

Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina¹

María Alejandra Esponda*

Universidad Nacional Arturo Jauretche / FLACSO
aleesponda@gmail.com

Recibido: 6.04.17

Aceptado: 8.05.17

Resumen: La tercerización laboral en la industria se extendió fuertemente a partir de los años 1990 adquiriendo distintas modalidades tendientes a una precarización de la fuerza de trabajo y a la transferencia de responsabilidades hacia las empresas tercerizadas y, en muchos casos, a los propios trabajadores/as sobre sus condiciones salariales, de trabajo y salud. Este artículo analiza las modalidades salariales veladas por la firma de contratos comerciales entre empresas partiendo de un estudio de caso, en la industria siderúrgica argentina. Se relevaron las experiencias de 6 pequeñas empresas de ex trabajadores, tercerizadas por Siderar Sociedad Anónima (Siderar S:A), perteneciente al complejo Ternium del Grupo Techint. desde principios de la década de 1990. La investigación se realizó desde una perspectiva etnográfica, que permitió abordar las profundas relaciones de explotación y dependencia, que ocultan modalidades

¹ Este artículo es una reelaboración de una parte de un capítulo de la tesis de maestría de mi autoría titulada "Tercerización en la Industria. El caso de la formación de empresas de ex trabajadores en la ex Propulsora Siderúrgica (Siderar Ensenada)", aprobada en 2013 en el Programa de Postgrado en Antropología Social de la Universidad Nacional de Misiones.

* Licenciada y Magister en Antropología Social por la Universidad Nacional de Misiones, Docente e investigadora en la Universidad Nacional Arturo Jauretche y en el Área de Economía y Tecnología de FLACSO

de salario por tiempo, bajo la apariencia de relaciones comerciales entre empresas "clientes" y empresas "proveedoras".

Palabras claves: tercerización; industria; trabajadores

Resumo: A terceirização do trabalho na indústria se estendeu fortemente a partir dos anos 90 adquirindo modalidades diferentes tendiente a uma precarización da mão-de-obra e a transferência de responsabilidades para as companhias tercerizadas e em muitos casos para os próprios trabalhadores/as, as suas condições salariais, de trabalho e saúde. Este artigo analisa as modalidades salariais escondidas a partir da assinatura de contratos comerciais entre companhias, com base em um estudo de caso, no sector siderúrgico da indústria argentina que analisou as experiências de 6 pequenas companhias de trabalhadores, tercerizadas por Siderar Sociedad Anónima (Siderar S.A) pertencendo ao complexo Ternium do Grupo Techint, no início da década de 90. A pesquisa foi levada a cabo de uma perspectiva etnográfica que permitiu tratar as relações profundas de exploração e dependência, que eles escondem modalidades de salario por tempo, sob a aparência de relações comerciais entre os companhias "clientes" e companhias "abastecedoras".

Palavras-chave: Terceirização- Indústria- Trabalhadores

Introducción

La tercerización de la fuerza de trabajo es una tendencia de largo plazo, que se viene profundizando a partir de la crisis capitalista de los años 1970 en adelante. Lejos de ser una forma totalmente novedosa (De la Garza Toledo, 2005) en la actualidad adquiere una complejidad extraordinaria dada por las diversas modalidades de contratación, salariales y de utilización del tiempo de trabajo. A ello se suma la complejidad de la estructura empresarial y de propiedad nacida al calor de la reestructuración productiva que comenzara en los años 1970 y se incrementara fuertemente en los años 1990, especialmente en América Latina con la avanzada de gobiernos neoliberales, primero de la mano de gobiernos dictatoriales y luego de procesos democráticos (Basualdo y Morales, 2014).

Existen variadas producciones académicas que desde diversos campos disciplinarios dan cuenta de la extensión y profundidad de esta estrategia del capital, llegando a estimar que al menos el 25, 55 % de la fuerza de trabajo se encuentra tercerizada (Pochmann, 2008). En la mayoría de los casos, la tercerización se vinculó a la precarización de la fuerza de trabajo y al debilitamiento de las estructuras y formas de representación sindical.

Entendemos la precarización del trabajo en dos niveles diferenciados, como expresión de un *proceso tendencial de precarización estructural del trabajo* en la escala global (Antunes, 2012), que se expresa en condiciones específicas en cuanto a puestos de trabajo, con niveles que están por debajo de los estándares, tendientes a una flexibilización de la fuerza de trabajo en sus diversas formas (salarial, horaria, numérica); una mayor inestabilidad e incertidumbre en la duración del empleo; y formas de contratación de impiden o disminuyen las posibilidades de goce de la protección social, y de seguridad y previsión social (RedLat, 2011; Puig Farras et.al, 2011; Dean y Rodriguez, 2011; Celis Ospina, 2012; CSA- GTAS, 2013; Basualdo y Esponda, 2014). Estas miradas resultaron fundamentales, ya que permitieron ir más allá de las preocupaciones por la tercerización desde el punto de vista de las nuevas formas de organización del trabajo y la incorporación de innovaciones tecnológicas, consideradas modernizantes, que invisibilizaban o no daban un lugar adecuado al análisis de las consecuencias que esas modalidades traían a los trabajadores/as (Carrillo y Novick, 2006; Kosacoff y López, 2008).

Abordamos aquí uno de los aspectos de la nueva relación productiva entre una gran empresa siderúrgica, Siderar S.A. y empresas formadas por ex trabajadores de esa misma empresa, tercerizadas a partir de principios de los años 1990². Siderar es una empresa perteneciente al Grupo Techint. Este grupo fue fundado por el Ingeniero Agostino Rocca, venido de Italia al finalizar la segunda guerra mundial, que fue muy beneficiado por políticas estatales en la última dictadura militar. Cuenta con aproximadamente 60.000 empleados en todo el mundo y ganancias para 2014 cercanas a los 24.000 millones de dólares, y está presente en gran cantidad de actividades productivas³. Siderar Ensenada, dedicada a una de las últimas etapas del proceso siderúrgico, el laminado en frío, es una de las plantas de Siderar S:A, que actualmente cuenta con 6 plantas en la Argentina,

² Las tercerizaciones que analizaremos aquí no agotan las formas de tercerización establecidas por Siderar Planta Ensenada. Otras empresas tercerizadas se diferencian por sus diversos orígenes temporales y de propiedad. Algunas actividades vienen siendo tercerizadas desde la apertura de la planta en el año 1969. Nos referimos por ejemplo a las actividades vinculadas a la construcción, reparación y mantenimiento edilicio; logística y transporte de cargas; entre otras. Asimismo, fuentes empresariales nos informaron que también es utilizada la modalidad de contratación de personal a través de agencias de empleo, la cual reviste otra forma de tercerización.

³ En: <http://www.techint.com/es-ES/Highlights.aspx>. Acceso: 37/08/2015.

que emplean un total aproximado de 5460 trabajadores de manera directa⁴, que cumplen todas las etapas del proceso siderúrgico en producción de planos. Su crecimiento, consolidación y proceso de transnacionalización se ha visto beneficiado por políticas estatales que tendieron a la duopolización del mercado siderúrgico a partir de la privatización del complejo siderúrgico estatal, aspecto que profundizaremos más adelante.

Si bien hay muchos aspectos a la hora de caracterizar la nueva relación productiva como por ejemplo la administración de las tercerizadas, la intermitencia en la adjudicación de trabajos y la derivación de emergencias, los sistemas de endeudamiento que mantienen a las pequeñas empresas en una fragilidad económico-financiera notable⁵, en este artículo voy a profundizar específicamente cómo se establecieron los nuevos contratos comerciales entre la empresa principal y las tercerizadas, y las modalidades salariales que se ocultan bajo estos arreglos.

Develar estas modalidades ocultas bajo las formas de "contratos comerciales entre empresas", requirió dos cuestiones fundamentales. Por un lado, un trabajo de campo etnográfico que iluminara realidades veladas en las primeras elaboraciones de los propios trabajadores y de los contratos firmados, lo que se logró sólo a partir de la palabra de los trabajadores, comprometida y en muchos casos sufriendo y la observación de sus talleres en distintos momentos del año⁶. Por otro lado, fue necesario el diálogo con otras etnografías del campo de antropología del trabajo que se preocuparon por develar los mecanismos de explotación de la fuerza de trabajo en diversas actividades productivas.



⁴ <http://www.ternium.com.ar/acerca-de-ternium-en-argentina-en-numeros/>

⁵ Estas otras características fueron trabajadas en la tesis de maestría antes citada.

⁶ Los materiales de campo sobre los que trabajamos se componen de entrevistas, conversaciones y observaciones realizadas por la autora en diferentes etapas a partir del año 2005, con distintos trabajadores y ex trabajadores de Siderar, Planta Ensenada. El trabajo de campo se realizó en dos etapas espaciadas temporalmente. La primera, entre los años 2005 y 2007. La segunda etapa, entre septiembre de 2010 y fines de 2011. Entre ambas etapas hemos realizado aproximadamente 40 entrevistas en profundidad y observaciones en un taller metalúrgico que provee servicios a Siderar.

Nociones básicas sobre tercerización laboral

La tercerización laboral, como estrategia del capital de reformulación de las relaciones laborales, ha estado presente en distintos momentos históricos del capitalismo, sin embargo podemos situar su redescubrimiento y expansión, primero en Oriente (y más específicamente en Japón) a partir de los años 50 y posteriormente en Occidente a partir de los años 70. No es objetivo de este trabajo historizar esta estrategia, esfuerzo que hemos emprendido en otros trabajos (Basualdo y Esponda, 2014), sino más bien conceptualizarla muy sintéticamente, recurriendo a diversas discusiones que se han dado en las últimas décadas.

