde el 2013 hasta la actualidad. Además de describir los principales acontecimientos que se producen en la formulación de la ley, las respuestas de las empresas y la participación de diversos actores en el conflicto, nos centraremos en dos empresas multinacionales que operan en la ciudad de Rosario: Carrefour y Jumbo. En ambas empresas se producen despidos como forma de presión contra la aplicación de la ley en 2016. Analizaremos las respuestas de los trabajadores frente a los despidos y la dinámica posterior en el lugar de trabajo durante la aplicación de la ley de descanso dominical.

Palabras clave: estrategias gremiales – empleados de comercio – descanso dominical

Abstract

In this paper we will enlarge on a conflict that gained notoriety in recent years in the city of Rosario: the claim for Sunday rest of the Retail Employees Association. We will focus on the period in which the union focused on the formulation of a state law regulating business hours, a strategy put into practice from 2013 to the present. In addition to describing the main developments in the formulation of the law, the responses of companies and the participation of various actors in the conflict, we will focus on two multinational supermarkets operating in the city of Rosario: Carrefour and Jumbo. In both companies, layoffs took place as a form of pressure against the implementation of the law in 2016. We will analyze workers' responses to the layoffs and the subsequent dynamics in the workplace during the application of the Sunday rest law.

Keywords: union strategies - retail employees - Sunday rest

♦ Dr. en Humanidades con mención en Antropología (Universidad Nacional de Rosario). Becario Postdoctoral CONICET. Instituto de Investigaciones Socio-Históricas Regionales (ISHIR-CONICET). jaimeguiamet@yahoo.com.ar



Introducción

Entre los años 2013 y 2017 el conflicto por el descanso dominical ocupó un lugar central de la agenda pública de la ciudad de Rosario. El debate se expresó en las primeras planas de los medios de comunicación de la ciudad, participaron diversos actores y gran parte de la población se involucró en la discusión. Las construcciones de sentido de los diferentes actores le otorgaron una importancia central a la norma, ya sea desde posiciones ligadas a las grandes empresas que la catalogaban como una medida perjudicial para el sector mercantil y turístico de la ciudad, o desde el ámbito gremial, donde se la caracterizaba como un golpe fundamental a la cultura del consumismo en pos del logro de una mejor calidad de vida para los trabajadores y para la sociedad en general. En este artículo nos preguntamos: ¿Cómo se construyó el reclamo al interior del gremio? ¿Cuáles fueron las respuestas empresariales y qué reconfiguraciones se produjeron en las empresas multinacionales de supermercados? ¿Qué sucedió en estos establecimientos luego de que la norma fuera rechazada por la justicia provincial?

Los reclamos por el descanso dominical en el gremio de empleados de comercio tienen una extensa historia y cobran una renovada vitalidad en la década de los '90, cuando mediante el Decreto 2284/91 se flexibilizan los marcos regulatorios respecto a la imposición de horarios comerciales a nivel nacional. Otro de los procesos que condujo a la generalización del trabajo dominical en el sector es el ingreso y la expansión de las empresas multinacionales de supermercados en el país. El gremio de empleados de comercio en la ciudad de Rosario inició una campaña de reclamo por la restitución del derecho a partir de 1998, cuando se gestó una alianza entre la dirigencia mercantil y un sector históricamente opositor a ésta que conforma la Comisión de Acción Gremial.

En el año 2008 esta alianza finalizó y gran parte del conjunto de activistas que había ingresado al sindicato en esa década dejó de tener participación en el mismo. En 2011 se desplazó de la Secretaría General a quien condujera el sindicato desde 1967, Rubén Ghioldi, acusándolo de malversación de fondos. En este contexto, la nueva dirigencia del gremio restituye el reclamo por el descanso dominical, centrándose en la formulación de



una ley provincial que regule los horarios comerciales.¹ En el año 2014 se sanciona la Ley de Regulación de Horarios de Apertura y Cierre de Comercios y/o Servicios a nivel provincial y en marzo de 2016 es ratificada por una Ordenanza municipal en la ciudad de Rosario. A mediados de 2016 los supermercados cierran los domingos y, en diciembre de 2017, la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe declara a la ley inconstitucional.

El objetivo del artículo es analizar las estrategias gremiales llevadas a cabo por la A.E.C. de Rosario durante el conflicto por el descanso dominical en dos empresas multinacionales de supermercados. En primer lugar, nos centraremos en las estrategias gremiales generales del sindicato para que la ley se sancione, resaltando una serie de dimensiones que caracterizan al conflicto, como la política estratégica de alianzas del gremio, las sucesivas modificaciones e incorporaciones de excepciones a la norma y la disputa entre el sindicato y las empresas para legitimar sus posiciones a nivel social. En segundo lugar, analizaremos el conflicto que se produce en junio de 2016, cuando las grandes cadenas de supermercados despiden a 120 trabajadores como respuesta “preventiva” frente a la inminencia del descanso dominical. Nos ubicaremos particularmente en los acontecimientos acaecidos en Carrefour y Jumbo, analizando las diferentes respuestas que se producen en el lugar de trabajo y cómo se reconfiguran las condiciones laborales en ambas empresas. En tercer lugar, desarrollaremos el desenlace del conflicto, producido por el fallo de la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe que declara inconstitucional a la ley. Allí también analizaremos qué consecuencias tiene el regreso al trabajo dominical, tanto en términos de organización del trabajo como en la dinámica gremial en los establecimientos.

Uno de los conceptos centrales que utilizaremos en este artículo es el de estrategias gremiales. En primer lugar, la propia noción de estrategia hace hincapié en el carácter contendiente de la clase obrera como sujeto, además de enfatizar en el carácter político de la misma y no solo su rol como sujeto social [Varela e Iñigo Carrera 2015]. En este sentido, nos interesa destacar que el debate sobre estrategias sindicales no puede quedar

¹ La reivindicación de A.E.C. en las décadas de 1990 y 2000 se estructuraba alrededor de la demanda de derogación del Decreto 2284/91.



escindido de la pregunta por las orientaciones político-ideológicas de las organizaciones [Cambiasso 2014]. En el apartado siguiente analizaremos la estrategia del sindicato mercantil y en las reflexiones finales retomaremos la pregunta por las posibilidades que el conflicto por el descanso dominical abre en torno a una modificación de dicha estrategia. Particularmente en relación con el concepto de estrategias gremiales, seguimos a Soul [2012: 43] cuando afirma que las mismas se expresan en:

prácticas y dispositivos –institucionalizados o no– a través de los cuales las organizaciones sindicales procuran [...] constituirse como referente de los trabajadores en sus relaciones con las diferentes instancias de organización empresarial

La noción de estrategia que adoptamos nos permite potenciar un enfoque teórico de importancia que recorre el artículo. Nos referimos a la intención de articular la estrategia gremial de reclamo del descanso dominical con las transformaciones en los lugares de trabajo. Según Varela [2016], es en los lugares de trabajo en donde se expresa la contradicción entre la recomposición gremial y el mantenimiento de las condiciones de fragmentación, contradicción característica del período de posconvertibilidad y que fundamenta la emergencia de las organizaciones sindicales de base en el período.

