

## ARTÍCULO

Vogelmann, Verónica y Vitali, Sofia (2017). “Estrategias gremiales frente a la precarización laboral. Las luchas de los obreros aceiteros de Rosario por el pase a planta de los trabajadores tercerizados”, *Papeles de Trabajo*, 11 (19), pp. 21-48.

## RESUMEN

En el sector aceitero, durante la década de 1990, se introdujeron políticas empresariales tendientes a precarizar el trabajo, entre las que se ubican la tercerización laboral mediante la ampliación de la incorporación de trabajadores dependientes de empresas contratistas para realizar tareas habituales en las plantas industriales. En este contexto, el Sindicato de Rosario emprendió diferentes procesos de lucha y desarrolló estrategias gremiales que le permitieron obtener el pase a planta de un conjunto de trabajadores tercerizados. En este artículo se avanza en el análisis de los posicionamientos y accionar del gremio aceitero desde un abordaje centrado en la historización de los procesos de lucha y organización, y en la cotidianeidad laboral. Esta perspectiva permitirá ponderar la dinámica gremial desarrollada durante los años 90 como dimensión central para abordar la conflictividad laboral en décadas recientes y, fundamentalmente, para comprender y explicar las conquistas alcanzadas tanto en lo referente a aumentos salariales como en la pelea contra las tercerizaciones.

**Palabras clave:** *Precarización laboral, tercerizaciones, estrategias gremiales, trabajadores aceiteros.*

## ABSTRACT

In the oilers industry, during the 1990s, they introduced business policies they tended to precarize the work, among them is located outsourcing labor through the expansion of the incorporation of workers dependent on companies contractors to perform common tasks in industrial plants. In this context, the Trade union of Rosary undertook various processes of struggle that allowed him to obtain the pass to plant of a set of outsourced workers. In this article advances in the analysis of positions and actions of the oil union from an approach focused on the history of struggle and organization processes, and daily work. This perspective will allow to consider the dynamic Guild developed during the 90s as a central dimension to address the labor disputes in recent decades; and, fundamentally, to understand and explain the conquests achieved against the outsourcing and wage increases.

**Key words:** *Labor precariousness, outsourcing, trade-union strategies, aceiteros workers.*

Recibido: 17/8/2015

Aceptado: 30/5/2016

# Estrategias gremiales frente a la precarización laboral

**Las luchas de los obreros aceiteros  
de Rosario por el pase a planta de los  
trabajadores tercerizados**

por **Verónica Vogelmann<sup>1</sup>** y **Sofía Vitali<sup>2</sup>**

## Introducción

En Argentina, la industria aceitera ha tenido un crecimiento ininterrumpido que impactó de forma significativa en la región sur de la provincia de Santa Fe, particularmente en el Departamento Rosario y el cordón industrial de San Lorenzo, espacio que concentra el 80% de la producción de aceites del país. El incremento en la capacidad de procesamiento de las industrias de la región se fue potenciando durante la década del 90, gracias a la

---

1 Doctora en Humanidades y Licenciada en Antropología. Docente de la Escuela de Antropología de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Universidad Nacional de Rosario. Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social. veronicavogelmann@gmail.com.

2 Licenciada en Antropología. Becaria Doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social, Universidad Nacional de Rosario. sofiamvitali@gmail.com.

desregulación portuaria, la profundización del dragado del río Paraná y las inversiones tecnológicas.<sup>3</sup>

En ese contexto, durante los últimos años los trabajadores de la industria aceitera del país y, en particular, los de la ciudad de Rosario y su zona de influencia, han protagonizado importantes medidas de lucha en reclamos de aumentos salariales y mejora de sus condiciones laborales. De los conflictos laborales se distinguen aquellos sostenidos por el pase a planta de los trabajadores tercerizados o subcontratados.

El objetivo que guía el artículo es analizar las estrategias gremiales desarrolladas por los trabajadores nucleados en el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario<sup>4</sup> para hacer frente a las políticas de precarización del trabajo introducidas en las empresas del sector. Se abordan los posicionamientos y acciones gremiales que se fueron delineando a comienzos la década del 90 con la asunción de una camada de dirigentes sindicales que imprimieron una dinámica de construcción gremial abierta y participativa que sobrevive hasta el presente. Atendiendo a este proceso, el análisis se detiene en las resistencias, negociaciones y luchas emprendidas por los trabajadores por el pase a planta de obreros de empresas contratistas, en tanto parte de un proceso más amplio de construcción gremial.

Los estudios sobre el tema coinciden en afirmar que la tercerización o subcontratación, en tanto forma que adquiere la precarización del trabajo, se aplica a la relación laboral fruto de la externalización productiva, a través de la cual se construyen relaciones interempresariales tendientes a disminuir los costos productivos por medio del empeoramiento de las condiciones de trabajo. Consiste, concretamente, en la transferencia de un conjunto de actividades y/o procesos laborales entre la empresa principal demandante y las empresas proveedoras o contratistas (Battistini, 2010; Basualdo y Esponda, 2014; Soul y Martínez, 2009).<sup>5</sup> La precarización laboral es un fenómeno que se viene desarrollando a escala planetaria y que se profundizó a partir de la crisis capitalista de los años setenta, siendo precisamente en ese contexto que comienza a desplegarse con mayor intensidad (Martínez, 1997).

El presente artículo se inscribe en una perspectiva teórica que articula el abordaje de la acción gremial con las relaciones que cotidianamen-

---

3 En 2014 la capacidad instalada en la industria aceitera de Santa Fe era de 161.406 tn, en 1997 era de 60.571 tn. El Cerdón San Lorenzo aportaba, en 2014, 124.850 tn., 37.158 tn en 1997; mientras que Rosario y su región 9.056 tn. en 2014 y 16.200 tn. en 1997 (Informe CIARIA, 2014).