La tercerización implica la aparición de un "tercero" en una relación que al menos durante la denominada "edad de oro del capitalismo" en la segunda posguerra, se presentaba predominantemente como una relación dual entre empleador y trabajador. Este tercer agente que interviene en la relación puede adquirir diversas formas (jurídicas y reales) que muchos autores han intentado sistematizar, llegando a la conclusión de que existen cuatro formas centrales de tercerización: 1) la subcontratación, cuando una empresa *madre, primaria, principal* subcontrata a otra *secundaria, accesoria*, para que realice determinadas obras o servicios en el ámbito/espacio de la empresa principal o fuera de él; 2) la intermediación, que implica la aparición de una persona física o jurídica que interviene en la contratación de mano de obra para trabajar en la empresa principal; 3) la intermediación por medio de agencias suministradoras de empleo transitorio o eventual y 4) la contratación de trabajadores/as autónomos o monotributistas que por medio de contratos de obra o servicios establecen una relación entre partes⁷.

Más allá de la diversidad de formas que puede adquirir la tercerización, hay aspectos compartidos que modifican el proceso productivo: la fragmentación del proceso de trabajo que en ocasiones se conjuga con la externalización de determinadas actividades, las transferencias de esas tareas a empresas o personas externas y el mantenimiento de la coordinación de todo el proceso por parte de la empresa principal, la beneficiaria final del proceso productivo, aunque

⁷ En estos casos, si se comprueba una relación de dependencia encubierta, puede determinarse la existencia de "fraude laboral". En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo 20744 prohíbe este tipo de contratación cuando las tareas se realizan en el establecimiento de la principal, bajo su régimen horario, sus directivas, normas y además refiere a tareas regulares del establecimiento.

jurídicamente no sea la empleadora directa del personal. Se establece de esta manera una desigualdad estructural que genera divisiones sustanciales en el colectivo de trabajadores, entre aquellos que acceden a derechos laborales y aquellos que no; o entre aquellos que realizando las mismas o similares tareas trabajan bajo diferentes convenios colectivos⁸ llegando al extremo en los casos más *deslaboralizantes*, como el empleo de trabajadores autónomos para tareas regulares y permanentes (Dean y Rodríguez, 2011; Celis Ospina, 2012).

Diversas investigaciones dan cuenta del vínculo frecuente entre tercerización y precarización, que aumenta (en el caso de las subcontrataciones) a medida que la tercerizada se aleja en la cadena de subcontrataciones de la empresa principal. En esos casos se verifican mayores diferencias salariales entre tercerizados (más aún mujeres tercerizadas) y directos/as; los/as tercerizados/as realizan las tareas más riesgosas e insalubres, carecen de implementos de seguridad e higiene adecuados, jornadas laborales más extensas, son insuficientes o no existen los momentos de descanso y alimentación diarios, les falta asistencia médica o es inadecuada, entre otras (García, 2003; Palermo, 2012; Perelman y Vargas, 2013; Basualdo et.al., 2015).

Por último, es importante remarcar que por estas mismas características de invisibilización y/o naturalización de las diferencias, la tercerización ha impactado mucho en las posibilidades de organización sindical y en las instancias de representación en los lugares de trabajo. No sólo muchos trabajadores/as tercerizados tienen dificultades a la hora de sindicalizarse ya que se encuentran en las posiciones estructurales más precarias frente al/los empleadores, sino que en muchos casos no han sido encuadrados en los sindicatos y convenios colectivos de las actividades correspondientes, conforme a la tendencia de la terciarización⁹. En los casos más deslaborizantes, como los/as trabajadores/as autónomos/as no se encuentran representados por ningún sindicato. Si bien diversas experiencias sindicales han intentado

⁸ En muchos casos los y las trabajadoras tercerizadas trabajan bajo los convenios más desfavorables en términos salariales y de condiciones de trabajo.

⁹ La tendencia de tercerización se relaciona con la tendencia de *terciarización*, toda vez que una actividad considerada anteriormente secundaria, es decir perteneciente a la actividad industrial, es renombrada como una actividad terciaria, es decir de "servicios". Ejemplos de esta transformación puede encontrarse en ciertas empresas a partir de tareas de limpieza industrial, mantenimiento de equipos y maquinarias, seguridad industrial, entre otras.

modificar y revertir estas situaciones, existe una gran complejidad a la hora de analizar las relaciones entre sindicalismo y tercerización. Como modo de ejemplo, podemos encontrar dos situaciones bien distintas. Existen estructuras sindicales que han intentado y en muchos casos han logrado desandar el camino de fragmentación inducido por las patronales e interiorizado fuertemente entre trabajadores/as directos/as y tercerizados/as, superando visiones parciales que nublan una perspectiva integral respecto de que la precarización de los/as tercerizados/as redundaría tarde o temprano en la precarización de todos/as los/as trabajadores/as. Existen también estructuras sindicales con intereses creados alejadas de sus objetivos iniciales de representación y defensa de los/as trabajadores/as, especialmente cuando la reestructuración productiva promovió la formación de empresas a subcontratar pertenecientes a los sindicatos o a los dirigentes sindicales, lo cual generó en la Argentina lo que se conoce como *sindicalismo empresario*¹⁰.

La tercerización en Siderar Ensenada (ex Propulsora Siderúrgica): formación de empresas de ex trabajadores y modalidades de contratación de la fuerza de trabajo

La ex Propulsora Siderúrgica (actual Siderar Ensenada) forma parte de un sector productivo que ha sufrido grandes transformaciones a partir de la última dictadura militar, tendiente a la concentración y centralización del capital. En la década del noventa, la conformación de mercados sumamente concentrados y el retiro del Estado como productor a partir de la privatización de todo el complejo siderúrgico estatal, benefició fuertemente al grupo, que formó parte del duopolio del mercado del acero junto con Acindar. Estas tendencias se conjugaron con la disminución drástica del empleo industrial y el aumento de la productividad con la incorporación de tecnología, el cambio en las formas de organización del trabajo (Azpiazu, Basualdo, Kulfas, 2007), y la expansión de la tercerización laboral.

Desde sus inicios en el año 1969, en Propulsora Siderúrgica existieron tareas tercerizadas, que en su mayor parte estaban vinculadas al mantenimiento edilicio, refacciones u obras específicas. Sin embargo, a partir de la década de 1990, la tendencia a la tercerización se profundizó llegando a abarcar desde

¹⁰ Ver referencias concretas sobre experiencias sindicales en Basualdo et.al (2015).

tareas actualmente denominadas "subsidiarias" tales como limpieza, comedores, seguridad, hasta tareas que intervenían directamente en el *core* de la empresa, desde la reparación o mantenimiento de equipos, paradas programadas, hasta puestos de trabajo en las líneas productivas. Con la privatización de SOMISA en 1991 y la adquisición por parte de Propulsora de una porción mayoritaria del paquete accionario, se creó Siderar S.A. que actualmente nuclea seis plantas en la Argentina, que emplean un total aproximado de 5460 trabajadores de manera directa¹¹, y según datos informados por la propia empresa hace más de una década, cerca de 3100 "indirectos", lo que significa un 40% de la fuerza de trabajo (Basualdo et,al, 2015), número que se ha incrementado en los años posteriores a un 50% (Soul, 2011)¹².

En el caso de la Planta Siderar Ensenada, se verifican una serie de etapas en el proceso de tercerización que van de la subcontratación por medio de pequeñas empresas de ex trabajadores a la subcontratación de medianas y grandes empresas, nacionales y trasnacionales, tendiendo a la concentración y centralización de empresas proveedoras. De manera simultánea se da el quiebre de una gran cantidad de pequeñas empresas de ex trabajadores y la creación por parte del grupo Techint de la empresa Exiros, encargada de centralizar las compras y el registro de proveedores en el mundo (Esponda, 2012).

8 

Las primeras tercerizaciones por medio de la formación de empresas de ex trabajadores que habían tomado los retiros voluntarios para "convertirse" en empresarios, abarcaron varios sectores fundamentales en el proceso siderúrgico como el taller mecánico, el taller eléctrico, transporte interno, embalaje. Entre los años 1991 y 1993 se formaron aproximadamente diez empresas que asociaban de 2 a 50 ex trabajadores aproximadamente. Con la crisis económica ocurrida entre el 2000 y el 2001, sólo una continuó abierta y subcontratada por Siderar, situación que se mantiene en la actualidad.

¹¹ <http://www.ternium.com.ar/acerca-de-ternium-en-argentina-en-numeros/>

¹² Otros estudios recientes dan cuenta de que en otras grandes empresas del sector, la tercerización explica cerca del 50% de la fuerza de trabajo empleada (Strada, 2015).

La nueva relación productiva con Siderar y las formas de explotación de la fuerza de trabajo

Hubo dos formas diferenciadas de contratación entre Siderar y las empresas formadas por ex trabajadores, verificadas hasta el año 2012: *contrato por hora, fijo* o *contrato marco*; y *contrato por trabajo*, o *contrato variable*.