Para abordar esta relación entre un reclamo que cobró trascendencia social y las modificaciones que operaron en los lugares de trabajo centramos nuestra investigación en dos empresas que, si bien tienen similitudes en las condiciones laborales y las formas de organización del trabajo, presentan dinámicas gremiales distintas. Por un lado, en Carrefour se producen procesos de organización de base desde comienzos de la década del 2000, institucionalizada en parte por el gremio mediante la presencia de delegados al interior de la Comisión Directiva. En Jumbo, por el contrario, la acción gremial es esporádica y se produce a menor escala. Como veremos a lo largo del trabajo, los resultados del conflicto difieren de acuerdo a la organización gremial previa en cada uno de los lugares que estudiamos. Este aspecto se constituye como el elemento diferencial que contribuye a que en Carrefour el conflicto por el descanso dominical implique un



avance en términos de organización y en ciertas mejoras de las condiciones de trabajo, incluso luego que la ley sea rechazada. En Jumbo se profundizan algunos mecanismos de precarización de la fuerza de trabajo pese a la visibilidad que cobró el reclamo, y se da un retroceso en la organización gremial.

En lo que refiere a las estrategias metodológicas para realizar trabajo de campo hemos utilizado de manera destacada dos, a saber: entrevistas en profundidad y análisis de fuentes. También se utilizaron en menor medida observaciones con y sin participación en los dos ámbitos laborales y en el sindicato. Realizamos 23 entrevistas a trabajadores de supermercados, delegados gremiales, dirigentes y ex dirigentes de la Asociación de Empleados de Comercio sobre el conflicto. Además, rastreamos fuentes periodísticas de la región², documentos sindicales³, revistas y documentos de Cámaras Empresariales⁴ y documentos legales.⁵

La presentación de la ley de descanso dominical en la Provincia de Santa Fe (2013-2016)

La presentación, sanción y posterior anulación de la comúnmente denominada ley de descanso dominical presentó una extensa serie de acontecimientos que se produjeron en la provincia de Santa Fe durante un período de cinco años. Por cuestiones de espacio, en este apartado no desarrollaremos en profundidad dichos acontecimientos, sino que destacaremos algunos ejes que consideramos claves para comprender el conflicto. Estos ejes son: las estrategias gremiales de A.E.C. para lograr la ley; el proceso de

² Diario La Capital de Rosario. 2010-2017. Diario El Ciudadano. 2013-2017. Diario digital Cuna de la Noticia. 2013 (www.cunadelanoticia.com) Diario digital Conclusión. 2013-2017 (www.conclusion.com.ar)

³ Para este artículo se utilizaron principalmente las Memorias y Balances de la A.E.C. (2010-2017), así como volantes y documentos digitales (www.aecrosario.org.ar).

⁴ Revista Punto Biz. Rosario. 2013 (www.puntobiz.com.ar)

⁵ COTO CICSA c/PROVINCIA DE SANTA FE Y OTROS –AMPARO- s/ RECURSOS DE INCONSTITUCIONALIDAD. Fallo de la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe. 5 de diciembre de 2017 Disponible en:

<http://bdj.justiciasantafe.gov.ar/index.php?pg=bus&m=busqueda&c=busqueda&a=get&id=46909>



modificaciones por el que transitó la norma en la discusión legislativa y los sentidos que construyeron empresas y sindicato para legitimar sus posiciones a nivel social.

En relación a la estrategia gremial de A.E.C destacamos dos variables que impulsan la presentación de la ley de descanso dominical: las modificaciones que se llevan a cabo en el sindicato con la renovación dirigenal y las estrategias de alianza con diversos sectores sociales, económicos y políticos para lograr la sanción.

La dinámica institucional del sindicato se modifica a comienzos de la década del 2010 con el desplazamiento de Rubén Ghioldi de la Secretaría General, quien estuvo en el cargo desde 1967 hasta 2011. En el año 2012 se realizaron nuevas elecciones y resultó triunfadora en lista única la Lista Celeste y Blanca, dirigida por Luis Battistelli. La nueva lista se compuso por empleados del sindicato, algunos integrantes de Comisiones Directivas anteriores y delegados gremiales. Este recambio se asimila al planteado por Marticorena y Vasallo para el Sindicato Químico de Pilar en donde, si bien participan delegados en el desplazamiento de la CDi anterior, se produce fundamentalmente un desplazamiento *desde arriba* y desde el interior de la vieja conducción [Marticorena y Vasallo 2016].

Como afirma Fernández Milmanda [2013], la estructuración de las relaciones de poder interna en los sindicatos puede propiciar o dificultar las estrategias de revitalización sindical. La primera de las opciones se habría dado en la A.E.C. en el período, en donde la crisis interna que condujo al recambio de la dirigencia supuso la adopción de estrategias orientadas a la formulación de demandas. El reclamo por el descanso dominical no sólo permitió a la renovada dirigencia diferenciarse de la anterior, sino que permitió incorporar a algunos de los delegados que habían surgido en la primera década del 2000 en el gremio, en particular mediante el otorgamiento de Secretarías y cargos dentro del Consejo Directivo. El reclamo por el descanso dominical, así como había sido uno de los ejes centrales de la alianza A.E.C. – C.A.G. [Rodríguez, Soul y Gindin 2004], se convierte nuevamente en uno de los ejes de la organización de estos delegados. A su vez, esta reivindicación se presenta como una forma de llegar a establecimientos donde anteriormente el sindicato no tenía una fuerte presencia de delegados, como por ejemplo



las cadenas locales de supermercados. En gran parte de estas empresas el domingo no es abonado extra, por lo que la reivindicación podía encontrar un fuerte apoyo.⁶

Otra de las características de la estrategia gremial remite a la política externa de la A.E.C. y a la estructura de oportunidades políticas [Fernández Milmanda 2013]. En efecto, una de las variables que contribuye a la formulación de la ley de descanso dominical es el establecimiento de un amplio arco de alianzas con diversos actores. En primer lugar, una novedad de A.E.C. en su nueva etapa fue la propensión a vincularse en el plano político con el peronismo de una manera más estrecha. Según Kaplan [2018] la composición política de las cámaras provinciales era un aliciente para la presentación de una ley.

En segundo lugar, el rol que jugó el empresariado local apoyando el descanso dominical es otro de los elementos clave para su logro. En el contexto de presentación de la ley los principales empresarios locales del sector se manifestaron favorablemente, como Lucio Di Santo, dueño del mayorista Micropack⁷ y Sabino Álvarez, dueño de La Gallega, el supermercado local más importante de la ciudad.⁸

Además del contexto político a nivel provincial y del apoyo de los supermercadistas locales, la A.E.C. buscó el apoyo de una diversidad de organizaciones y agrupaciones sociales, entre las que se encuentran el Centro Unión Almaceneros, la Asamblea de Pequeñas y Medianas Empresas (APyME); distintas organizaciones de defensa del consumidor –como el Centro de Educación, Estudios y Asesoramiento al Consumidor (CESyAC); la Pastoral Social de la Iglesia del Arzobispado de Rosario; el Movimiento Sindical Rosarino (MSR) y la Cámara Argentina de la Mediana Empresa (CAME). Uno de los momentos en que se visibiliza la política de alianzas es en la víspera del tratamiento de la ley de descanso dominical en el Senado, cuando la Comisión Directiva del sindicato organiza una misa oficiada por el vicario general de la Arquidiócesis de Rosario. Otra de las estrategias ligada a esta alianza fue la de buscar el pronunciamiento del Papa

⁶ En el año 2007 se produce el Acuerdo 245/07 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (F.A.E.C. y S.) y la Asociación de Supermercados Unidos (A.S.U.), que dictamina el abono del trabajo dominical al 100%. Este Acuerdo incluye solo a las empresas pertenecientes a la A.S.U., por lo que muchas cadenas locales quedan excluidas y no abonan un monto extra por el trabajo dominical.

⁷ Revista Punto Biz. 11 de noviembre de 2013.