4 En adelante SOEAR.

5 Los distintos criterios para definir y abordar el fenómeno de la tercerización remiten, en un sentido amplio, a sus formas jurídicas (subcontratación, intermediación laboral, suministro de mano de obra temporal, trabajadores autónomos) o al tipo de actividad. Asimismo la tercerización puede ser externa o interna, dependiendo de si se realiza dentro o fuera de la fábrica (Basualdo y Esponda, 2014).

te se construyen al interior de los lugares de trabajo, ponderando los aspectos complejos y contradictorios de las relaciones entre capital y trabajo. Parte de considerar que las estrategias gremiales se inscriben en un determinado campo de fuerza social que las constituye y que, al mismo tiempo, concurren a determinar (Vogelmann, 2012). En tal sentido, en el análisis se ha priorizado la situacionalidad y el condicionamiento histórico-social de los procesos estudiados, atendiendo a los cambios producidos en la organización y gestión del trabajo como así también a las transformaciones político-económicas generales y sus impactos en los procesos de construcción sindical particulares.

A través de un enfoque antropológico relacional, la indagación se orienta a articular analíticamente niveles y órdenes de mediaciones socioestructurales, institucionales y cotidianos, interactuando en una dialéctica relacional, con las prácticas, sentidos y significaciones que construyen los trabajadores en sus nexos de condicionamiento objetivos (Achilli, 2005). De modo que, las fuentes de información utilizadas son, principalmente, entrevistas en profundidad a trabajadores de la industria aceitera –muchos de ellos delegados y dirigentes gremiales–; fuentes sindicales tales como comunicados, balances y actas de negociaciones paritarias; informes empresariales y notas periodísticas.

El recorte socioempírico corresponde al mencionado SOEAR. Sin embargo, la importancia que reviste el abordaje de las relaciones cotidianas, supuso focalizar la mirada en los procesos de reconversión y organización gremial desplegados al interior de la planta Santa Clara de Rosario<sup>6</sup>. Este recorte, dispuesto a la manera de un zoom, permite dirigir la mirada hacia las complejas y heterogéneas prácticas y significaciones que los trabajadores construyen en la cotidianeidad laboral, articulando procesos que remiten a experiencias organizativas y de conflictividad más amplias.

En las páginas que siguen se realiza, en primer lugar, un breve estado del conocimiento sobre el tema; en segundo lugar, una historización del gremio aceitero, observando la dinámica organizativa, las disputas y resistencias desplegadas durante la década del 90 en relación con las transformaciones en los procesos productivos. En tercer lugar, el análisis se concentra en el período de posconvertibilidad, describiendo la dinámica

---

6 Su presencia en la ciudad data de 1939. En la actualidad la empresa pertenece al grupo Molinos Río de la Plata. Una de las características más relevantes es que, desde su inauguración hasta el año 2015, al interior de la planta se realizaba la totalidad del proceso de producción. En el marco de recientes transformaciones, se cerraron las secciones molienda y extracción, fases iniciales del proceso productivo, centrándose en el refinado y envasado de aceites. Con la implementación de retiros voluntarios desde finales de 2015 y comienzos de 2016 se perdieron noventa puestos de trabajo; de manera que el plantel en la actualidad ronda los 235 trabajadores.

de la conflictividad en el sector y los procesos de lucha desarrollados para poner fin a las contrataciones precarias a través del pase a planta de los trabajadores tercerizados que realizan tareas habituales en las planta aceiteras de Rosario y su región. Por último, en las reflexiones finales, se repasan las principales dimensiones del análisis y los hallazgos realizados; se explicitan además, muy brevemente, las tendencias recientes en el sector en relación a las profundas transformaciones productivas que se están produciendo en el nuevo escenario abierto hacia finales de 2015.

### **Precarización laboral y acción gremial. Debates y perspectivas**

La bibliografía que aborda los procesos de precarización laboral y, más específicamente, las tercerizaciones o subcontrataciones reviste, en la actualidad, una significativa importancia. Si bien esta modalidad en la organización de la producción y del trabajo ha estado presente históricamente, los autores señalan que la misma se ha ampliado hacia sectores estratégicos y con gran caudal de trabajadores; se ha generalizado en todos los eslabones de la producción industrial y ha impactado en las condiciones de trabajo de los subcontratados (Poblete y Del Bono, 2013).

Entre las investigaciones que han abordado dicha problemática haciendo foco en el sector aceitero es posible ubicar al menos dos líneas analíticas: por un lado, aquella que aborda las relaciones laborales y la conflictividad (Senén González, 2008; Senén González y Medwid, 2007; Senén González, Trajtemberg, Varela, y Medwid, 2007) y, por otro lado, investigaciones que analizan centralmente las características que adoptan las negociaciones colectivas de distintos sectores, incluido aceiteros (Marticorena, 2014; Del Bono, 2014). En la primera, los estudios abordan la industria aceitera en la región de Rosario y el cordón industrial de San Lorenzo y analizan el accionar de los sindicatos de ambos lugares, desde el enfoque de la revitalización sindical y reaparición del conflicto laboral. Señalan que, comparativamente, Rosario se distingue por su capacidad de movilización basada en la activa participación de los trabajadores y las comisiones internas. Dentro de la segunda línea, las investigaciones sobre negociación colectiva subrayan las tendencias a la precarización del trabajo, a través de la subcontratación de determinadas actividades y de la individualización de las condiciones laborales y salariales tendientes a profundizar la fragmentación de los trabajadores. Se aborda la forma en que la acción sindical orientada a combatir la terce-

rización laboral en el sector se ve reflejada claramente en el ámbito de la negociación colectiva. En tal sentido, la pelea del SOEAR es analizada como uno de los ejemplos victoriosos en la inclusión de los trabajadores subcontratados dentro del Convenio Colectivo de Trabajo (Del Bono, 2014; Battistini, 2010).