El "**contrato por hora, fijo**" o "**contrato marco**", era un contrato que se estipulaba en pesos y por tiempo determinado, normalmente de 1 a 5 años¹³. En él se fijaba un "consumo máximo"¹⁴ (aunque no un "consumo mínimo") de la fuerza de trabajo medida por el precio de la hora de trabajo, como también se contabilizaba el costo de los materiales a utilizar. Este contrato, definido como la "orden" entre el "cliente" y el "proveedor"¹⁵, establecía los términos que regían las futuras contrataciones. A su vez, cada sector de trabajo tenía un contrato específico, por ejemplo, un contrato de taller mecánico, uno de taller eléctrico, uno de calderería, etc. que firmaba con cada planta de Siderar de manera independiente, pudiendo coexistir varios contratos. Los trabajos abracados en los contratos marco, no superaban el monto de \$20000 que en el momento relevado (año 2012) significaban 4082 dólares estadounidenses. El monto abonado cubría el costo de la fuerza de trabajo y las materias primas¹⁶, y se realizaba contra entrega del trabajo.

Uno de los aspectos de mayor importancia en el momento de renovación de estos contratos, era la definición del precio de la hora de trabajo, que variaba según el oficio, definido por la maquinaria utilizada: "hora de torno, de cepillo,

¹³ Los primeros contratos fueron de 3 y 5 años de duración, luego fueron por períodos más cortos.

¹⁴ Esta expresión fue utilizada en una visita institucional a la planta Propulsora Siderúrgica realizada con una cátedra de la UNLP en el año 2005.

¹⁵ "Cliente" es la persona o sociedad indicada en el encabezado del Contrato Marco (en este caso Siderar) como el futuro comprador de Productos y/o Servicios. "Proveedor" es la persona o sociedad nombrada en el Contrato Marco como futuro proveedor de los Productos y/o Servicios. Definiciones tomadas en uno de los contratos firmados entre las partes.

¹⁶ No siempre está estipulado el costo del desgaste de la maquinaria.

de soldadora, de alesadora, de fresadora, de cilindadora", etc¹⁷. La definición del "valor horario" era fundamental ya que no se podía modificar mientras durara el contrato. De hecho, en el contrato se estipulaba que si no se había fijado precio en la orden específica, el cliente pagaría el precio más bajo equivalente al último precio o tarifa cotizada o pagada por él, o el precio o tarifa predominante en el mercado para esos productos y servicios, aclarando que en ningún caso y por ninguna razón estarían sujetos a reajuste¹⁸. El contrato estipulaba que durante el lapso fijado, el precio de hora definido allí permanecía fijo en pesos que se iban "descontando" del monto total del contrato. Es decir, si se firmaba un contrato de un año por 100.000 pesos (de consumo máximo) de taller eléctrico, las horas trabajadas en el taller eléctrico se descontaban en pesos fijos. Si Siderar no "consumía" los 100.000 pesos en el tiempo estipulado, el contrato se anulaba y se realizaba un contrato nuevo. Si por el contrario, Siderar requería más trabajo del establecido, existía la posibilidad de ampliar el contrato a un monto mayor durante ese mismo período.

Como dijimos, lo importante en este tipo de contratos es que no existe la posibilidad de reajustar el precio de la hora de trabajo. Por eso en el momento de la firma de un nuevo contrato existe una instancia de negociación en la cual el objeto principal en disputa es la definición del valor horario.

"... el tema es así... o sea se da esa situación cuando uno está renovando el contrato y tenés que presupuestar valores horarios, uno más o menos hace su número, la respuesta de ellos es decir, mirá precisamos un descuento de los valores porque están altos tenemos valores más bajos, entonces ahí tenés que estar empezando a bajar (...) casi siempre te dicen o que hay alguien que tiene menos precio, o qué bonificación podés hacer para que alguien te lo adjudique... ese tipo de cosas pasan en casi todos los contratos, en los que son de taller de apoyo, que vas por valor horario. (...) que te bajan, te bajan y que te van a tratar de regatear... te van a regatear todo lo posible"

¹⁹

¹⁷ Es interesante notar cómo la hora de oficio en general se nombra por la máquina herramienta que se utiliza o el sector de trabajo al que pertenece. Incluso en algunas expresiones, los obreros aparecen como partes de la máquina: "(...) la máquina tiene un operario..."

¹⁸ Aproximadamente desde el año 2005, en ocasiones negociadas, Siderar permitió a los proveedores aplicar una "fórmula de ajuste" aunque esta adecuación no siempre permitía una recomposición real del valor de la fuerza de trabajo.

¹⁹ Vicente, op.cit.

En la negociación específica del precio de la hora de trabajo, encontramos una nueva complejidad: la fijación del precio de la hora diurna, nocturna, domingos y feriados, y el pago extra por emergencias. En la firma de los primeros contratos, esta diferenciación no fue tomada en cuenta, debido al *habitus* construido como trabajadores de Siderar (Bourdieu, 1988), por el cual los empleados directos de Siderar, cumplían con el sistema de turnos rotativos trabajando una semana en cada turno (mañana, tarde y noche), sin importar la cantidad de trabajo o emergencias que surgieran, el salario siempre sería el mismo. En esta nueva modalidad, los trabajos también debían realizarse en el momento en que se los solicitaban, por lo cual debían asegurarse tener la fuerza de trabajo disponible, y afrontar el pago de horas nocturnas o extras a socios o empleados. La renegociación con Siderar fue ardua, y luego de varias negativas por parte de la gran empresa, lograron precios diferenciales por horas diurnas, nocturnas, domingos y feriados; aunque sin lograr el pago extra por emergencia.

Las condiciones de negociación era muy desfavorables, no sólo por una correlación de fuerzas desigual, sino porque no contaban con asesoramiento en aspectos técnicos-productivos, ni administrativo-contable y realizaban cálculos económicos que no sabían si resultarían beneficiosos.

“¿Cuánto nos van a cobrar por hora?”

-yo no tenía ni idea, y empezamos a sacar cuentas: si cobrábamos 900 pesos dividido 200 horas, más la obra social... Sacan cuentas y les da X\$ la hora, lo plantean y te respuesta de la empresa fue:

*- ¡No! ¡Precio competitivo muchachos! Valor de mercado muchachos...valor de mercado, ese no es el valor de mercado... sáquenme los números!*²⁰

*Empezamos cobrando un número que no sabíamos si era ganancia o pérdida*²¹.

Asimismo, muchos trabajadores sospechaban, aunque no llegaron a sistematizarlo, que además de bajar el precio de la hora de trabajo, Siderar bajaba la cantidad de horas históricas contabilizadas por tarea.

“Jorge: bueno del contrato inicial (...) los famosos contratos marco. Ellos agarran y te dicen, construime esto... ellos le llaman horas históricas ¿no?”

²⁰ Recreación de una conversación mantenida con jefes de Siderar, realizada por Martín.

²¹ Martín, trabajó en Propulsora Siderúrgica desde el año 79 hasta el 91, formó una de las empresas posteriormente por Siderar, que cerró a principios del 2000. Entrevista realizada el 17/10/2006, donde reproduce un diálogo con los jefes de Siderar.

José: al trabajo repetitivo sí.

Jorge: bueno, allá tardaban 5 horas, bueno 5 horas, inclusive nos empezaron a achicar esas horas, o sea que antes pagaban 5, ahora te empezaban a pagar 3²².

Es decir, a la desvalorización de la fuerza de trabajo por vía de la disminución del valor horario, se sumaba la exigencia de mayor productividad por hora.

Ahora bien, esta noción de "regateo" utilizada por los propios trabajadores, debe ser problematizada, ya que generalmente se refiere a la relación entre dos agentes en posiciones similares de negociación en el mercado, en el que uno oferta y otro contraoferta. En este caso, los agentes no se encuentran en posiciones similares, por lo cual la situación de aparente "regateo", se transforma en una situación de subordinación en la cual una de las partes debe aceptar las reglas de negociación que define el otro ó se queda afuera.

“Gregorio: lo mismo los contratos. Los contratos... nosotros firmamos contratos... es un contrato unilateralmente, nosotros lo firmamos pero después lo manejan ellos.

Patricio: después lo manejan ellos y te empiezan a apretar: ‘no, tenés que bajar las horas porque mirá que tenemos otra empresa que nos pasaron menos’. Entonces vos ni las conocés a las otras empresas, si existen, si no existen, si es cierto lo que te dicen... si no es cierto. Llega un momento que decís ‘bueno, y bueno...’ entonces trabajás por lo que ellos quieren, no por lo que vos querés, trabajás por lo que ellos quieren (...) y cada vez que hay renovación de contrato es un problema, porque te empiezan a presionar²³

Los trabajadores esbozan diferentes explicaciones para entender esta situación de “regateo”. En este sentido es interesante notar en el próximo extracto de

²² Entrevista colectiva realizada el 19/11/2010, con Jorge (Ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1972 y se retiró en 1993, actualmente socio de Una de las empresas de ex trabajadores tercerizadas. No tuvo militancia sindical en la planta) y José (Ex trabajador de Propulsora, ingresó en Propulsora Siderúrgica en 1970 y se retiró en 1993, actualmente socio de Una de las empresas de ex trabajadores tercerizadas. No tuvo militancia sindical en la planta).