⁸ Conclusión, 11 de noviembre de 2014



Francisco, mediante el envío de una delegación del sindicato de Empleados de Comercio de Rosario que le entregó una carpeta con la historia que derivó en la sanción de la ley provincial 13.441.⁹

El segundo de los ejes centrales para comprender el conflicto por el descanso dominical son las sucesivas modificaciones que se le realizaron al proyecto original, particularmente en el marco de la discusión legislativa. Mencionaremos los dos principales momentos en que se modificó la norma: durante el tratamiento en el Senado provincial en noviembre de 2014 y en su ratificación como Ordenanza Municipal en la ciudad de Rosario en marzo de 2016.

El proyecto se presentó como la Ley de Regulación de Horarios de Apertura y de Cierre de Establecimientos Comerciales y/o de Servicios a fines de septiembre en Diputados y rápidamente le otorgaron media sanción, el 4 de octubre de 2013. El proyecto estableció que los comercios pueden abrir de lunes a sábados de 7 a 22 y que domingos y feriados nacionales son días no laborables. Esta propuesta incluyó un amplio número de excepciones, como los establecimientos menores a 70 metros cuadrados que sean atendidos por sus dueños y una gran variedad de comercios (hotelería, transporte, restaurantes, bares, videoclubes, florerías, esparcimiento, entre otros).

En el Senado la ley no logró el mismo apoyo político y demoró casi un año en discutirse. Según Kaplan (2018), aquí influyen las posturas del oficialismo, el Partido Socialista, que buscó un consenso político que permitiese conciliar los intereses disímiles en conflicto. Dirigentes opositores argumentaron que los senadores del oficialismo “introducen la mirada de las grandes superficies como los shoppings, dejándolos afuera (del alcance de la ley)” [Toniolli en Kaplan, 2018: 49]. La ley es aprobada en noviembre del 2014 con amplias modificaciones y excepciones. Los principales cambios introducidos al proyecto original fueron la ampliación de excepciones, incluyendo a los locales atendidos por sus propios dueños que no superen los 120 metros cuadrados –a diferencia de los 70 metros cuadrados que contemplaba el proyecto original– y los locales que se encuentren en centros y/o paseos comerciales que no superen los 200 metros cuadrados de superficie.

⁹ Conclusión, 11 de mayo de 2016.



Los establecimientos ubicados en shoppings y galerías comerciales podrían abrir domingos y feriados siempre y cuando lo hagan con recursos humanos provenientes de primer empleo, convenios de pasantías y programas de promoción de empleo. Otra de las modificaciones más importantes al proyecto original fue que cada municipio o comuna debe elaborar una ordenanza de adhesión a la ley para que entre en vigencia.

El segundo proceso de modificación se produjo en marzo de 2016, precisamente durante la discusión municipal de la norma. El 17 de marzo se sancionó la Ordenanza Nro. 9.516 que ratifica la ley provincial. Sin embargo, la normativa modificó y limitó aún más la aplicación del descanso dominical, ya que en Rosario sólo cerrarían los supermercados cuyas superficies comerciales sean mayores a las estipuladas por la Ley 12.069 que regula las Grandes Superficies Comerciales, es decir, superiores a 1200 metros cuadrados de ventas.

En síntesis, el proceso de tratamiento político de la ley se caracterizó por la incorporación de numerosas excepciones a la norma, lo que a la postre resultara en que dentro del ejido de la ciudad de Rosario sean solo las siguientes empresas de supermercados las que deban cerrar los domingos: Coto, Carrefour, Jumbo, Libertad y Makro (empresas multinacionales o de origen nacional), La Gallega, La Reina, Dar y Micropack (empresas de origen local). La ordenanza de la Municipalidad de Rosario estableció que el cierre de los locales comerciales abarcados por la misma comenzaría a regir a partir del 1 de Julio de 2016.

El tercer eje que analizaremos sobre este período son las formas en que el sindicato y las empresas buscaron legitimar sus posiciones a nivel social. El accionar del gremio mercantil se orientó a construir diferentes formas de visibilización de la problemática y del apoyo que tenía la ley entre los trabajadores. Esto se realizó fundamentalmente a través de masivas movilizaciones, volanteos y la realización de encuestas de opinión entre los trabajadores y la población. Uno de los núcleos discursivos claves con los que el sindicato disputó la postura de las grandes empresas es mediante una oposición entre el consumo desmedido que implicaron las extensiones y aperturas de horarios y la importancia de la ley de descanso dominical en términos de beneficios para la sociedad



en general, las reuniones familiares y el ocio. En este sentido, uno de los dirigentes del gremio y delegado de Carrefour afirmaba que se trató de una “pelea contra el capitalismo, porque era el consumo versus derechos laborales” [Darío,¹⁰ delegado de Carrefour y dirigente A.E.C., junio 2020].

También se buscó concientizar a la población mediante una serie de denuncias de determinadas prácticas de las grandes cadenas de supermercados. Relevamos tres denuncias de los mercantiles en el período: el papel de las grandes cadenas como formadoras de precios y la presión inflacionaria que esto implica; la realización direccionada de ofertas y promociones en horarios inusuales como los domingos y ofertas nocturnas y la denuncia de los continuos despidos y retiros masivos realizados por los supermercados no simplemente debido al conflicto por el descanso dominical, sino desde tiempo atrás.¹¹

Como dijimos, uno de los aspectos de la estrategia gremial durante el conflicto fue la construcción social del reclamo, intentando presentarlo no solo como un reclamo laboral, sino como un avance en pos de una construcción alternativa de sociedad, de ciudad, de recreación e incluso familiar. En particular la figura de la recuperación del domingo como un día para la familia se presentó en una serie de afiches, notas y discursos de la A.E.C.

Imagen N°1. Descanso dominical.



Fuente: Asociación de Empleados de Comercio. Año 2017.

¹⁰ Los nombres han sido modificados para respetar el anonimato de los/as entrevistados/as.

¹¹ El Ciudadano, 1 de abril de 2016; 23 de abril de 2016.



La principal oposición a la norma provino de los supermercados no rosarinos, en particular de las empresas multinacionales y nacionales de supermercados agrupadas en la Asociación de Supermercados Unidos (A.S.U): Coto, Carrefour, Jumbo y Libertad. Durante los años en que se trató la ley (2013-2016), las respuestas empresariales se implementaron a través de diversas vías. Por un lado, se intentó influir en el debate público mediante encuestas a los consumidores y apoyándose en diferentes instituciones ligadas al mundo empresarial críticas de la medida. Una de las encuestas que más repercusiones generó es la realizada por la Federación Gremial de Comercio e Industria de Rosario (Federación que agrupa a diferentes Cámaras empresariales en la ciudad), en donde se afirmó que el 78% de los 650 encuestados se expresan en desacuerdo con la ley, así como también se destacó que el domingo es el principal día seleccionado por los encuestados para realizar las compras.¹² Otra de las vías de respuesta de las empresas fue la judicial, alegando la inconstitucionalidad de la ley ya que legisla en un área que es de jurisdicción nacional como es lo laboral, aunque la regulación de los horarios comerciales sí es potestad de las provincias para legislar. Abordaremos esta cuestión más adelante. El tercer núcleo de acción de las empresas lo constituyó el énfasis en la pérdida de puestos de trabajo que provocaría el descanso dominical. En efecto, una situación constante ante cada instancia de avance de la ley fueron las suspensiones y despidos de las empresas de supermercados. A continuación analizaremos esta dimensión del conflicto, privilegiando los acontecimientos que se suceden en dos de las principales empresas de la ciudad: Carrefour y Jumbo.