En cuanto a los estudios focalizados en las tercerizaciones o subcontrataciones en distintos sectores y empresas del país, los abordajes coinciden en subrayar las consecuencias de estos procesos en términos de fragmentación y segmentación de la clase trabajadora. En esta línea, un conjunto de estudios analizan el fenómeno de la subcontratación ahondando en los procesos de reestructuración en industrias y empresas de servicios de gestión estatal que, durante los 90, fueron privatizadas, como en el caso de la industria siderúrgica propiedad del grupo Techint (Soul, 2014; Perelman y Vargas, 2013); YPF-Repsol (Palermo, 2012); Subterráneos de Buenos Aires-Metrovías (Ventrici, 2009), entre otras. En algunas de estas empresas las contratistas constituyen emprendimientos de ex trabajadores. En general, los análisis tienden a destacar las condiciones de trabajo precarias y riesgosas, la ausencia de beneficios sociales, la inestabilidad laboral y los niveles salariales inferiores percibidos por los trabajadores de empresas contratistas.

Uno de los elementos a destacar tiene que ver con las discusiones en torno a las continuidades y los cambios que se desplegaron durante el período de la posconvertibilidad. Con respecto a la precarización laboral y, más concretamente, a las modalidades de subcontratación, existe cierto acuerdo en afirmar que constituyen una de las herencias de las formas de organización de la producción y de gestión de la mano de obra propias de los años 90 (Perelman y Vargas, 2013 y Poblete, 2013).

Un segundo elemento de debate se vincula con la forma en que el sistema de las subcontrataciones impacta en el mundo del trabajo y en los espacios laborales concretos. En este sentido, algunos autores señalan que se estaría produciendo un proceso de “dualización social”, generando, por un lado, grupos de trabajadores reducidos a nivel mundial que constituyen el “centro” del proceso productivo, gozan de estabilidad laboral, trabajan a tiempo completo y están integrados a la empresa. Por otro lado, existiría una mayoría de trabajadores “periféricos” atados a una alta rotación del empleo, de tipo parcial y ocasional (Antunes, 2003; Battistini, 2010). Ciertas investigaciones problematizan estas interpretaciones al comprobar que, a través de las subcontrataciones, estos trabajadores “periféricos” se ubican en el seno mismo de los procesos productivos principales, ya que las tercerizaciones no sólo afectan a los puestos y tareas auxiliares sino también al “centro” de los procesos productivos (Soul, 2014). En esta línea, algunas investigaciones que tra-

bajan sobre sectores que requieren alta calificación (cine publicitario, sector informático y bio-informático), advierten sobre la utilización de la subcontratación como forma intrínseca de la producción, donde la fuerte fragmentación del proceso productivo responde a cuestiones técnicas (Bulloni, 2013; Henry, 2013; Míguez, 2013)

Una dimensión analítica particularmente fructífera es aquella que aborda las respuestas gremiales frente a la precarización laboral. Las investigaciones advierten sobre los procesos de segmentación de los trabajadores producto de las transformaciones estructurales y la crisis o debilitamiento de los sindicatos como actores representativos y actores de la protesta (Fernández, 1997). En este marco, existen un conjunto de estudios que analizan procesos de lucha contra las subcontrataciones durante el período de posconvertibilidad. Estos análisis se inscriben en sendos debates en torno al contexto sociopolítico que se abre con el nuevo período que ha sido caracterizado como de resurgimiento de las luchas de los trabajadores y retorno de la actividad sindical.

Los debates que atraviesan los estudios se vinculan con las relaciones, tensiones, confluencias y conflictos entre las luchas y agrupaciones desarrolladas por los trabajadores precarizados y las organizaciones sindicales. Se subraya aquí la importancia que adquiere la organización en los lugares de trabajo a través de la actuación de los cuerpos de delegados y Comisiones Internas (Atzeni y Ghigliani, 2008). Estos procesos se desarrollaron en distintos sectores laborales como Subterráneos (Montes Cató y Ventrici, 2007; Ventrici, 2009; Abal Medina y otros, 2009) y Telecom y Telefónica Argentina (Wolanski, 2008; Dávalos, 2011; Ynoub, 2012; Del Bono y Bulloni, 2013) y metalúrgicos (Basualdo y Morales, 2014).

En síntesis, la problemática de la tercerización se fue constituyendo en un prolífero campo de indagación al interior del cual sobresalen abordajes centrados en los trabajadores en los que se analizan dimensiones tales como: las transformaciones en los contenidos de las negociaciones paritarias, condiciones de trabajo y seguridad laboral, configuración de los colectivos laborales y respuestas gremiales.

## **Reconversión industrial y organización gremial en los años 90**

Hacia fines de la década del 80 e inicios de los 90 el proceso de reconversión productiva en el sector aceitero implicó la introducción de innovaciones edilicias, tecnológicas y de maquinaria. Supuso también

la adopción de modalidades flexibilizadoras en el uso y gestión de la fuerza de trabajo con el fin de aumentar la productividad e incrementar exponencialmente la ganancia empresaria<sup>7</sup>.

Los procesos de reconversión productiva estuvieron “vehiculizados y plasmados en un conjunto de leyes y decretos de reforma que desmantelaron mecanismos protectorios del derecho al trabajo” (Vogelmann, 2012: 168). Durante la década del 90 se produjeron importantes modificaciones en la normativa sobre negociación colectiva: mediante el decreto 1334/91 se introdujeron cambios en el referente de las negociaciones salariales vinculados con criterios de productividad; cesaron las negociaciones salariales por convenio; y se produjo la relocalización de los espacios de la negociación hacia ámbitos más acotados. Estas tendencias se profundizaron al habilitarse las negociaciones salariales libres y por empresa -Decreto 470/93- (Vogelmann, 2012).