²³ Entrevista realizada el 12/11/2010 con Patricio (Ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1967 y se retiró en 1993, fue supervisor en Propulsora, actualmente socio y ex vice- presidente de una de las empresas de ex trabajadores tercerizada. No tuvo militancia sindical en la planta) y Gregorio (Ex trabajador de Propulsora, se retiró en 1993, actualmente socio de una de las empresas de ex trabajadores tercerizadas. No tuvo militancia sindical en la planta).

testimonio cómo la noción de “valor de mercado” ha sido internalizada de tal manera que aparece en el discurso de algunos trabajadores como un hecho objetivamente dado, ocultando las relaciones sociales que lo conforman.

“Tenés que ir manejándolas... en cada trabajo las tenés que ir manejando, es así, no tenés otra... que te bajan, te bajan y que te van a tratar de regatear... te van a regatear todo lo posible, pero los valores con que él [encargado de presupuestar que estaba presente] está haciendo los presupuestos son los valores que se mueven en el mercado también (...) son los valores del mercado”²⁴.

Es decir, desde esta lógica de pensamiento, existe regateo porque existe un valor de mercado más bajo que el propio. Sin embargo, no llega a haber una problematización de cómo es el proceso de génesis de ese valor de mercado, que sin duda nos remitiría a relaciones sociales como las que estamos describiendo aquí. El valor de mercado así concebido, desvinculado de las relaciones sociales que lo conforman, se convierte en la medida que corrobora que deben aceptar ese precio como el límite máximo al cual podrían llegar.

Para otros trabajadores, en cambio, es más claro que la definición del valor horario se da en el marco de una relación de poder y “atenerse” a los imperativos de esa relación era considerado la única manera de lograr la supervivencia como empresa.

“(...) te manejan el dinero, te manejan el dinero... te ponen la pauta de la hora... vos suponete una máquina... el cepillo, vos decís cuesta 100 pesos la hora. Ellos te dicen ¡no! 100 pesos la hora no, te pago 40. Y ahí empieza la discusión... ‘no olvidate... yo de aportes jubilatorios ...’ ‘ah no, pero ese no es problema mío’, ‘pero sí la máquina tiene un operario y el operario cuesta 10 pesos la hora y los aportes de cada operario son el 1.98 % de la hora, y la máquina tiene un motor a caballo que gasta... que se yo 10 pesos la hora y tiene un sistema hidráulico que gasta... y cuando hago la suma de todo eso me da 100 pesos, ‘no no yo no te lo pago’ entonces ellos te manejan el dinero. (...) Te condicionan a que te atengas a eso porque si no, no tenés trabajo”²⁵.

Otra característica importante de estos contratos tiene que ver con la transformación formal de una antigua relación laboral en una relación

²⁴ Vicente, op.cit.

²⁵ Marcelo, ex trabajador que ingresó en Propulsora desde el año 1973 y tomó el retiro voluntario para formar una empresa luego tercerizada por Siderar en el año 1993. No tuvo militancia sindical en la planta. Entrevista realizada el 24/11/2010.

“comercial” entre empresas. Se ha conceptualizado como *deslaborización* a estos tipos contractuales en las cuales la relación tiende a perder su forma laboral, siendo reemplazada por relaciones comerciales, lo que hace que el trabajador pierda sus garantías en cuanto tal, aunque el contenido laboral de la relación perdure. Este “efecto deslaborizante” tiene un “carácter político que incide directamente en la relación de fuerzas existentes entre fuerza de trabajo y capital” (Rodríguez y Dean, 2011: 57). La *deslaborización* queda muy clara a partir de la lectura de algunos aspectos sobresalientes de los contratos firmados entre Siderar y las tercerizadas, en los cuales se fijan derechos y obligaciones de cada uno de los firmantes, proveedores y cliente.

Si bien cada contrato estipula un monto final, eso no obliga al “cliente”, en este caso Siderar, a “comprar” una cantidad determinada de productos o servicios, pudiendo incluso terminar el contrato, incluyendo cualquier “orden de compra”, mediante una notificación fehaciente enviada por escrito. Los derechos del “cliente”, estipulados en los contratos son significativos y expresan muy claramente que es la tercerizadora (en este caso Siderar) quien dirige, controla, tiene la autoridad para frenar o continuar los procesos productivos y para incidir en las decisiones productivas de las tercerizadas. Siderar tiene derecho a inspeccionar los productos y/o los servicios en cualquier local o establecimiento del proveedor o sus subcontratistas o sub-proveedores en cualquier momento. Incluso consigna que “se reserva el derecho de nombrar representantes permanentes en los locales o establecimientos del proveedor si considera que ello es conveniente para una buena coordinación de las actividades”. Puede cambiar la orden de trabajo sin limitación, modificando las cantidades de productos a ser comprados, los alcances y especificaciones de los servicios, el método de transporte y embalaje, etc., sin que el proveedor pueda rehusarse a ello²⁶.

En caso de que el proveedor prestase servicios en las instalaciones del “cliente”, debe cumplir con los requisitos de salud, seguridad y medio ambiente establecidos por el cliente. En el caso de accidentes el contrato establece que el proveedor debe defender e indemnizar al cliente y sus subcontratistas de y en contra de todo reclamo, acción, daño, pérdida o gasto, por responsabilidad, por lesión o muerte de empleados del proveedor o sus subcontratistas, o daño

²⁶ En estos casos, “el Cliente reembolsará al Proveedor todos los costos directos en que hubiere incurrido a la fecha de notificación, aunque no pagará ninguna compensación adicional, como por ejemplo lucro cesante, pérdida de negocios, daños punitivos o daños indirectos”.

causado a la propiedad o personal del proveedor, a la propiedad o personal de sus subcontratistas, *haya o no la negligencia o incumplimiento del deber del cliente o sus subcontratistas causado o contribuido a causar tal lesión, muerte o daño* (cursivas mías). Esta cláusula, y especialmente la oración final es una flagrante transferencia de responsabilidad de la gran empresa a las tercerizadas²⁷.

El otro tipo de contrato que regula las relaciones de producción entre la pyme y la gran empresa es el llamado "**contrato por trabajo**" o "**contrato variable**", que se realiza por presupuestación de trabajo terminado, y que abarca aquellos trabajos cuyo costo supera cierta cantidad de dinero o que no son urgentes. Este tipo de contrato se realiza generalmente por licitación entre proveedores. Desde 1999 aproximadamente, Exiros –la empresa dedicada a las compras del grupo Techint– es la encargada de convocar a licitación. Sin embargo, previamente a la creación de esta empresa, las licitaciones se realizaban de manera directa por personal de Siderar, estableciendo dos etapas bien diferenciadas.

En la primera etapa, la licitación se realizaba cara a cara entre directivos de Siderar y de la tercerizada, y en la negociación se ponían en juego diversas estrategias, entre ellas, el regateo, el maltrato y la desvalorización dirigida a los encargados de las tercerizadas, que actualizaban la relación jerárquica previa, y sumaba la amenaza respecto de la posibilidad de pérdida del trabajo.

En una nota de campo de octubre de 2006, describí el testimonio de uno de los trabajadores:

“Martín me cuenta las actitudes de desprecio a las que eran sometidos cada vez que se presentaban para conseguir algún trabajo. Ellos tenían que hacerse presente en la empresa con una carpeta donde detallaban el trabajo y los costos. El encargado de recibir esas carpetas las agarraba, las miraba por arriba y con una expresión de desprecio decía:

-¿que...?! bue, dejáme esto ... pero después no digas nada si no te llamamos.

-¿me vas a decir que conseguís quien lo haga por menos? Imposible, no puede ser.

²⁷ Del mismo modo, y a pesar de que el artículo 30 de la Ley nacional Nro. 20744, modificada en el año 2004 (Battistini, Osvaldo, 2010), establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal sobre la contratación de trabajadores por empresas contratistas, tanto para los trabajos contratados para la actividad principal como para la accesoría, con o sin fines de lucro, en el contrato marco, la empresa principal establece que ninguna de las partes será responsable por las deudas y obligaciones de la otra.

- *precio de mercado muchachos, salgo afuera a buscar y encuentro un montón...*

- *bueno, está bien, yo salgo a buscar más barato (obreros para contratar) pero después no me pidas que esté bien hecho el trabajo.*

- *¡ah no! ¡El trabajo bien hecho eh!*²⁸.

Esta nota de campo expresa varias cuestiones. Por un lado, que en este tipo de negociación se ponían claramente en juego las relaciones construidas en los 20 o 30 años de trabajo previos cuando eran empleados de Propulsora Siderúrgica, marcadas por el desprecio por el trabajo del obrero, expresado corporal y verbalmente. Por otro lado, la estrategia del regateo, logra atemorizar al proveedor con la pérdida del trabajo:

"Ojo que ellos una vez nos dijeron que somos caros

¿qué son caros?

*sí, que somos caros, es parte del juego de ellos ¿eh? Primero me enojé como loco, me puse como loco, después digo no, esto es parte del juego de ellos. Porque ¡fíjate que siempre fuimos baratísimos! Y el dentro de su juego... no ustedes... ¿cuál era el fin?, seguir pagándonos poco*²⁹.

Si bien el temor por la pérdida del trabajo, que en la relación productiva previa a la tercerización se expresaba como el temor a perder el "empleo", es un viejo mecanismo utilizado por la patronal para lograr prerrogativas que de otra manera no obtendrían, como abaratar el costo de la mano de obra, que en este nuevo contexto productivo tuvo una ventaja adicional. Siderar, para dejarlos sin trabajo, tan sólo necesitaba rechazar la carpeta, ya que desde el punto de vista legal, no los unía ninguna relación contractual.