El conflicto de los despidos en dos empresas de supermercados

El día 23 de junio de 2016 las empresas que conforman la Asociación de Supermercados Unidos deciden anticiparse al cierre dominical, estipulado para el 3 de julio, y despiden a

¹² La Capital, 14 de noviembre de 2015.



120 trabajadores (58 en Coto, 56 en Carrefour y 6 en Jumbo). Luego de las acciones de protesta que analizaremos a continuación, el Ministerio de Trabajo provincial dicta la conciliación obligatoria y se logra la reincorporación de los 120 despedidos.

En este apartado profundizaremos las experiencias gremiales que se producen como respuesta a los despidos. Estas experiencias son diferentes en las dos empresas investigadas. Mientras que en Carrefour se produce un paro con presencia activa en el lugar de trabajo durante dos días, algo prácticamente inédito para el sector mercantil en la ciudad, en Jumbo las acciones son de menor escala y sin un apoyo masivo, incluso por parte de quienes eran despedidos.

Experiencias gremiales en Carrefour

La empresa de capitales franceses Carrefour se instala en Rosario en el año 1996, inaugurando un hipermercado en las afueras de la ciudad, sobre Avenida Circunvalación. La empresa presenta un crecimiento sostenido en la región a partir de la década del 2000. En el año 2016, la empresa tiene cinco hipermercados en Rosario y ostenta una posición prioritaria en el sector. En lo que respecta a la dinámica gremial, Carrefour es el supermercado donde mayor conflictividad ha existido durante los procesos de revitalización gremial que se producen en la posconvertibilidad.¹³ Existe un cuerpo de delegados consolidado y se han logrado hacer asambleas en el lugar de trabajo, así como diversas movilizaciones y reivindicaciones a lo largo de los años. Además, el Cuerpo de Delegados tiene una notoria presencia institucional en el sindicato, ya que algunos de sus miembros integran la Comisión Directiva.

Por otra parte, las modificaciones que se producen en el sector desde las reformas neoliberales hasta la actualidad afectan profundamente al colectivo de trabajo en Carrefour y a la dinámica gremial en la empresa. Entre las tendencias más importantes se encuentra la alta rotación de personal, basada en la implementación de despidos y en especial de retiros “voluntarios” instigados por la empresa. Otra práctica estrechamente vinculada con la anterior es la disminución de personal. En todos los establecimientos

¹³ Para profundizar en este proceso, Cfr. Guiamet 2020.



coinciden que el número de empleados ha caído notablemente. Según el relevamiento del gremio, en el año 2007 integraban el plantel de trabajo de los cinco locales de Carrefour aproximadamente 860 trabajadores, mientras que en 2016 trabajaban menos de 400 personas. Además, la utilización de mecanismos de flexibilización laboral es típica en el sector, particularmente en lo que respecta a la flexibilización del tiempo de trabajo (predominan las jornadas reducidas, la rotación de turnos y francos e incluso en algunos casos minoritarios el fraccionamiento de la jornada laboral). Otro mecanismo de flexibilización laboral ampliamente utilizado es la subcontratación, llevada a cabo de diferentes maneras, como mediante la utilización cada vez mayor de “repositoros externos”, personal contratado a través de agencias de empleo eventual y también mediante la tercerización de actividades enteras (limpieza, seguridad, etc.) [Guiamet 2013].¹⁴

En relación al descanso dominical, las posiciones de los trabajadores antes de la sanción de la ley son variadas. Como ha sido abordado en profundidad en otro artículo [Guiamet 2014], esta variedad se encuentra intrínsecamente ligada con la organización flexible de las jornadas de trabajo y del salario de los trabajadores.

Sin embargo, en el contexto de los 56 despidos durante los últimos días del mes de junio de 2016, la acción resulta coordinada entre prácticamente la totalidad de los trabajadores de los distintos locales de Carrefour en la ciudad. En este sentido, tanto los relatos de trabajadores de base como de delegados gremiales consisten en remarcar la organización “espontánea” que se produce en los cinco locales cuando la empresa notifica los despidos.

A mí me tocó de cerca porque mi hermano trabaja acá y fue despedido (...) Ahí nomás, agarré el teléfono, llamé a un amigo que está en Pellegrini. Si, acá lo mismo, me dijo. Bueno, bueno, vamos a organizarnos. Nos paramos en la puerta, no dejamos pasar a nadie. En la puerta del comedor. Los compañeros iban llegando, iban marcando y había una lista. En la lista te decían: vos sí, vos no. Así que bueno, nos pusimos todos y no abrió. Hicimos paro, en realidad no hicimos paro, hicimos asamblea, que es otra cosa, porque nosotros nos manejamos dentro del convenio.

¹⁴ La categoría de repositor externo refiere al personal de las empresas proveedoras del supermercado que se desempeña dentro del mismo. Algunos de estos trabajadores se encuadran en comercio mientras que otros en diferentes gremios. En Carrefour, el cuerpo de delegados ha acompañado diversos conflictos por la sindicalización de algunos de estos trabajadores tercerizados.



Nosotros podemos hacer asamblea, asamblea permanente. No les dimos pie a que nos suspendan, nada. Marcamos y cada dos o tres horas entrábamos al salón. Entrábamos, dábamos una vuelta y nos íbamos. Por el tema de que teníamos que estar en el lugar de trabajo [Mateo, trabajador de Carrefour, noviembre 2019]

Otra de las experiencias asociada por los trabajadores a la espontaneidad del paro es su organización de base. En este sentido, delegados y otros trabajadores remarcan que el paro continuó aunque desde la dirigencia se propuso levantar la medida antes de que se dictamine la conciliación obligatoria.

Siempre dijimos nosotros, en esa situación del paro, nosotros fuimos acompañando, más que nada acompañando. Y es más, del sindicato acá llamaron y dijeron ya está el golpe dado, levantemos la medida. ¡No! Los compañeros nos mataban. Hasta que no esté reincorporado el último trabajador acá no se para [Javier, delegado gremial Carrefour, junio 2019]

Como dijimos anteriormente, la respuesta inmediata al conflicto fue la conciliación obligatoria y la reincorporación de los 56 despedidos en Carrefour. En las semanas siguientes y con el supermercado cerrado los domingos, la empresa reabre la instancia de retiros voluntarios para los trabajadores. Esta medida resulta eficaz para lograr una disminución del personal ocupado en la empresa. Según los delegados, frente a esta medida, se logró que los retiros sean más altos que las indemnizaciones al 50% que otorgaba la empresa a los despedidos, debido a que se consideraba en crisis¹⁵, y que se les permita tramitar el fondo de desempleo abonado por ANSES.

Una cuestión muy estratégica de la empresa (fue) volver a abrir la instancia de los retiros voluntarios, que es una cuestión en la que vos al compañero le hacés ver la realidad, en la cual se está viviendo, que no es fácil conseguir trabajo, pero no podés decirle al compañero: “no, no te vayás, quedate acá”. Y bueno, fueron gente mayormente con antigüedad la que terminaron acercándose a los retiros voluntarios (...) se terminaron yendo con la indemnización que les correspondía y no con el 50% con el que la empresa planteó en un primer momento (...) Se fue más gente de la que realmente en su momento tomaron la determinación de despedir. Fue un

¹⁵ Carrefour apeló al Artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que en casos en que el despido fuera dispuesto por causa de fuerza mayor o por una disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad del total.



desmembramiento tremendo el que terminaron haciendo [David, delegado gremial Carrefour, junio 2017]

En síntesis, las experiencias gremiales en torno al conflicto de los despidos en Carrefour categorizan como un hito el primer paro realizado por los trabajadores en los supermercados de la empresa en Rosario. Algunos de los aspectos destacados por delegados y trabajadores son la “espontaneidad”, la masividad de la acción y la cristalización de los largos años de organización en la realización del paro. En lo que respecta a los logros de la acción colectiva realizada por los trabajadores, se frenan los despidos arbitrarios en la empresa y se abre la instancia de retiros voluntarios, quedando en manos de los trabajadores la decisión sobre aceptarlos o no. Sin embargo, existe un nuevo desmembramiento y una disminución de personal que incluso supera a la cantidad de despidos originalmente.