Con estas reformas legales se buscó derribar las anteriores tendencias homogeneizadoras y centralizadoras de la estructura sindical, creando un nuevo marco para la intervención gremial. Al agudizarse el contexto adverso del mercado de trabajo la intervención sindical se vio debilitada al tiempo que cambiaron los contenidos de las negociaciones que se circunscribieron a las modalidades de contratación, a cambios en la asignación del tiempo de trabajo y a las modalidades flexibles en la organización productiva y en las remuneraciones.

A pesar de estas transformaciones, durante la década del 90, al interior del SOEAR se fue desarrollando un proceso de consolidación y expansión de la actividad gremial; proceso que se erige como clave explicativa para comprender las conquistas que los trabajadores fueron obteniendo durante los últimos años. La fortaleza que fue adquiriendo el Sindicato rosarino se verifica en el exponencial aumento del número de afiliados<sup>8</sup> y en el lugar de conducción que dirigentes y militantes locales lograron alcanzar en la Federación<sup>9</sup>.

Con el objetivo de profundizar cómo estas transformaciones generales se expresan en los ámbitos concretos y cotidianos de trabajo y las particulares relaciones que allí se desenvuelven, resulta necesario puntualizar dichas transformaciones al interior la planta Molinos-Santa

---

7 En la industria aceitera la participación del costo salarial en el costo final del producto es extremadamente baja, representando menos del 1% de la facturación anual (Grieco Guillermo, 20 de abril de 2009).

8 Los dirigentes sindicales estiman que, desde el año 2006 al presente, el aumento en la cantidad de trabajadores afiliados pasó de 300 a más de 1.000. Las plantas Dreyfus, Molinos y Cargill concentran la mayoría, con una afiliación aproximada de 400, 300 y 100 respectivamente, mientras el resto de los afiliados pertenecen a plantas localizadas en Los Cardos, Olivero y Ramalla. (Entrevista realizada por las autoras al Secretario de Prensa del SOEAR, mayo de 2016).

9 El actual Secretario General de la Federación de trabajadores aceiteros (período 2013-2017) es a su vez el Secretario Adjunto del sindicato Rosario.

Clara. La elección de este espacio laboral responde, como señalábamos en la introducción, a que la misma tiene una presencia histórica en la región y se erige, como veremos, en un espacio destacado de formación de activistas y dirigentes gremiales.

Entre finales de los 80 y comienzos de los 90, en la aceitera Santa Clara se fue desarrollando un proceso de transformación industrial que implicó la adopción de cambios e innovaciones edilicias. En efecto, durante esos años se instaló una planta de extracción por solvente y se inauguraron nuevos edificios para alojar sectores como refinería; envasado, lavado automático, y fabricación de envases de hojalata y Policloruro de Vinilo –PVC–. Las innovaciones incluyeron también la extensión de una red ferroviaria interna y la instalación de nuevas celdas de almacenaje. Con estas inversiones, entre 1987 y 1988, la planta duplicó su capacidad de molienda. Estas transformaciones constituyeron el plafón sobre la cual se fueron incorporando otros adelantos significativos, como la incorporación de maquinarias que simplificaron los procesos de mantenimiento y la instalación de equipos computarizados de control de los procesos productivos.<sup>10</sup>

Las crecientes inversiones trajeron aparejada una importante reducción del empleo que implicó unos 200 puestos de trabajo<sup>11</sup>. En palabras de un ex dirigente sindical: “empezaron a poner un montón de tecnología, nuevos enlaces electrónicos y demás y fueron centralizando todo, pero la idea no era avanzar, la idea era achicar puestos de trabajo.” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Laboratorio, mayo 2014). Esta situación se vio profundizada a partir de la eliminación de la línea de producción de aceite de soja<sup>12</sup>.

El proceso de reducción de personal empalmó también con la incorporación de políticas de uso y gestión de la fuerza de trabajo flexibles, entre las que sobresalen el exponencial incremento de trabajadores pertenecientes a empresas contratistas. Esta tendencia se plasmó en los contenidos de los convenios colectivos ya que, en las sucesivas negociaciones, aparecieron cambios respecto de las actividades factibles de ser subcontratadas, habilitándose la tercerización de puestos en tareas excepcionales y no habituales de los establecimientos (CCT 5/88, 349/02,

---

10 Se fueron incorporando PLCs o Controladores Lógicos Programables (tal sus siglas en inglés), computadoras utilizadas en la producción industrial para automatizar procesos electromecánicos.

11 Hacia fines de la década del 80, la empresa contaba con un plantel de 546, para el año 2013 la dotación de personal era de 315 (Rodríguez y Vogelmann, 2014).

12 En el año 1997 la empresa decidió trasladar la línea de producción de aceite de soja a una planta ubicada en San Lorenzo para recortar gastos de traslado de los productos de exportación. Esta reubicación implicó, en Santa Clara, la reducción de unos 60 puestos de trabajo de diferentes sectores del proceso productivo y de tareas auxiliares.

420/05). Sin embargo, el ingreso constante de trabajadores de empresas contratistas también estuvo destinado a la realización de tareas normales y habituales en la fábrica, principalmente en los sectores de Mantenimiento Mecánico, Mantenimiento Eléctrico, Limpieza, Portería y Vigilancia.

Un ex dirigente sindical recuerda que:

Fue la peor época donde la mayor cantidad de contratistas entraron (...) era durísimo, una pelea de todos los días y muy difícil. En la mayoría perdíamos, la propia gente decía 'si no la hacen ellos [los trabajadores tercerizados] ¿quién la va a hacer?' Porque el contratista entraba a trabajar y ganaba la mitad que nosotros, inclusive algunos no tenían botines y nosotros le conseguíamos botines porque nos daba qué sé yo verlos así. Fue la peor época. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Laboratorio, mayo 2014).