Esta relación directa entre Siderar y los proveedores, se vio mediatizada en una segunda etapa a partir de 1998, por una nueva empresa perteneciente al grupo,

²⁸ Martín, Op.Cit.

²⁹ Mauro, ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1974 y se retiró en 1993, actualmente socio de Una de las empresas de ex trabajadores tercerizadas. No tuvo militancia sindical en la planta. Entrevista realizada el 19/11/2010.

Exiros³⁰, y lo hizo de manera informatizada y sin la intervención aparente de las relaciones humanas:

“Y el que saca a cotizar es otra empresa, que trabaja para el grupo, que esta empresa ¿qué es lo que hace? Solamente compra, compra.

¿Compra trabajo?

Ninguna de estas plantas tiene un sector de compras. El sector de compras es otra empresa que se llama Exiros y esta es la que compra.

¿Y ésta es la que hace las licitaciones...?

Exacto. Esta empresa lo que hace es “solp” es solicitud de precios. Esto llega acá y acá se generan los pedidos de cotización a los proveedores.”³¹.

En primer lugar vamos a describir un proceso de licitación con esta empresa, y en segundo lugar vamos a ver cómo, aunque mediatizado por un software, existen mecanismos para lograr que ciertos proveedores continúen bajando sus precios.

En general, los trabajos que se licitan, son trabajos “grandes”. Tan es así que en una misma licitación, Exiros explicita una serie de ítems a licitar, que pueden ir desde 10 a 700 aproximadamente

“Si son contratos que vas por construcción de piezas (...) que tienen código de almacenes, o son repuestos, vos desarmás 700 ítems, te van a adjudicar los que solamente tenés baratos, ahí no te van a pedir rebajas y lo van a adjudicar a los más

³⁰ La vinculación tan estrecha entre Siderar y Exiros fue expresada por un jerárquico de Siderar al explicar que Exiros es “una oficina que tenemos en la empresa que se dedica a compras”. En la página institucional de Exiros puede leerse entre otras cosas (la traducción es mía): que Exiros es una empresa de servicios que se especializó en el mejoramiento de las cadenas de suministro de los clientes, logrando soluciones globales industriales. Su desarrollo comenzó en 1999 y quedó formalmente establecida en 2001 para centralizar actividades de compras para las empresas de acero del Grupo Techint. Exiros usa la tecnología de compras de avanzada para aumentar la eficacia y la eficiencia en la cadena de suministro. Emplea a casi 500 personas en Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Guatemala, Italia, Japón, China, México, Rumania, Uruguay, Venezuela, Colombia y los Estados Unidos. Exiros cuenta con más de 29,000 proveedores registrados de calidad probada. <http://www.exiros.com>. Accedido: 13/1/2012.

³¹ Vicente, op.cit.

baratos, arman 10 contratos con 10 proveedores distintos por precio más barato y por ahí te viene un contrato... cotizaste 700 ítems y te viene un contrato por 10”³².

Las licitaciones que maneja Exiros son publicadas en la web. Cada proveedor registrado accede al sitio donde diariamente debe chequear si existe alguna licitación en la que pueda participar presupuestando un trabajo, para lo cual deberá recepcionar los planos, remitir un presupuesto que es calculado en base a las horas de trabajo insumidas por sector/maquinaria y precio de la materia prima y enviarlo para evaluación. Entre todos los presupuestos en teoría se elige el precio más bajo.

Si bien se ha informatizado el sistema de "compras" neutralizando las relaciones humanas, las vías informales para la obtención de presupuestos iniciales continúan siendo importantes

“Sí, investigar y hablar y pasarte horas y gastar teléfono... lo importante es que después (...) que me piden un presupuesto y después lo pasan por otro... o sea, por ejemplo Siderar planta Ensenada me dice ‘pasame un presupuesto de hacer una plataforma’ (...) y después dicen no... como no tienen plata suficiente lo dan a Exiros, que es eso que está ahí, entonces lo pasan a nivel general, y yo no lo agarre, pero ellos ya saben el presupuesto mío cuanto es (...) todo mi trabajo no valió nada... entendés?”³³.

Por otro lado, si bien los procesos de licitación deberían ser claros y atenerse a ciertas lógicas y parámetros “de mercado”, hay algunas situaciones que generan desconcierto en quienes participan de ellas, como son la aparición de presupuestos insólitamente bajos que ponen en duda la legitimidad de los licitantes ganadores. En algunos casos se realizan “compulsas” que se resuelven en minutos, tomando la vieja modalidad del “remate”, lo que somete a los proveedores a bajar de manera casi frenética sus presupuestos si quieren obtener un trabajo, llegando a percibir muchas veces que “trabajamos regalado”. Otras veces, a pesar de haber efectuado el presupuesto más bajo, no ganan la

³² Vicente, op.cit.

³³ Arturo, Ex trabajador de Propulsora, ingresó en 1984 y se retiró en 1993, actualmente socio de una de las empresas de ex trabajadores tercerizada. No tuvo militancia sindical en la planta. Entrevista realizada el 1/12/2010. Encargado de presupuestación en una de las empresas de ex trabajadores tercerizadas. *Cursivas mías.* Llama la atención la forma en que se nombra a Exiros, *es eso que está ahí*, denota cierta incompreensión de los manejos que subyacen a ese gran sistema ideado por el Grupo.

licitación, lo cual los deja perplejos, y sin posibilidades de comprender la lógica imperante. El desconcierto, incertidumbre y una inseguridad constante, constituyen mecanismos utilizados por la gran empresa con el fin de generar en los proveedores la sensación de que nuevamente no tienen margen de decisión en esa relación, logrando en última instancia la dependencia y el abaratamiento de los costos.

Dos modalidades del salario por tiempo

Los dos tipos de contratación analizados, más allá de que revistan la forma de un contrato comercial, tienen como fundamento un cálculo en base al precio de las horas de trabajo, lo que nos lleva a pensar que estas nuevas formas de contratación ocultan formas de pago de salario por tiempo. Marx definió que la unidad de medida del salario por tiempo, el precio de la hora de trabajo, es el cociente que resulta de dividir el valor diario de la fuerza de trabajo entre el número de horas de la jornada laboral acostumbrada.

“Si el salario por hora se fija de tal manera que el capitalista no se obliga a pagar un jornal, o un salario semanal, sino únicamente las horas de trabajo en las cuales tienen a bien ocupar al obrero, podrá ocuparlo durante menos tiempo del que originariamente sirvió de base para estimar el salario por hora o la unidad de medida para el precio del trabajo. Como dicha unidad de medida está determinada por la proporción: valor diario de la fuerza de trabajo / jornada laboral de un número de horas dado, aquella pierde todo su sentido no bien la jornada laboral deja de contar con un número determinado de horas. Queda abolida la conexión entre el trabajo pago y el impago. El capitalista puede ahora arrancar al obrero determinada cantidad de plustrabajo sin concederle el tiempo de trabajo necesario para su autoconservación. Puede anular toda regularidad de la ocupación y, según su comodidad, capricho e intereses momentáneos, hacer que el trabajo más monstruosamente excesivo alterne con la desocupación relativa o total. Puede so pretexto de pagar el ‘precio normal del trabajo’, prolongar anormalmente la jornada laboral sin que el obrero perciba ninguna compensación correspondiente” (Marx, 1999:665).

Marx plantea que este tipo de relación salarial deja al descubierto la fuente de los padecimientos derivados de la extensión de la jornada de trabajo o, al contrario, la subocupación de los obreros. En el caso que nos ocupa, si bien los obreros se han convertido en dueños de los medios de producción, al haber comprado las maquinarias a Siderar en el momento en que tomaron los retiros voluntarios y formaron pequeñas empresas que serían tercerizadas, continúan siendo ellos los

que venden o alquilan su fuerza de trabajo, lo cual los posiciona en una situación estructural ambigua, ni plenamente empresarios, ni plenamente trabajadores; hemos analizados ya en otros estudios a partir de la noción de *liminalidad* (Turner, 1988; Esponda, 2013).

Por otro lado, las formas de organización de estas empresas reprodujeron las formas en que se organizaban esos sectores en Siderar, incluso en muchos casos, los trabajadores que habían sido supervisores o jefes de sección ocupaban los cargos de mayor jerarquía en las nuevas empresas, es decir, que en los casos que analizamos no se verificaron procesos de transformación sustanciales respecto de las formas de organización del trabajo, como sí pudieron verificarse en algunos casos de las llamadas "empresas recuperadas", que reorganizaron las formas de organización y las jerarquías internas de manera sustancial (ver entre otros Fernández Álvarez, 2007 y 2009; Dávolos y Perelman, 2004; Rebón y Saavedra, 2006; Bialakowsky et al, 2004). En los casos analizados, especialmente durante los primeros años de funcionamiento, se replicaron las formas de organización, las jerarquías internas y se respetaron en la mayoría de las tareas y funciones, los puestos que tenían en tanto asalariados de Siderar. Si bien uno de los grandes cambios internos que expresaron los trabajadores fue que se sentían menos "presionados" en el trabajo diario ya que ahora eran todos "dueños", la nueva situación incorporó nuevas "presiones", vividas en muchos casos de manera angustiante. Por ejemplo, el límite de horas trabajadas diariamente es permeable a las necesidades de la empresa principal, lo que los condena a la irregularidad de la jornada de trabajo, que por momentos es mayor que las 9 horas establecidas y por momentos es menor. La imposibilidad de ocupar el total de la jornada trabajando en los momentos en que "hay poco trabajo", genera en los trabajadores una angustia que se expresa diariamente en expresiones de alivio cuando el taller está lleno de "fierros" para reparar. Por otro lado, aceptar el salario por tiempo, travestido por medio de licitaciones o "contratos fijos" implica un peligro que deriva de que cuanto mayor sea la cantidad de horas fijadas en la jornada laboral, menor será el precio del trabajo, y consecuentemente el jornal o salario³⁴. A su vez, cuanto menor sea el precio del

³⁴ Para que este tipo de abusos tengan un límite, es necesario que los obreros puedan analizar esta forma del salario y organizarse para exigir determinadas condiciones. Marx cita el caso de los obreros londinenses que "declararon durante la gran strike (huela) y el lock-out (cierre de obras de 1860, que sólo aceptarían el *salario por hora*, bajo estas dos condiciones: 1) que además del precio de la hora de trabajo se fijara una jornada laboral normal de 9 horas, o en su caso de 10, y que el precio por hora de la jornada de 10 horas fuera mayor que el precio por hora de la jornada de 9; 2)

trabajo, mayor será la cantidad de horas que deberán trabajar para asegurarse la subsistencia³⁵.