Experiencias gremiales en Jumbo

A continuación, desarrollaremos las experiencias gremiales sobre el conflicto en Jumbo. La empresa de capitales chilenos se instaló en el año 2004, a partir de la construcción de un centro comercial en la Zona Norte de Rosario. Al abrirse el supermercado se privilegió la contratación de jóvenes, en su mayoría recientemente egresados del secundario y se desplegaron diversas políticas de implicación de la fuerza de trabajo: viajes de capacitación; cursos de especialización y el otorgamiento de una diversidad de cargos jerárquicos que contribuyeron a crear un colectivo de mandos medios en la empresa.

En lo que respecta a la dinámica gremial, el supermercado cuenta con delegados sindicales desde el año 2005. En el año 2007 se produce un intento de huelga en el lugar de trabajo que no logra llevarse a cabo y en el año 2008 ingresa una manifestación por el descanso dominical del sindicato de empleados de comercio al centro comercial donde se ubica Jumbo. Hasta el momento en que nos centraremos a continuación, el período 2007-2009 se presentaba como el más álgido en términos de conflictividad laboral en el establecimiento, ya que no se producen otros conflictos abiertos de importancia en donde



participen los trabajadores. En esta empresa también la rotación de personal es un mecanismo que aborta la incipiente organización del período. En efecto, a partir de los años 2008-2009 se implementan diversas formas de flexibilización, como la subcontratación de trabajadores mediante agencias de empleo eventual; la disminución del personal a menos del 50%; el incremento de la tercerización de tareas y la reorganización de las jornadas laborales.¹⁶ Para el año 2017, según estimaciones de los delegados, la cantidad de trabajadores que se encontraban desde la apertura del establecimiento era menor a 20, de un total de aproximadamente 150 trabajadores. Como hemos analizado en otro artículo [Guiamet 2014], los apoyos en torno a la ley eran disímiles en la empresa. Esto se debe a que el debate por el descanso dominical se vincula con diferentes dimensiones de la cotidianeidad de los trabajadores. En primer lugar, la valoración del incremento salarial por desempeñarse domingos, pero sobre todo durante los feriados, era algo valorado especialmente por quienes tenían familia a cargo, principalmente por trabajadoras que constituían el principal ingreso de su hogar.

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

D: ¡Sí o sí! y cuantos más feriados hay mejor, más contenta estamos. Y después salimos, si, los domingos capaz que nos vamos al parque, ayer nos fuimos al parque con los chicos las dos, y re bien, pero...un feriado no [Laura y Diana, repositoras Jumbo, septiembre 2013]

Por otra parte también existían diferencias de acuerdo a las formas de organización del horario. Quienes no debían trabajar todos los domingos y tenían un sistema de trabajo de dos domingos por mes se distanciaban del reclamo, como vimos en el registro anterior. Por el contrario, quienes tenían jornadas parciales de 24 o 32 horas semanales apoyaban la ley, ya que por lo general debían trabajar todos los domingos y para acceder a un franco debían pedirlo con anticipación.

¹⁶ Uno de los conflictos llevado a cabo por los delegados de Jumbo a comienzos de la década de 2010 se centró en la impugnación de la contratación por agencias de empleo eventual y la efectivización de trabajadores contratados por diversas agencias durante más de dos años. El conflicto se resolvió favorablemente para los trabajadores y Jumbo debió efectivizarlos.



Los chicos de jornada alta me parece que no querían (...) capaz que a ellos los dos domingos eran los dos mil pesos de nosotras por los cuatro. Pero bueno, es como siempre digo, ellos tienen dos domingos al mes, nosotras no tenemos ninguno. Yo si no aviso con tiempo que tengo algo, a mí no me los dan [Miriam, cajera Jumbo, diciembre 2017]

Como ya lo mencionamos, el día 23 de junio Jumbo despide a 6 trabajadores. En este caso, no se utiliza el mismo criterio que en Carrefour, en donde se despide a los trabajadores con menor antigüedad, sino que son dirigidos precisamente hacia trabajadores que deseaban dejar de trabajar en la empresa. Frente a esto, los delegados se encuentran en una encrucijada ya que se los reincorpora para privilegiar la demanda frente al deseo de estos trabajadores. Otra diferencia es que les ofrecían el 100% de la indemnización, ya que no apelaron al Artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo al momento de despedir.

Yo tuve la mala suerte de que los seis que echaron, los seis se querían ir. Yo los reincorporé igual, me tuve que bancar que me puteen. Les pagaban todo en bandeja de plata. Era gente que tenía otros proyectos, le venía bárbaro. No por nada la empresa los eligió a ellos. Uno tenía los trece años de antigüedad, algunos ocho, nueve y el que menos tenía cinco. Yo llegué a decirle a una que me puteaba mucho: *prefiero que me putees porque te reincorporo al trabajo y no porque te quedaste en la calle sin nada. En ese momento se privilegió la pelea política más que el deseo de esos trabajadores* [Mariano, delegado gremial de Jumbo, diciembre 2017, el resaltado me pertenece]

Cuando vence la conciliación obligatoria, los trabajadores aceptan los retiros voluntarios ofrecidos por la empresa, los cuales eran de un monto similar al de la indemnización. De modo similar a lo que sucedió en la empresa de origen francés, aquí también se implementan retiros voluntarios adicionales que disminuyen aún más la cantidad de personal.

En síntesis, la acción gremial en el caso de Jumbo aparece en mayor medida como una acción individual de los delegados, no se registran acciones colectivas durante el conflicto y, como veremos en el apartado siguiente, se acrecientan las tensiones entre distintos



grupos de trabajadores debido a la implementación de cambios en la organización del trabajo que lleva a cabo la empresa frente al descanso dominical.

En este apartado registramos las diferentes experiencias gremiales que se construyen en ambas empresas durante el conflicto por los despidos en junio de 2016. Destacamos cómo la organización gremial previa es un aspecto determinante en los modos de respuesta de los trabajadores. Sin embargo, consideramos insuficiente la referencia a esta organización previa sin una explicación, aunque sea sucinta, de las formas en que se conformaron las condiciones de organización gremial en ambas empresas. En primer lugar, debemos tener en cuenta la mayor trayectoria de la acción gremial en los cinco locales de Carrefour. En otros trabajos hemos desarrollado las experiencias de los primeros delegados en Carrefour y en otras empresas que luego serían adquiridas por la empresa (Tigre, Mega y Norte) [Guiamet, 2020]. En efecto, en la mayoría de estos establecimientos existen delegados desde fines de la década de los '90, siendo incluso algunos los que forman el cuerpo de delegados que participa en el conflicto de 2016. Además, en los sucesivos traspasos de empresas gran parte de estos trabajadores protagonizaron conflictos importantes, como por ejemplo en la adquisición de los supermercados Norte por Carrefour en el año 2004, en donde se logran mantener ciertas condiciones de trabajo, como la jornada de 44 horas semanales y la antigüedad. En Jumbo, por el contrario, el hipermercado que se inaugura en 2004 se compone casi exclusivamente de jóvenes que ingresan al mundo laboral y, si bien existen experiencias de conflictividad, estas son desarticuladas por la empresa. Como dijimos, la rotación de personal es una de las políticas implementadas en este sentido que, si bien existe en las dos empresas, en Jumbo implicó que prácticamente no se mantengan trabajadores en puestos de representación gremial durante largo tiempo a excepción de Mariano, quien es delegado desde 2007 hasta 2018. Además, en algunos momentos el accionar gremial ha sido sostenido solo por este delegado, lo que se diferencia del Carrefour en donde al momento del conflicto existe un cuerpo de 13 delegados repartidos en los cinco locales.