Otro de los mecanismos flexibilizadores presentes en la planta se vincula con la determinación y conformación de los salarios sobre la base de mecanismos variables. De manera que, durante la década del 90, los incrementos salariales se obtenían a través del otorgamiento de categorías y la aplicación de premios por productividad, conocido en planta como "performance". En relación a la flexibilidad horaria, se registraba una importante disponibilidad a realizar horas extraordinarias. Los trabajadores coinciden en señalar que, luego de cumplidas sus 8 horas normales en su puesto laboral, realizaban 8 horas más en otro diferente, al interior de su sector o no. De acuerdo con estas modalidades, la empresa fue desplegando mecanismos de polivalencia en las tareas, difuminando los límites entre las distintas categorías profesionales.

Los entrevistados de mayor antigüedad en la empresa recuerdan haber pasado por todos o casi todos los sectores de la planta y que sus tareas no se reducían a las específicas de su puesto de trabajo sino que abarcaban otras como la limpieza de puestos equipos de trabajo. Un trabajador del sector Materias Primas recordaba: "yo me bajaba de la pala y le iba a dar una mano al de secadora y a razón de eso se conseguían las categorías. Porque se usa la polifuncionalidad. El de descarga pellet está enfermo y mandan al de carga de crudo a que realice esa tarea." (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, octubre 2013).

En este escenario de significativo avance de la ofensiva patronal hacia los trabajadores, éstos lograron ir consolidando una nueva "camada" de delegados y dirigentes sindicales que centraron su accionar en los lugares de trabajo. En efecto, la conducción sindical electa en el año 1992 orientó su estrategia gremial hacia la defensa de los derechos de los trabajadores y el fortalecimiento de herramientas organizativas al interior

de las fábricas. Al encontrarse suspendidas las negociaciones salariales por rama de actividad, la acción gremial se concentró en obtener mejoras tendientes a morigerar la grave situación económica y social. Los trabajadores recuerdan:

La función del sindicato era más social (...), era pedir un ticket canasta o una cajita extraordinaria de mercadería para la gente porque no alcanzaba la guita, tenía la función de pedirte aumento incentivándote a vos a que den una categoría mayor. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Extracción, enero 2014).

En el proceso de recambio de la conducción del SOEAR tuvieron un papel destacado los delegados de la planta Santa Clara, la cual es considerada un “semillero de activistas” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Molienda, noviembre 2013), quienes irían ocupando lugares claves en la conducción del sindicato local y de la Federación. La presencia de los delegados y dirigentes en los lugares de trabajo habilitaba “la defensa del trabajador en la planta (...), donde se arrancaron las cositas más chiquitas. (...) se armó un sindicato de puertas abiertas, donde vos participabas, donde si te gustaba podías ir a opinar, se hacían asambleas” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Caldera, septiembre 2013). El relato distingue la construcción de un sindicato de puertas abiertas, a través de mecanismos tendientes a promover la participación de los trabajadores, y destaca, en este punto, la importancia de las asambleas gremiales.

Durante esos años, comenzaron también las tareas de articulación con otros sindicatos y centrales de la región. En palabras del secretario adjunto: “nosotros salimos a participar en distintos sectores, nos involucramos, en un momento con la CGT, [con] la CTA. Nos juntamos con otros sectores, mostramos que existíamos (...). Eso fue un cambio fundamental” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Laboratorio, enero 2014).

Sintetizando, se observa que el proceso de reconversión industrial implicó el deterioro de las condiciones de trabajo, el despido sistemático de trabajadores y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. En el marco de una correlación de fuerzas extremadamente desfavorable para los trabajadores se fueron generando transformaciones al interior del sindicato, de mayor apertura institucional y presencia en los lugares de trabajo. Dicho proceso se articuló con un recambio de la dirigencia en el año 1992 y un viraje en la estrategia de construcción gremial tendiente a abrir la institución sindical hacia el conjunto de los trabajadores.

## Procesos organizativos y conflictividad laboral en el nuevo milenio

El período posconvertibilidad implicó la continuidad de ciertas tendencias presentes en el ciclo anterior, fundamentalmente en lo que respecta a la estructura industrial y su creciente dualización. Ésta supone la existencia, por un lado, de un sector moderno, concentrado y con niveles de productividad internacionales, y, por el otro, de un sector atrasado y con baja productividad. Al interior del primer grupo se ubica claramente la industria de las manufacturas ligadas al complejo oleaginoso (Piva, 2015; Schorr, 2012).

Sin embargo, el período posconvertibilidad se caracterizó también por los cambios sobrevenidos a través del proceso de reactivación limitado de la industrialización por sustitución de importaciones, que se desarrolló principalmente en los primeros años del ciclo; de las modalidades de dependencia financiera<sup>13</sup>; de la caída del desempleo y de la satisfacción gradual de demandas populares. En ese escenario, la sanción de un conjunto de leyes introdujo ciertos condicionamientos y límites a las tendencias flexibilizadoras en materia laboral. Ejemplo de esto es la Ley de Ordenamiento (25.877/2004), que contrajo la utilización del período de prueba, restituyó el principio de ultraactividad y la preeminencia de las negociaciones colectivas de ámbitos mayores (Marticorena, 2015). En relación con la subcontratación, a través de esa ley, se obligaba a la parte contratante a incluir a las tercerizadas en su balance social (art. 26) y prohibía a las cooperativas funcionar como proveedoras de servicios eventuales y como agencias de colocación (art. 40). En 2006 se establecieron otras normativas específicas sobre las empresas de trabajo eventual tendientes a regular dichas modalidades contractuales (decreto 1694/2006).<sup>14</sup>

La conflictividad laboral fue adquiriendo nuevos bríos, siendo una de sus principales consignas la de aumentos salariales. Se desplegaron así luchas significativas protagonizadas por organizaciones de base, en muchos casos independientes y hasta opositoras a las conducciones sindicales. En este contexto, la política salarial implicó también el otorgamiento de sumas no remunerativas. A este primer momento siguió otro de institucionalización del conflicto laboral en el que fueron cobrando

---

13 Nos referimos al mejoramiento en los términos de intercambio y la reducción en términos reales del gasto público; a lo que se le suma la cesación, la quita de valor de deuda defaulteada y la cancelación de deuda al FMI. (Piva, 2015: 43).