En el contrato fijo, Siderar se compromete a pagar una X cantidad de dinero por cada hora de trabajo. La particularidad de este tipo de contrato es que no se asegura la regularidad del trabajo a lo largo del contrato, sino que esas horas se van consumiendo en función de las necesidades productivas de la gran empresa, lo cual puede generar momentos de intensificación del trabajo y momentos de subocupación. Más aún, si Siderar no consumiera la cantidad de horas fijadas en el contrato, tiene derecho a darlo por finalizado sin abonar las horas programadas previamente. Si este tipo de relación se diera directamente entre el obrero y el capitalista, el salario del obrero variaría en función de las horas trabajadas. Sin embargo, en el caso de las tercerizadas cada uno de los socios cobra un salario fijo, es decir, el salario no se modifica en el caso de que el trabajo disminuya, aunque sí se aumenta en el caso de las horas extras a las 9 horas “normales” estipuladas. Es decir, mientras la relación con la gran empresa está caracterizada por este tipo de contratación que le permite la utilización de la fuerza de trabajo en el momento preciso que lo requiera, la pequeña empresa sigue pagando salarios como si no existiera esta modificación en la relación salarial.

Podemos ver que, mientras Siderar asegura la modalidad *just in time* y paga las horas de trabajo sólo en el momento en que son utilizadas mediante el descuento de horas de trabajo expresado en valor dinerario del contrato marco, la pequeña empresa se hace cargo de pagar salarios más allá de que la fuerza de trabajo haya sido utilizada o no en una proporción que le permita cubrir las necesidades materiales para su reproducción. Es decir, Siderar mantiene el cálculo del precio de la hora de trabajo como si se tratara de una relación salarial que ya no existe o es ocultada formalmente como una relación entre dos empresas: una que compra y otra que vende fuerza de trabajo, renombrada como proveedora de “servicios”, a la cual se le transfirió la responsabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo, y el mantenimiento de las maquinarias, aspecto que será crítico cuando Siderar decida no “consumir” la cantidad de horas estipuladas en el contrato.

que cada hora que excediese de la jornada normal se pagara como tiempo extra, a un precio proporcionalmente mayor”. (Marx, 1999: 667)

³⁵ Por estas características, una cuestión clave que sobresale de estos dos tipos de contratos, es la importancia de la fijación del “valor horario”, expresión utilizada por los trabajadores, y que refiere específicamente al precio de la fuerza de trabajo.

Por otro lado, el contrato variable o por trabajo terminado, guarda relación con el salario por tiempo, y más específicamente con el pago a destajo, ya que en ese caso el presupuesto elaborado por la subcontratista es por trabajo terminado, mediante el cálculo de las horas de trabajo que insumirá. Como se describió, este tipo de contrato se realiza por licitación, de manera informatizada y con un mecanismo descrito por los trabajadores en muchos casos como un remate en tiempo real, donde las subcontratistas compiten entre ellas para ofertar el menor presupuesto. Cuantas menos horas insuma el trabajo presupuestado, o cuanto más bajo sea el precio de la hora de la fuerza de trabajo, menor será el presupuesto elaborado y mayor será aparentemente la posibilidad de ganar la licitación. Esto lleva a las contratistas a tratar de presentar los presupuestos más bajos posibles, aumentando el ritmo de trabajo y/o bajando el precio de la hora trabajada.

Marx define el trabajo a destajo como “la *forma trasmutada del salario por tiempo*, así como el salario por tiempo es la forma trasmutada del valor o precio de la fuerza de trabajo” (Op.Cit.:671). A primera vista podría decirse que el pago a destajo tiene relación directa con la capacidad de rendimiento del productor; sin embargo, la diferencia de forma en el pago del salario no modifica nada esencial. El pago a destajo no mide el valor de la pieza por el tiempo de trabajo encarnado en ella, sino por la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado.

En este caso, la empresa mayor contrata a una empresa menor por medio de este tipo de pago, que si bien no es el pago a destajo típico en el que la producción se mide en cantidad de piezas producidas en un lapso X, podemos considerar las similitudes por ser presupuestado el trabajo con anterioridad, en un contexto de extrema competencia con otros trabajadores: cuanto antes termine o cuanto menos tiempo le lleve terminar la pieza, el trabajador estará en condiciones de tomar un nuevo trabajo o ganar una nueva compulsiva, con lo cual el capitalista logra sus propósitos de intensificación del trabajo y de ser necesario, la extensión de la jornada laboral, dos de los objetivos principales del trabajo a destajo³⁶.

³⁶ Benjamín Coriat, en su libro “El taller y el cronómetro”, planteaba que durante el siglo XIX, previamente a la *organización científica* de Taylor, el sistema de “destajo” era muy utilizado. Planteaba: “nuestro destajista, definido como subcontratista de mano de obra, se parece mucho al *obrero de oficio*. Con la diferencia de que aquí las cosas se hacen a lo grande. No sólo le asisten los ayudantes y los aprendices, como es costumbre: el destajista lleva las cosas mucho más lejos. Erigido en *organizador del*

Para analizar este tipo de contratación de la fuerza de trabajo y llegar a algunas conclusiones, ha sido muy útil recurrir a otros estudios etnográficos que analizaban las prácticas de subcontratación de la mano de obra.

Entre ellos, Leite Lopes (2011) analizó la subcontratación, hace cuatro décadas en ciertas minas de azúcar, donde los empleados, en distintos momentos del ciclo productivo, eran subcontratados individualmente, siendo ellos los encargados de contratar, controlar y abonar el salario de la mano de obra necesaria para ese trabajo, oficiando de intermediarios. En nuestro caso, la diferencia estriba en que la subcontratación se realiza de empresa a empresa, en la que una de ellas -formada por socios ex trabajadores de Siderar- se encuentra claramente subordinada a la otra. Ahora bien, en el caso analizado por Leite Lopes ¿cómo se producía la relación social de explotación? Claramente se llevaba a cabo por medio de otra característica que remarcaba Marx cuando planteaba que “la explotación de los obreros por el capital se lleva a cabo aquí mediante la explotación del obrero por el obrero” (Marx, 1999:675).

Si bien existen similitudes entre el pago a destajo y la modalidad de contratación por trabajo terminado analizada en este artículo, es importante remarcar algunas diferencias que explican muchos de los conflictos dentro del taller. El trabajo de estos obreros no se caracteriza por la producción en serie de determinada cantidad de productos, sino que en general se trata de la construcción o reparación de motores, bobinas, ejes, etc. que requieren la participación procesual de los distintos oficios: mecánicos, electricistas, caldereros, soldadores etc. De todos ellos mancomunadamente depende la rapidez para realizar el trabajo y entregarlo, por lo cual la demora de alguno de los trabajadores implicados puede generar malestar con otros compañeros que incrementaron la intensidad de trabajo. Es decir, el tiempo que insume determinado trabajo no va a depender únicamente de las individualidades, lo que genera fragmentación y enfrentamientos entre compañeros. En este sentido, se podría pensar que cada obrero se encarga de su propia explotación, y a la vez trata de ejercer control o presión sobre sus compañeros para que ellos aumenten el ritmo. Esto se expresaba en el taller en continuas quejas hacia los compañeros que trabajan

trabajo y contratista de mano de obra, administra por cuenta del empresario que lo emplea todas las cuestiones relativas a la mano de obra (...) La empresa no existe entonces más que en forma dividida, secciones enteras de fabricación, perfectamente autonomizadas y separadas, son confiadas a la actividad del destajista”. Este sistema, que había sido prohibido por una ley de 1848, se desarrolla en la práctica, no sólo por su eficacia en la producción, sino en el control y la sujeción de la fuerza de trabajo. (Coriat, 1982: 20-21).

“más lento”. Según planteaba Marx, se confirma aquí “el mayor campo de acción que el pago a destajo ofrece a la individualidad y con ella el sentimiento de libertad, la independencia y el autocontrol de los obreros, y por otra parte la *competencia entre ellos mismos, de unos contra otros*” (op.cit.: 677).