Más allá de las experiencias previas de organización y la mayor continuidad de la organización gremial en Carrefour, la propia táctica de las empresas durante el conflicto difiere, lo cual también es un factor explicativo de las respuestas gremiales. En este



sentido, Jumbo despide proporcionalmente menos empleados que Carrefour y de manera dirigida hacia trabajadores que desean dejar la empresa, no apelando al recurso de crisis para pagar el 50% de la indemnización. De acuerdo con nuestro análisis, la acción del Carrefour se erige en primer lugar como una medida de presión frente a la inminencia del cierre dominical. En palabras de los propios delegados, Carrefour despidió para “seguirlo a Coto”, empresa que fue la que presentó la oposición más férrea a la medida, realizando movilizaciones con supuestos trabajadores de Coto en defensa del trabajo dominical, protagonizando violentos incidentes y suspendiendo y despidiendo trabajadores en diferentes instancias previas al conflicto en cuestión.¹⁷ Por otra parte, la acción del Jumbo, si bien también busca presionar en el conflicto, parece más dirigida a concretar los despidos de los sujetos que se elige, como efectivamente sucede.

El desenlace del conflicto: la declaración de inconstitucionalidad y la reorganización del trabajo

La ordenanza del descanso dominical se aplica en la ciudad desde julio de 2016 hasta enero de 2017, cuando una resolución de la Sala III de la Cámara Civil y Comercial autoriza a Jumbo, Carrefour y Coto a abrir los domingos. En junio de 2017 se decide que hasta que la Corte Suprema provincial se expida sobre la constitucionalidad, Coto y Carrefour deberán acatar la ley, como lo hacen desde hace casi un año el resto de los supermercados que funcionan en la ciudad, a excepción de Jumbo, que por otra resolución es autorizado para abrir.¹⁸

El 5 de diciembre de 2017 se declara inconstitucional la Ley Nro. 13.441 de Regulación de Horarios de Apertura y de Cierre de Establecimientos Comerciales y/o de Servicios. La votación en la Corte Suprema fue dividida, ya que votaron tres miembros a favor de la inconstitucionalidad de la ley y tres en contra, de modo que se designó a un Camarista para que desempate, quien decidió en última instancia la inconstitucionalidad.¹⁹ El

¹⁷ El Ciudadano, 6 de noviembre de 2014; El ciudadano, 19 de marzo de 2016.

¹⁸ La Capital, 1ero de junio de 2017

¹⁹ La Capital, 5 de diciembre de 2017.



principal argumento de la medida fue que las provincias no pueden legislar en materia laboral. Este argumento es objetado por el sindicato argumentando que la ley es de apertura y cierre del comercio, como su nombre lo indica, lo cual si es una facultad de las provincias para legislar. Incluso esta distinción aparece en el fallo judicial de la Corte Suprema de Santa Fe, expresado por el Dr. Falistocco, quien vota en contra del recurso de inconstitucionalidad.

Aun cuando la normativa local cuestionada pudiera incidir o condicionar las facultades del comerciante como empleador en lo atinente a la distribución de las horas de trabajo y a la diagramación de los horarios a cumplir por sus dependientes, lo cierto es que la ley 13441 no ha incursionado en un tema de derecho laboral sustancial reservado a la competencia exclusiva del Congreso nacional, desde que la misma no legisla sobre la extensión de la jornada de labor, descanso semanal del trabajador u otro instituto de derecho laboral de fondo, sino que regula el cierre y apertura de los establecimientos durante determinados días y horas, no resultando desde esta perspectiva, violatoria del orden de jerarquía establecido en el artículo 31 de la Norma Fundamental [Fallo de la Corte Suprema de Santa Fe 2017: 6]

Más allá de los fallos judiciales, sobre los cuales no poseemos herramientas adecuadas para el análisis, resulta interesante destacar que en el período en que las empresas cierran se produce una modificación en los sentidos de algunos empleados respecto a la norma, valorando la especificidad del descanso dominical por sobre los francos que se tienen durante la semana.

-¿Y qué pasó cuando cerró los domingos?

M: ¡Ay! era la felicidad absoluta. Para mí no es lo mismo descansar un domingo que descansar un martes (...) Y a mí la verdad me conviene quedarme en mi casa (...) mi marido en la semana prácticamente no está, está sábados, domingos y feriados. Es camionero. Yo los domingos que no trabajé los re aproveché. Porque yo me iba a caminar, me iba al parque, a comer a tal lado. A mí me cambió la vida, sinceramente. Y descansaba de otra manera [Miriam, cajera Jumbo, diciembre 2017]

El registro anterior introduce algunos aspectos interesantes para el análisis. Por un lado, la valoración de la especificidad de los domingos implica una valoración de lo doméstico, de lo “familiar”. Esto era incluso remarcado por Laura y Diana en el registro de la página 15, quienes afirmaban, pese a manifestarse a favor de la posibilidad de trabajar feriados



y domingos, utilizar de manera especial los dos domingos de franco para realizar actividades familiares. En este sentido, el descanso dominical posibilita ciertas actividades y un aprovechamiento mejor del ocio respecto de otros días.²⁰ Como analizamos en Guiamet [2017], la posibilidad de obtener francos los domingos para realizar actividades como acudir a eventos deportivos era valorada fuertemente por el conjunto de los trabajadores incluso desde antes que comience a discutirse la ley.

En este sentido, uno de los delegados de Carrefour interpreta esta valoración de la especificidad del descanso dominical como un avance en la concientización de los trabajadores frente a la monetarización de las condiciones de trabajo.

Fue una buena experiencia en el sentido de los compañeros. Porque había mucha discusión entre los compañeros, porque muchos decían, el domingo te pagan el doble. Y nosotros decíamos: “la guita no es todo, tenés que vivir, un descanso un domingo no es lo mismo que cualquier otro día”. Y cuando se dio lo del descanso dominical, muchos dijeron: “tenés razón, no es lo mismo cualquier otro día, el mejor día es el domingo”. Y hasta hoy seguimos peleando con las patronales de acá, porque quieren obligar a que vengan los domingos. Y nosotros les decimos, después que se cayó la ley, hicimos reuniones con éstos, y llegamos al acuerdo de venir a trabajar dos domingos y que los otros dos domingos, el que quiera, no va [Jorge, delegado gremial Carrefour, octubre 2019]

Como vemos en el último registro, al producirse la reapertura de los días domingo, se generan diversas tensiones en ambos establecimientos en torno a cómo se reorganizarán los horarios. En Carrefour, se reconvierten al trabajo durante dos domingos al mes, que era el preexistente en Jumbo. Según los delegados, debido a los logros de la organización dentro del lugar de trabajo, en esta reapertura los empleados tienen un mayor margen de decisión respecto a trabajar o no. En Jumbo, por el contrario, el regreso al trabajo dominical implica una reorganización horaria que resulta perjudicial para los trabajadores, ya que durante la aplicación de la ley la empresa impone el sistema de rotación de turnos entre quienes estaban fijos de mañana y quienes trabajaban en el turno

²⁰ Si bien no es objeto de este artículo, la valoración y la importancia del ocio para los trabajadores ha sido destacada en diversos estudios sobre la cuestión, para un recorrido sobre los diferentes enfoques, Cfr. [Miranda 2006]



tarde. La empresa negocia el regreso al sistema de trabajo de dos domingos por mes a cambio de que un conjunto más amplio de los trabajadores acepte la rotación. Esto produce una serie de discusiones y diferenciaciones dentro del colectivo de trabajo.