14 Una descripción detallada de los alcances del decreto se encuentra en Osvaldo Battistini (2010: 23-24).

mayor impulso la negociación colectiva como modo de regulación de la disputa salarial (Marticorena, 2015). Interesa subrayar el papel central que fueron cobrando las negociaciones paritarias por rama de actividad y las firmas de convenios colectivos. Estas modalidades, aunque históricas en la dinámica sindical argentina, marcaron cambios en relación con el período anterior caracterizado por la localización de la negociación en ámbitos más acotados y la tendencia a la atomización de los conflictos laborales.

En este escenario, desde el SOEAR se avanzó en los procesos de recomposición salarial. Entre los años 2004 y 2008 la conflictividad en el sector se desarrolló en defensa del Salario Mínimo, Vital y Móvil<sup>15</sup>. El SMVM se erigió como postulado central que fue orientando la estrategia gremial en torno a la pelea por incrementos en los sueldos, no porcentuales<sup>16</sup>; a la búsqueda de asesoramiento técnico para la elaboración de los índices salariales<sup>17</sup> y a la fundamentación de los pedidos de aumentos a través de la información provista en los balances empresarios<sup>18</sup>.

Para los dirigentes sindicales, la apertura de las negociaciones paritarias fue “otro aprendizaje más”. A la vez que supuso un “salto” en la dinámica organizativa, dado que comenzó a instalarse la modalidad de “hacer asamblea por puerta de fábrica. De cada cosa que se discute, se trae la información” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Laboratorio, mayo 2014).

Como mencionamos, desde la década del 90 las asambleas se fueron instalando en la dinámica gremial como una herramienta que permitía profundizar la participación de los trabajadores. Un delegado gremial y paritario comentaba al respecto:

La gente es reacia a ir a las asambleas, vos haces asamblea en el sindicato y a veces no hay ni diez personas [pero] cuando se hacen las asambleas en la puerta de fábrica la gente sí participa (...) nosotros hacíamos asambleas informativas, definitorias cuando sabíamos que no había más hilo en el carretel... ‘hasta acá se llegó, muchachos hay que agarrar esto, hay que ir a la guerra...’, y la gente opina y participa. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Caldera, febrero 2014).

15 En adelante SMVM.

16 Esto es así porque el SMVM se define como “la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones” (Decreto 33.302/45).

17 Para calcular el valor de la fuerza de trabajo el sindicato solicitó informes al Centro Sobre Perspectiva Argentina de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA y la escuela de Estadísticas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNR.

18 Los empresarios del sector ofrecieron resistencia a la hora de hacer entrega de la documentación sobre situación económica y costo unitario laboral, de modo que, en los conflictos laborales, a las demandas por aumento salarial se les sumó la obtención de esta información.

En esta etapa, las medidas de fuerza y discusiones por incrementos salariales se hicieron por empresa. En el caso de Molinos, incluyeron a las plantas de Rosario y Avellaneda, entre las cuales se coordinaron paros.

En 2006 la empresa Molinos-Santa Clara despidió a cuatro trabajadores en el marco de las negociaciones y medidas de fuerza llevadas adelante por el gremio. En este punto, es interesante advertir que los representantes empresarios, en sus declaraciones públicas, justificaron los despidos como respuesta a la presencia de los trabajadores en la puerta de planta.<sup>19</sup> Finalmente el gremio obtuvo un incremento cercano a la suma solicitada<sup>20</sup> y la reincorporación de los trabajadores (Diarios: La Capital, 17 de mayo y 26 de junio de 2006; Notife, 15 de junio de 2006; Nuevaregión.com, 22 de junio de 2006).

Asimismo, se efectuaron otras negociaciones tendientes a eliminar los ítems adicionales que componían el salario, como los adicionales por turnos, eficiencia, presentismo y el plus por productividad. Estas sumas tendían a profundizar la flexibilización del salario a través del aumento de la intensidad y el involucramiento con el trabajo.

Hacia finales del año 2006 se produjo un nuevo recambio en la conducción del sindicato local. Al igual que las anteriores gestiones, la mayoría de los dirigentes elegidos fueron trabajadores de la planta Molinos-Santa Clara. En un proceso de afianzamiento de los mecanismos participativos y de las luchas por incrementos salariales, los obreros aceiteros comenzaron a dar la pelea por el pase a planta de aquellos trabajadores que laboraban bajo la órbita de empresas contratistas realizando tareas comunes, regulares y habituales.

A las asambleas en puerta de fábrica se les fueron sumando otras modalidades de protesta como los piquetes en los ingresos, impidiendo la entrada de camiones a las plantas. Esta modalidad se advirtió con fuerza, durante los años 2008 y 2009, en todo el cordón industrial. Las noticias hacían referencia a los kilómetros de camiones varados en las rutas, como así también, a las protestas de los camioneros (La Capital, 14 y 15 de abril de 2008). En ese marco, los trabajadores de Dreyfus, nucleados en el SOEAR, lograron un triunfo significativo, ya que junto con la firma por un aumento salarial obtuvieron la aplicación del conve-

---

19 "La empresa denunció en un comunicado que miembros del sindicato bloquearon los ingresos a la planta con cadenas y candados, así como agresiones a los empleados de seguridad. Zamboni rechazó las acusaciones y explicó que una inspección de la Secretaría de Trabajo provincial, a pedido de la cartera laboral de la Nación, no había constatado que la planta estuviera tomada." (La Capital, 15 de junio de 2006).