Otra de las diferencias radica en que las tercerizadas deben presupuestar un trabajo de tal manera que se cumplan varios objetivos: valorizar su propio capital, lograr un valor horario competitivo y que insuma un número no excesivo de horas de trabajo, ya que cuanto antes se entregue el producto, antes se cobra y antes se puede comenzar un nuevo trabajo. Todas estas características desembocan en una desvalorización del precio de la hora de trabajo y una intensificación de la explotación. Sin embargo, esto genera situaciones conflictivas ya que algunos trabajadores están dispuestos a intensificar su ritmo de trabajo y otros no ya que a diferencia del pago a destajo típico, esa intensificación no se traducirá de manera instantánea en un aumento en los ingresos personales.

Más allá de estas contradicciones específicas, entendemos que esta es una variación del salario por tiempo, y que tal como lo expuso Marx, es la forma más adecuada para el modo capitalista, ya que transfiere al trabajador varias cuestiones que, de lo contrario, estarían a cargo del capitalista, tales como la intensificación del ritmo de trabajo, el control y la competencia entre los propios obreros, la calidad del trabajo (para que sea aceptado por el patrón), la extensión de la jornada de trabajo y, como consecuencia, el deterioro del precio de la fuerza de trabajo.

Leite Lopes, en el caso de los obreros del azúcar, hablaba del fetichismo del salario por hora, en el que la extensión de la jornada de trabajo se transformaba en la garantía de la subsistencia. Haciendo un paralelo con este caso, si bien los trabajadores no están preocupados porque se extienda la jornada de trabajo para cubrir sus necesidades de producción, sí están preocupados porque “haya trabajo en el taller”, y no estar cumpliendo horario sin trabajo asignado. Si bien los obreros expresaban una preocupación fundamental por el bajo salario que cobraban, ya que no entendían cómo “siendo dueños” les iba tan mal con respecto al salario, cuando se les preguntaba *¿cómo están las cosas en la empresa?* la respuesta siempre dependió de si tenían trabajo o no. Estaban bien si tenían trabajo, no estaban bien si no lo tenían. Esto que a simple vista parece lógico desde un razonamiento que vincularía la cantidad de trabajo con un aumento en los ingresos, se desvanece cuando ellos afirman que si bien han trabajado más, el salario se mantiene estable. Es decir, no hay relación proporcional entre las horas trabajadas y el salario, o en palabras de Marx "queda abolida la conexión

entre el trabajo pago y el impago" (Marx, 1999:665), ya que si no trabajan las horas necesarias, aunque permanezcan nueve horas en el taller por el régimen horario que acordaron internamente, no llegarán a tener los ingresos necesarios para cobrar el salario completo³⁷.

Gustavo Lins Ribeiro realizó otro importante análisis de la utilización de la forma de explotación del salario por tiempo, en el caso de los obreros que trabajaron, bajo supervisión estatal, en la construcción de Brasilia. Es interesante analizar ciertas similitudes, a pesar de las diferencias en cuanto a que aquellas no eran empresas tercerizadas de las características que estamos analizando aquí. Sin embargo, si nos remitimos a las formas de explotación, vemos que el autor encuentra dos maneras íntimamente relacionadas de pago de salario por tiempo: las *tareas* y la *empreitada*.

En las *tareas*,

"el contrato es negociado en términos del tiempo que las partes imaginan que el trabajo tomará. (...) En la empreitada, la remuneración del trabajo es fijada en términos del producto final. (...) Es claro que ambas formas tienen como denominador común el hecho de que, en última instancia, el precio acordado tiene en cuenta, implícita o explícitamente, el cálculo de las horas consideradas necesarias para efectuar el trabajo. En realidad, esa diferencia puede explicarse al ver la forma de pago de tareas como más próxima al salario por tiempo y la empreitada como más próxima al salario por pieza" (Lins Ribeiro, 2006: 147-148).

Lins Ribeiro afirma que lo que está en juego en estas formas es la intensificación del ritmo de trabajo, que hace que en una misma unidad de tiempo sea mayor el trabajo prestado. Al profundizar en las bases de aceptación y la disposición de los obreros para aceptar estas formas de explotación, llega a una conclusión muy importante:

"En última instancia, la tarea y la empreitada, por más que esta última pueda adquirir apariencia de no ser medida en horas, pueden ser vistas como una negociación de horas, la unidad patrón de pago por el trabajo en la construcción civil. El consenso surge justamente de una ilusión para el operario, compuesta tanto de la autonomía de

³⁷ En la crisis de 2001, seguían cumpliendo horario, pero al no tener la misma cantidad de trabajo que antes, llegaron a cobrar un tercio o menos del salario que habían cobrado previamente.

*que pasa a gozar, como la ventaja de terminar antes*³⁸. “El hecho de que la intensificación del ritmo de trabajo no sea visible en términos de horas produce una cuantificación del tiempo que lleva al operario a pensar que ha ganado en la tarea por no haber trabajado algunas horas que fueron cobradas. (...) Creando un sistema donde parece haber ganancia de horas no trabajadas, el capitalista asegura que este mecanismo sea deseado por los propios trabajadores que, de hecho, pasan de una tarea a otra con el objeto de obtener más horas ‘no trabajadas’...” (Lins Ribeiro, 2006: 151-154)

Vemos en el caso analizado por Lins Ribeiro, cómo los trabajadores perciben que están cobrando horas “no trabajadas”, cuando en realidad, al intensificar el ritmo de trabajo, la cantidad de trabajo entregada al capitalista es la misma. En el caso de las empresas tercerizadas analizadas aquí, esta situación no se da en estos términos, ya que, como dijimos antes, la relación de salario por tiempo tiene un nuevo velo para los trabajadores porque ellos mantuvieron internamente la modalidad salarial que tenían cuando eran dependientes de Siderar, lo cual no inhabilita que la cantidad de horas de trabajo realmente trabajadas continúe siendo la unidad de medida de sus ingresos.

*“Claro, si bien nosotros teníamos que tener cierta cantidad de horas mensuales, muchas veces no se podían cumplir la cantidad de horas, no nos daban [trabajo], entonces bueno, nos teníamos que arreglar con lo que teníamos, ¿entendés?”*³⁹.

Más allá de las diferencias, hay cuestiones que invitan a reflexionar: cuando preguntábamos cómo se elaboraban los presupuestos por trabajo terminado, uno de los encargados nos decía que en algunos casos convenía poner más horas de las que se suponía que iba a requerir el trabajo, ya que de esta manera, a veces se “ganaba” —cuando el trabajo requería menos horas—. Sin embargo, a veces se “perdía” —cuando el trabajo finalmente llevaba más tiempo del que se había presupuestado—. Cuando se habla de que se “gana” porque se cobró un número de horas aparentemente “no trabajadas”, estamos en el mismo caso que plantea Lins Ribeiro: una percepción que tiene su origen en el ocultamiento de la intensificación del ritmo de trabajo.

³⁸ Cita a varios informantes que reafirman la aceptación y valoración positiva de la *tarea*: uno de ellos decía: “Nosotros preferíamos más la *tarea*. Porque trabajabas más, terminabas más temprano. Te ibas más temprano, rendía más (peón)” (Lins Ribeiro, 2006: 151).

³⁹ Arturo, op.cit.

Sin embargo, más allá de esta percepción de que a veces “ganan”, al analizar las entrevistas, nos damos cuenta de que en realidad son más las veces que “pierden”

“Te da bronca viste porque estamos haciendo tan bien las cosas, estamos laburando como perros y la empresa ¡no te da un peso!”⁴⁰.

“Entonces uno puede evaluar... y acá sirve, sirve porque lo que a lo mejor parece sencillo cuando lo estás haciendo resulta no tan sencillo, y en el medio te aparece que el plano está mal y tenés que volver todo para atrás, si vos lo presupuestas primero, no lo tenés en cuenta. En cambio, si lo hacés después que el trabajo ya está hecho o a medio hacer, te da la posibilidad de manejarlo de otra manera”⁴¹.

Es decir, los encargados de los presupuestos, en base a su experiencia, prefieren realizarlos una vez culminados los trabajos, cuestión a veces habilitada por las urgencias de los pedidos de Siderar. De la otra manera, las supuestas “ganancias” que podrían obtener presupuestando cierta cantidad de horas e intensificando el trabajo, puede terminar generando pérdidas.

Al descubrir que en realidad estos obreros están trabajando bajo la modalidad de salario por tiempo, se puede entender por qué la sola existencia de trabajo genera tranquilidad en los obreros, más allá de que los salarios permanezcan bajos y de que su situación de malestar por esta relación trabajo/salario, permanezca intacta.

Conclusiones

La tercerización de sectores de mantenimiento, talleres y puestos de las líneas productivas en Siderar S.A (ex Propulsora Siderúrgica), inauguró nuevas formas de relación laboral tendiendo a la responsabilización de las tercerizadas en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo, las condiciones de trabajo y salud, como también el mantenimiento de los medios de producción. Una de las características principales que analizamos, es que la nueva modalidad de contratación radicó en formas veladas de salario por tiempo, ya sea por medio de los *contratos marco* o de los *contratos variables*. Más allá de las particularidades mencionadas, el salario por tiempo es –como planteó Marx– la forma más

⁴⁰ Arturo, op.cit.