Para decidir esto (si aceptar la rotación de turnos a cambio de volver a tener dos domingos de franco extra al mes) se hizo un asado en el camping de empleados de comercio. El gremio nos compró la carne, fueron bastantes compañeros, aunque no todos. Yo dije: “este es el momento de hablar, de decirnos las cosas de frente”. Ahí se peleaban los viejos con los jóvenes: “que porque yo te tengo que cambiar el horario a vos, yo ya laburé a la tarde y me gané el derecho de estar de mañana”. Bueno, yo trataba de convencerlos de que estamos peleando por un día de franco más, hay que hacer sacrificios para que tengan los compañeros. Incluso hay diferencias generacionales: uno que nació en el 83 que se va a entender con uno que nació en el 96 [Mariano, delegado gremial de Jumbo, diciembre 2017]

El registro anterior otorga indicios acerca del retroceso en las condiciones laborales que se produce en Jumbo luego de la derrota del descanso dominical. En efecto, la empresa impone la rotación de turnos para el colectivo de trabajadores y dicha rotación se mantiene al retornar al sistema de trabajo de dos domingos al mes. Debemos aclarar que paralelamente se registra un avance en la organización gremial de los trabajadores, expresado en la realización de la asamblea mencionada por el delegado y en otras acciones como un intento de parar la línea de cajas precisamente demandando el regreso al turno fijo de mañana. Sin embargo, estos avances no logran modificar las políticas mencionadas y, más adelante, se produce un reflujo en la organización gremial.

En este contexto se profundizan mecanismos comunes de intensificación del trabajo en ambas empresas. Se implementa una fuerte disminución de personal y se llevan a cabo modalidades de multifunción hasta entonces poco practicadas en ambas empresas, como la utilización de repositores como cajeros en determinados momentos de la jornada laboral en que la afluencia de clientes es alta. Otro aspecto que se profundiza en las dos empresas es el incremento de los ritmos de trabajo, expresado en un mayor control de los tiempos de descanso.

Generan ese malestar de que es feo venir a trabajar y sentir que te tienen controlado, siendo que vos fuiste un empleado ejemplar durante trece años ¿Después de trece años me venís a controlar? Es algo absurdo, porque si vos tenés un empleado durante



trece años es porque hizo las cosas bien para durar trece años en una empresa. Y que lo vengas a controlar es medio raro [Martín, delegado gremial de Jumbo, noviembre 2017]

Creo que la situación que se vivió dentro de la empresa era tratar de demostrar su descontento a la medida tomada, haciendo cuestiones totalmente estúpidas y absurdas. Como por ejemplo, nosotros hasta ese momento, habíamos llegado a conseguir, en reuniones llevadas a cabo con la empresa que con el desayuno se entregaran dos frutas por persona. Nosotros como cuerpo de delegados sacábamos las variaciones de frutas, banana, manzana, naranja, todo ese tipo de cuestiones. Desde ese momento nosotros no sacamos más nada, lo saca la empresa, saca nada más que dos tipos de frutas, naranja, manzana, una determinada cantidad. Cuestiones de chiquilinas, pero era una forma de demostrar (...) también el control estricto del horario en el descanso. Antes era como que el personal si se pasaba cinco minutos en el descanso no había llamados de atenciones (...) esa si fue una cuestión seria en el cual nos pusimos ante la empresa y dijimos, si hay personal que realmente se está pasando del descanso es deber de ustedes informarnos a nosotros, como dice el convenio colectivo, para que nosotros podamos hablar con esos compañeros para que regularicen la situación. No tomen medidas sin consultarnos a nosotros [David, delegado gremial de Carrefour, junio 2017]

Nuevamente encontramos diferencias en las formas en que se tramitan gremialmente políticas similares llevadas a cabo por las empresas. En Jumbo, se generan “malestares” asociados a la intensificación del control y al retroceso en márgenes de espacios y tiempo que habían logrado los trabajadores. Era repetida la denuncia sobre el incremento de sanciones respecto de prácticas anteriormente aceptadas tácitamente por la empresa, como por ejemplo la ingesta de mercadería dentro del establecimiento o el intercambio de días entre compañeros. Si bien en Carrefour también se produce este retroceso, la mayor presencia gremial permite limitarlos. Incluso trabajadores cercanos al gremio pero sin la protección de fueros gremiales que supone ser delegado, afirmaban sentirse “cómodos” debido precisamente al proceso de organización que se plasma durante el conflicto por la ley de descanso dominical.

Vivo en Rucci. Ahora me queda lejos, pero lo que pasa es que yo acá...como te puedo explicar, yo tengo un carácter medio...voy siempre al choque, me molesta la injusticia, y choco mucho. Y acá es como que ya estoy acomodado, después de que



pasó lo de los domingos, que cerraron, fue como que acá se hizo fuerte la... no me molesta hacer 40 minutos de ida y 40 minutos de vuelta. Es como mi segunda casa podría decir, yo estoy cómodo acá [Mateo, trabajador de Carrefour, diciembre 2019]

Sin embargo, en este período posterior al conflicto también se esbozan críticas desde un sector de los delegados y una parte de los trabajadores de Carrefour hacia la dirigencia sindical, particularmente afirmando que la fuerte movilización que se produce en Carrefour no se capitaliza en beneficios para los trabajadores de la empresa.

Y lo que sentí (luego del paro), es como una alegría. Lo que pasa es que empleados de comercio a esa alegría no la supo capitalizar para usarla en beneficio propio nuestro, de los compañeros. Sino que la usó para beneficio de ellos. Porque vos con esa fuerza que tenés, vos ya te parás diferente al gremio, para pedir cosas. Para lograr no sé, por ejemplo, categorías de nosotros, porque nosotros tenemos categorías, categoría nivel uno (...) ahí es donde te digo que sentimos que el apoyo no estuvo de empleados de comercio. No estuvo, no estuvo, y ellos todos los logros que tienen es gracias a los empleados de Carrefour. Empleados de comercio ahora es fuerte gracias a lo que pasó en esos dos días. Porque en Coto no pasó lo mismo, en La Gallega tampoco [Mateo, trabajador de Carrefour, diciembre 2019]

Por otra parte, en el año 2018 en Jumbo se profundiza el avance sobre los derechos laborales y el retroceso en términos gremiales. En este período la empresa despidió a 10 trabajadores y, frente a la falta de iniciativa tanto por parte del sindicato como por los trabajadores de la empresa para movilizarse frente a los despidos, presenta su renuncia Mariano, quien era el delegado sindical con más antigüedad en la empresa. En su relato acerca de su renuncia encontramos indicios sugestivos sobre las dificultades que se cristalizaron después del conflicto por el descanso dominical.