20 Los aceiteros pedían un aumento salarial de \$600 para llevar el básico a \$1.950, de acuerdo al SMVM; en las negociaciones Molinos ofreció \$300. El resultado fue un aumento de \$300 sobre el salario básico, el cual se ajustaba a la pauta oficial del 19%, más una suma no remunerativa de \$1.000 en cuotas (La Capital, 26 de junio de 2006).

nio colectivo aceitero para los trabajadores tercerizados (La Capital, 24 de abril de 2008). Con este reconocimiento “rápidamente el sindicato pasó de 24 a 350, casi el 100% de los trabajadores de la planta. Fenómeno similar se dio en Cargill.” (Zamboni, en Cerutti, 2013:744). Estas incorporaciones constituyeron un antecedente fundamental.

En efecto, durante 2009 la conflictividad en el sector se profundizó y a las luchas por aumentos, de acuerdo con el SMVM, se les sumó el reclamo por “la eliminación del sistema de contratistas” (La Capital, 2 de abril de 2009). Las empresas Cargill y Molinos-Santa Clara respondieron con despidos; mientras que Dreyfus ofreció ofertas salariales diferenciadas para los trabajadores efectivos y contratados<sup>21</sup>. En el mes de abril los aceiteros realizaron paros, asambleas y piquetes en las puertas de las fábricas. Uno de los elementos fundamentales que caracterizó la protesta fue la articulación en la lucha de los trabajadores de las distintas empresas. Un delegado recuerda:

Lo que quedó en la historia fue cuando paramos Santa Clara para darle el apoyo a la gente de Dreyfus, paramos la planta. (...) Esa noche, eran la una de la mañana, salimos todos en caravana desde acá hasta Dreyfus. El problema era porque no querían darle el aumento y pasar bajo convenio a todos los compañeros (...). En la movida se nos dio vuelta lo que era el tema de los camioneros (...), pudimos poner a los camioneros de nuestro lado. La verdad que fue una experiencia increíble. Nunca se dio, parar la planta, sumar a los camioneros (...). Y eso para mí fue una experiencia muy importante, nos enseñó a ser solidarios con los compañeros. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Envasamiento, octubre 2013).

De este modo, aunque las negociaciones y firmas de convenios se hicieron por empresa, la unidad de acción y las expresiones de solidaridad fueron los elementos descollantes de la dinámica de la conflictividad. Como se expresa en la cita, durante la jornada de protesta se registraron paros, marchas hacia las empresas en conflicto y el apoyo de los camioneros a los reclamos aceiteros.

Durante el proceso de lucha, el sindicato denunció “la ilegalidad de la práctica de contratación a través de firmas tercerizadas” y reclamó “la incorporación de esos trabajadores al plantel efectivo” (declaraciones del Secretario General del SOAR, La Capital, 9 de abril de 2009). Durante las negociaciones, las empresas adujeron caídas en la rentabilidad pro-

---

21 En este punto resulta ilustrativo indicar, a modo de referencia, los niveles salariales alcanzados por distintos gremios para las categorías más bajas sin antigüedad. Durante las negociaciones de octubre de 2009 la Unión obrera de la Construcción obtuvo \$1647 y una suma no remunerativa de \$180; en abril de ese año, la Federación de Empleados de Comercio y Servicios logró arribar a \$1652 y \$ 300 no remunerativos. La Federación Aceitera en abril de 2009 alcanzó los \$1936 más \$1200 no remunerativos, y en el mes de octubre \$2434 y \$300 de suma no remunerativa.

ducto del impacto de la crisis mundial en sus negocios. Este argumento fue retomado por los trabajadores para exigir los pases a planta porque “los primeros que pagan el pato en la crisis, ya sea internacional o del país, son los contratistas y nosotros no vamos a permitir que echen a ninguno” (declaraciones del Secretario Adjunto del SOAR, La Verdad Obrera, 16 de abril de 2009).

Durante las rondas de negociaciones del año 2010, la Federación Aceitera que integra Rosario firmó un acuerdo de alcance nacional; asimismo se realizaron acercamientos con un sindicato de destacado peso en el sector, como es el de San Lorenzo, a través de la realización de plenarios de delegados en los que se exigió “el cese del sistema de tercerización por contratistas, donde se cuenta el 80% de muertos en accidentes” (Zamboni, en: Cerutti, 2013:241). La articulación en los reclamos con el Sindicato de San Lorenzo no prosperó, sin embargo, la tendencia a unificar las negociaciones y las acciones de lucha fue cobrando fuerza y

apuntaló futuras estrategias gremiales.<sup>22</sup>

En este escenario, en abril de 2011, el SOEAR y los representantes de las empresas Molinos Río de la Planta, Cargill y Dreyfus firmaron un Acta Acuerdo, en la cual ratificaron la vigencia del art. 44 del Convenio Colectivo de Trabajo que rige la actividad. Se estableció así que “todos los trabajadores que aún queden laborando para contratistas (...) dentro de los establecimientos serán incorporados como personal propio de las empresas” (Ministerio de Trabajo, Expediente N° 1.311.623/09:2).