⁴¹ Vicente, op.cit.

adecuada para la valorización del capital. Esta modalidad, potenciada a partir de que los obreros se transformaron formalmente en “dueños” y “socios” de la empresa proveedora, logró transferir a los trabajadores la responsabilidad sobre cuestiones como: la intensificación del ritmo de trabajo, la extensión de la jornada laboral, el control sobre la cantidad y calidad del trabajo, los riesgos respecto de los vaivenes en la producción, la responsabilización por los accidentes laborales, entre otras cosas. En este contexto no sólo se profundizó la competencia y la disputa entre compañeros de la misma empresa, sino entre todas las pequeñas empresas proveedoras. Este proceso desembocó en el deterioro constante del precio de la fuerza de trabajo, y la imposición de un “precio de mercado” cada vez menor, ante amenaza latente de la inmediata discontinuación de los contratos si no se aceptaban las reglas impuestas unilateralmente por la empresa principal. La nueva legalidad determinaba que al no ser asalariados, no serían “despedidos”, sino que tan sólo bastaba con la discontinuidad de un contrato comercial entre partes.

Tampoco fue necesaria la mediación de un supervisor o jefe de sección que impusiera los ritmos de trabajo o su calidad. Bajo el modo de salario por tiempo pagado por Siderar, y en un taller donde la reparación de una maquinaria requiere de la intervención de varios oficios, si un trabajador disminuye el ritmo de la producción o se toma más momentos de descanso, atenta contra todos y cada uno de sus compañeros, ya que la demora afecta la culminación del trabajo y su cobro. Es decir, las antiguas medidas de fuerza como trabajo a desgano, trabajo a reglamento o paros, no sólo dejaron de ser adecuadas en la nueva situación, sino que de aplicarse perjudicaban directamente a quien las realizaba, como si se tratara de un búmeran que regresa al punto desde donde fue lanzado.

Del mismo modo, las nuevas formas de contratación, permitieron la utilización flexible de la fuerza de trabajo, en sus diversas dimensiones: *numérica, salarial y temporal*. Vimos cómo el capitalista pudo comenzar a utilizar el número justo de trabajadores, la cantidad de horas justas y en el momento justo, anulando toda regularidad en la ocupación, sin la necesidad de pagar un jornal, pero sin embargo utilizando la unidad de medida determinada por la proporción: valor diario de la fuerza de trabajo/jornada laboral de un número de horas, para definir el precio de la hora de trabajo. Es decir, obtenía una fuerza de trabajo a medida de sus necesidades productivas y en constante desvalorización. Este tipo de modalidad “flexible” a las necesidades de la gran empresa, permitía la implementación del *just in time* en Siderar, mientras que condenaba a las tercerizadas a convertirse en los depósitos y talleres flexibles e invisibles de esas grandes *fábricas mínimas*.

Por último, uno de los interrogantes que surge del análisis de estas situaciones es si estas "formas veladas de salario por tiempo", que transfieren la responsabilidad desde las grandes empresas hacia los trabajadores y pequeñas y medianas empresas, de la reproducción de la fuerza de trabajo y del costo de compra y mantenimiento de maquinarias y herramientas, pueden pensarse no sólo como mecanismos de aumento de la renta en el corto plazo sino también como mecanismos que contrarrestan una caída tendencial de la tasa de ganancia, por la vía de la reducción del salario por debajo de su valor y el abaratamiento de los elementos del capital constante. Si bien existen importantes estudios que analizan situaciones de tercerización en gran cantidad de países que afirman que la tercerización, en sus primeras etapas, cuando se hizo por intermedio de empresas nacionales, formó parte de un proceso de reestructuración defensiva, y se definió por la reducción de costos, contratos de trabajo que polarizaban mano de obra en perjuicio de los tercerizados, consolidando una "intensificación del uso predatorio de la mano de obra como forma de obtención forzada de ganancias adicionales de productividad" (Pochmann, 2008: 13) habría que intentar estudios más abarcativos e interdisciplinarios que permitieran dar respuestas a estas mismas cuestiones en cada sector de actividad.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo (2012) "Os modos de ser da informalidade. Rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?". En: Estrada Álvarez Jairo (coord.), *La crisis capitalista mundial y América Latina: lecturas de economía política*; - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO.
- Azpiazu, Daniel; Basualdo, Eduardo; Kulfas, Matías (2007) "La industria Siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas". Buenos Aires: Ed. CEFS, FETIA y CTA.
- Basualdo Victoria y Morales Diego (coords.), "La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina", Buenos Aires, Editorial Siglo Veintiuno, 2014.
- Basualdo, Victoria y Esponda Alejandra (2014) "La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual" En: Basualdo, Victoria y Morales, Diego (coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Siglo Veintiuno Editores, pp.19-64.
- Basualdo, Victoria; Esponda, Alejandra; Gianibelli, Guillermo y Morales, Diego (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes- Página 12.

- Bialakowsky, Alberto L. Robledo, Guillermo, Grima, José Manuel, Rosendo, Ernestina, Costa, María Ignacia (2004) "Empresas recuperadas: cooperación y conflicto en las nuevas formas de autogestión de los trabajadores". En *Revista Venezolana de Gerencia*. Abril/ junio, año/vol 9, número 026, pp 229-253. Venezuela: Universidad de Zulia.
- Carrillo, Jorge y Novick, Marta (2006), "Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y experiencias en América Latina" en De la Garza, E. (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, México, Anthropos-UAM.
- Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) (2012) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia, Escuela Nacional Sindical.
- Coriat, Benjamin (1982) *El taller y el cronómetro*. México: Siglo XXI Editores.
- CSA-GTAS (2013) "Estrategias sindicales ante la precarización". Materiales de base del Simposio Actrav, 2011. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_178872.pdf
- Dávolos, Patricia y Perelman, Laura (2004) "Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas", En *Labour Again Publication*. Disponible en: http://www.iisg.nl/labouragain/documents/davolos_perelman.pdf.
- De la Garza, Enrique (2005), "Antiguas y nuevas formas de subcontratación", en AAVV, *Relaciones triangulares de trabajo*, Ciudad de México, Fundación Friedich Ebert, pp. 27-40.
- Dean, M. y L. B. Rodríguez (2011), "Outsourcing, conceptualización e interrogantes", en *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.
- Esponda, María Alejandra (2013). "Vivir como apagados. Consecuencias para la acción colectiva de un caso de tercerización industrial". Ponencia presentada en la Reunión de Antropología del Mercosur, Córdoba, Argentina.
- Esponda, María Alejandra (2012) "Tercerización en la industria. El caso de la formación de empresas de ex trabajadores en la ex Propulsora Siderúrgica (Siderar- Ensenada)", Tesis de Maestría (inérita), Programa de Postgrado en Antropología Social- Universidad Nacional de Misiones.
- Fernández Alvarez María Inés (2009). "Expropiar la fábrica, apropiarse del trabajo. Procesos de construcción de demandas y prácticas de acción estatal en las recuperaciones de fábricas en la Ciudad de Buenos Aires En: Grimberg, M. Fernández Álvarez, MI y Carvalho Rosa, Marcelo (editores) *Estado y movilización social: estudios etnográficos en Argentina y Brasil*, Buenos Aires: Coedición FFyL-Antropofagia.
- Fernández Alvarez María Inés (2007) "De la recuperación como acción a la recuperación como proceso: prácticas de movilización social y acciones estatales en torno a las recuperaciones de fábricas" *Cuadernos de Antropología Social* N° 25, pp. 89-110. Buenos Aires: UBA.



- García, Analía (2003), *Consecuencias de la privatización de YPF en un enclave petrolero. Cutral-co y Plaza Huincul en el marco de una redefinición institucional*, Tesis de licenciatura, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras, Departamento de Ciencias Antropológicas.
- Kosacoff, Bernardo y López, Andrés (2008), "América Latina y las Cadenas Globales de Valor: debilidades y potencialidades" en *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, Vol 2, num 1, Georgetown University.
- Leite Lopes, José Sergio (2011) *El vapor del diablo: El trabajo entre los obreros del azúcar*. Traducción de Andrea Roca -1ª ed. - Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- Lins Ribeiro, Gustavo (2006) *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- Marx, Karl (1999) *El Capital*. México: Siglo XXI Editores.
- Palermo, Hernán (2012), *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. - 1a ed. - Buenos Aires: Antropofagia.
- Perelman, Laura y Vargas, Patricia (2013), "Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes de una fábrica siderúrgica en la Argentina" en *Trabajo y Sociedad*, no.21, Diciembre, pp.403-413.
- Pochmann Marcio (2008), "*Transnacionalização da Terceirização na Contratação do Trabalho*", Sao Paulo, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), UNICAMP.
- Puig Farrás, Julio, García Guzmán, Nathalia y González, Juan Diego (2011), *Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*, Informe final RedLat, Ensayos Laborales, Colombia, Ediciones Escuela Nacional Sindical, RedLat.
- Rebón, Julián y Saavedra Ignacio (2006) *Empresas Recuperadas. La autogestión de los trabajadores*. Colección "Clave para todos". Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Red Lat (2011), "Estrategias sindicales para enfrentar la tercerización en países seleccionados de América Latina", Sao Paulo, Observatorio Social Brasil.
- Soul, Julia (2011). "Políticas empresarias y estrategias sindicales en la industria siderúrgica ¿expresión de una nueva legalidad industrial?". Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2011/12/politicas-empresarias-y-estrategias-sindicales-en-la-industria-siderurgica-expresion-de-una-nueva-legalidad-industrial-julia-soul/>
- Strada, Julia (2015). "Estrategias empresarias en la siderurgia argentina. Tercerización laboral en Acindar". Ponencia presentada en AEDA (Asociación de economía para el desarrollo de la Argentina), Buenos Aires.
- Turner, Victor. *El proceso ritual*, Madrid: Taurus, 1988.