Y las razones (por las que renuncia) son el poco compromiso social que tiene el empleado, porque el empleado siempre pretende que el gremio vaya al hueso solo, para defender los derechos de la gente pero el gremio sin los trabajadores atrás apoyando no es nada (...) Entonces digo: che, loco, estoy poniendo la cara, nos putean, encima no hacen nada, echan a compañeros y no se dan cuenta. Les digo vamos a movilizarnos, vamos a movilizarnos, nadie se mueve, nadie hace nada, y llegó un momento en que yo me sentí solo, solo por parte de mis compañeros, solo por parte de lo que es la organización gremial. Entonces dije no, estoy gastando saliva, tiempo, parte de mi vida. Yo realmente había llegado a un momento en que, para que te des una idea, me latía el ojo izquierdo durante días consecutivos y me



dejó de latir el ojo izquierdo cuando renuncié, así que imagínate al nivel de estrés que yo había llegado [Mariano, ex delegado gremial Jumbo, octubre 2020]

Reflexiones Finales

En este artículo abordamos el conflicto por el descanso dominical acaecido en la ciudad de Rosario entre 2013 y 2017. Este abordaje supuso un doble acercamiento desplegado a lo largo del texto: desde las estrategias gremiales formuladas por el sindicato a nivel general hasta la cotidianeidad de algunos lugares de trabajo en donde la norma se aplicó. Una de las preguntas pertinentes que se desprende del artículo es si durante el conflicto por el descanso dominical se modificó la estrategia política del gremio, acercándolo hacia la construcción de un sindicalismo que involucre una mayor participación de la base. En este sentido, caracterizamos al proceso acaecido en empleados de comercio como una organización sindical *impulsada desde arriba con participación de la base* [Marticorena y Vasallo 2016]. Es decir, si bien existieron ámbitos laborales en donde las bases protagonizaron fuertes reclamos y acciones orientadas a lograr el descanso dominical, el proceso fue llevado a cabo fundamentalmente por la dirigencia en el plano de la discusión política y legislativa. Además, al comienzo del artículo mencionamos que uno de los objetivos del gremio era ampliar su base de apoyos, buscando organizar a los trabajadores de empresas locales en donde el domingo no se paga adicionalmente. Si bien no ha sido objeto de indagación este tipo de empresas en el artículo, podemos afirmar que, hasta el momento en que finalizamos nuestro trabajo de campo, no se ha incrementado particularmente la presencia gremial en los establecimientos de origen local.²¹ Otra de las cuestiones que se modificó a lo largo del conflicto fue la amplia estrategia de alianzas construidas con diversos actores. En el plano político con el peronismo que tenía mayoría legislativa, en el plano social con actores muy diversos (desde la Iglesia Católica hasta diversos sindicatos y organizaciones de defensa del consumidor) y en el plano empresarial con los supermercadistas rosarinos, además de los pequeños y medianos comerciantes,

²¹ Según las Memorias y Balances de la A.E.C., en agosto del 2016 había 26 delegados en 6 supermercados locales, mientras que en agosto del 2019 existen 29 delegados en 7 supermercados. Además, la mayoría de los supermercados locales (excepto La Reina y Micropack) se encontraron exentos de la normativa municipal que regulaba el trabajo dominical.



como los almaceneros, quienes proponían la regulación de larga data. Algunas de estas alianzas fueron más endebles de lo que se preveía, fundamentalmente con los supermercadistas locales. En efecto, cuando los fallos judiciales comenzaron a autorizar la apertura de las empresas multinacionales a comienzos de 2017, los supermercadistas locales realizaron fuertes críticas a la ley de descanso dominical.²²

En segundo lugar, en el artículo abordamos la realidad de dos empresas multinacionales en donde el conflicto adquirió centralidad. Al ubicar la mirada en la cotidianeidad de las dos empresas surgen dimensiones que le otorgan particularidades al conflicto. Nuestra principal conclusión es que la dinámica gremial en estos lugares de trabajo se profundizó de acuerdo a sus diferencias previas. En Carrefour los trabajadores plasman la organización sostenida, con dificultades, durante casi dos décadas. Esto implicó en términos concretos un mayor margen de acción para los trabajadores en el conflicto por los despidos y en la dinámica posterior a la declaración de inconstitucionalidad. Asimismo, trabajadores y delegados compartían la visión de que, luego del conflicto, se había logrado disminuir la carga horaria de trabajo dominical, optando por un sistema de organización que consistía en tener franco dos domingos al mes. En Jumbo, por el contrario, se cristalizan las dificultades en la acción gremial frente a los despidos, en particular debido a la falta de interés de los trabajadores despedidos en su reincorporación. Además, en la dinámica posterior al conflicto se impone la rotación de turnos para el colectivo de trabajo, lo que fue vivenciado como un fuerte retroceso en términos de derechos adquiridos por los trabajadores.

Por otra parte, existen similitudes que se producen en ambas empresas en relación a una serie de dimensiones que atraviesan la cotidianeidad de las mismas. Entre estas encontramos que se avanza sobre las condiciones laborales en el retorno al trabajo dominical, en particular implementando mecanismos de multifunción y una intensificación de los modos de control y disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Asimismo, en los dos establecimientos se produce un fuerte desmembramiento del

²² El empresario Carlos Solans, titular del supermercado La Reina, afirma el día posterior a la declaración de inconstitucionalidad que la ley de descanso dominical era “un mamarracho” (La capital, 6 de diciembre de 2017).



colectivo de trabajo a través de los retiros voluntarios. Otro de los ejes de la cotidianidad de los trabajadores en ambas empresas que se modifica durante el conflicto se vincula con la mayor valoración del descanso y del ocio desde una perspectiva obrera. En términos generales, esta valoración que surge de la experiencia del descanso dominical también puede caracterizarse como un avance en el debate acerca de la negociación de derechos y condiciones laborales a cambio de un mayor salario.

En conclusión, esta experiencia posee novedosos aspectos para el sindicato mercantil de Rosario, que lo distancia de estrategias político-gremiales tradicionales del mismo, en particular debido a su diferenciación de un accionar sindical institucionalizante en donde la lucha económica y el cumplimiento de los derechos laborales sean el objetivo final [Marticorena y Vasallo 2016]. Sin embargo, también se diferencia de estrategias gremiales antiburocráticas y clasistas en términos de que la participación de las bases se encuentra secundarizada en ámbitos laborales que, debemos reconocer, poseen fuertes limitaciones y dificultades para la organización gremial.

Bibliografía

CAMBIASSO, MARIELA

2014 La noción de “estrategia”: límites y potencialidades para reflexionar sobre la cuestión sindical en la Argentina de post-convertibilidad. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*.

FERNÁNDEZ MILMANDA, BELEN

2013 Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil, en *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Cecilia Senén González y Andrea Del Bono (comp.). Prometeo Libros. Universidad Nacional de La Matanza: 151-176.

KAPLAN, LUCÍA

2018 *La conflictividad en torno a la regulación del descanso dominical en la ciudad de Rosario*. Tesina de Licenciatura en Ciencia Política. Universidad Nacional de Rosario.

MARTICORENA, CLARA Y DÉBORA VASSALLO

2016 ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar, en *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*, Paula Varela. Editorial Final Abierto. Buenos Aires: 135-179.



MIRANDA ROMÁN, GUILLERMO

2006 El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. Vol 4, N° 3: 301-326.

RODRÍGUEZ, GLORIA; JULIA SOUL Y JULIÁN GINDIN

2004 Políticas de organización gremial en Rosario. Las experiencias de docentes y mercantiles. *Revista Estudios del Trabajo (ASET)*, N° 28, julio-diciembre: 57-87.

SOUL, JULIA

2012 Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica, en *El mundo del trabajo. Tendencias y resistencias*, Julia Soul et. al. CLACSO. Buenos Aires.

VARELA, PAULA

2016 *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Editorial Final Abierto. Buenos Aires.

VARELA, PAULA Y NICOLÁS IÑIGO CARRERA

2015. Diálogo sobre el concepto de “estrategia” de la clase obrera. *Revista Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, año III, nro. 6: 55-75.