La aceptación empresaria de poner fin al sistema de tercerizaciones para aquellos trabajadores que realizaran tareas comunes y habituales en planta fue una conquista histórica que fortaleció el accionar de las comisiones internas y cuerpos de delegados. De modo que, al interior de los espacios de trabajo, la actividad de los trabajadores organizados también constituye un elemento clave a la hora de abordar los distintos momentos de esta larga disputa. En efecto, se advierte que más allá de la existencia del acta firmada en 2011, la obtención de pases a planta no estuvo exenta de medidas de fuerza en los lugares de trabajo. Los delegados refirieron la resistencia empresaria para ejecutar las incorporaciones, la que, en ocasiones, conllevó la realización de paros en distintos sectores. En Molinos-Santa Clara, los últimos trabajadores tercerizados

---

22 Aunque este artículo no profundiza en las tensiones y articulaciones coyunturales entre los sindicatos de Rosario y San Lorenzo, es importante mencionar que la Federación aceitera nuclea a las distintas seccionales del país con excepción del Sindicato Aceiteros Departamento San Lorenzo. Este territorio constituye uno de los más importantes nucleamientos de la industria aceitera; la no inclusión del Sindicato de San Lorenzo en la Federación abona a una significativa heterogeneidad sindical en el sector, tanto en la dinámica del conflicto laboral, como en las instancias de negociación.

que lograron el ingreso a planta fueron el personal de portería, victoria que se obtuvo hacia finales del año 2013.

Más allá de los significativos incrementos salariales que se venían produciendo con el pase de los tercerizados al convenio aceitero, la eliminación de los contratistas tuvo un fuerte y positivo impacto en la mejora de los procesos laborales y, en particular, en la salud de los trabajadores. Aquellos que pasaron a planta destacaron que las transformaciones se cristalizaron en el mejoramiento de sus condiciones laborales. Un ex trabajador de una empresa contratista de limpieza y actual delegado sindical comentaba:

Los de limpieza éramos los más afectados de salud, en general no se usaba el cinturón, no teníamos materiales de seguridad, ni guantes, botas, nada (...). Me acuerdo que antes no había carretilla, cortábamos los bidones y los arrastrábamos, ahora tenemos todos los materiales para trabajar. (Entrevista realizada por las autoras, trabajador sección Limpieza, noviembre 2013).

El significativo descenso en el número de accidentes es otro de los elementos presente a la hora de comparar los cambios producidos: “el último accidente que tuvimos fue en 2007, que falleció un trabajador de contratista haciendo un laburo de montaje en Dreyfus. Pero sí, desde que se terminaron los contratistas eso cambió y no hay más accidentes graves.” (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Limpieza, noviembre 2013). En este sentido, un trabajador de Molinos y dirigente sindical, agregaba:

El tema de la salud cambió sobre todo cuando se terminaron lo de las contratistas, eso cambió radicalmente el tema de la salud, porque los trabajadores de contratista eran los que peores condiciones tenían, los hacían hacer los peores trabajos y, lo peor, es que también tenían mucho desconocimiento de las tareas, por eso corrían más riesgos; me acuerdo que por una cuestión de solidaridad nosotros les decíamos ojo con esto, pero la verdad que tenían condiciones deplorables. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, sección Molienda, noviembre 2013).

En síntesis, en las estrategias desplegadas por el sindicato rosarino se conjugan, por un lado, la importancia de la recuperación de los espacios institucionales para el desarrollo de las negociaciones paritarias y el uso de argumentos legales y económicos como contenido y fundamento de dichas negociaciones y, por otro lado, la presencia de estas discusiones en los lugares de trabajo, a través de las comisiones internas y las asambleas en fábrica, y la gran participación del conjunto de los trabajadores en las medidas de fuerza realizadas durante los conflictos. Como vimos, estas estrategias formaron parte de una manera de “hacer sindicalismo”, que

los trabajadores describieron como de “puertas abiertas”, presente desde la década de 1990.

En los últimos años, la lucha contra las tercerizaciones constituyó uno de los cimientos más destacado a la hora de consolidar la posición y fuerza de la organización gremial. El pase a planta de los trabajadores tercerizados supuso un incremento en la afiliación sindical, colaboró en la consolidación del colectivo de trabajo y permitió mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores.

Esta problemática, empero, reaparece en la actualidad principalmente a través del ingreso de trabajadores de empresas contratistas que confluyen en el cotidiano laboral para realizar trabajos extraordinarios. Aunque enmarcados en los artículos del convenio colectivo y los acuerdos paritarios firmados sobre la materia, la presencia de dichos trabajadores hace reemerger los problemas y conflictos vinculados a cuestiones de seguridad. Un delegado reflexiona al respecto:

...es una cuestión de cultura, los jefes los mandan a los contratistas como si fuesen conejitos de india, ‘a este sí, a este no,’ pero si [los trabajos riesgosos] los tiene que hacer un operario de planta se niega y si lo presionan un poco llama a un delegado y listo, no se arriesgan ellos. (Entrevista realizada por las autoras a un trabajador de Santa Clara, octubre 2013).

La permanencia de trabajadores “tercerizados” para la realización de tareas extraordinarias continúa presentando un enorme desafío para la acción gremial. Estos trabajadores siguen padeciendo condiciones de trabajo deplorables y peligrosas y, a través de los jefes y/o supervisores, se intenta construir la presencia de un “otro” trabajador, sujeto a las arbitrariedades empresarias. En este punto, es importante subrayar la relevancia que asume la estrategia sindical de defensa de los derechos de todo trabajador que desempeñe tareas en planta.

## Reflexiones finales

En este trabajo se han analizado la dinámica de la conflictividad y la negociación laboral a través de las cuales los trabajadores aceiteros de Rosario obtuvieron una victoria trascendente: el pase a planta de aquellos obreros que, siendo empleados por empresas contratistas, realizaban tareas habituales en las industrias aceiteras de la región.

Luego de presentar las principales discusiones y aportes de aquellas investigaciones focalizadas en los procesos de precarización laboral, se abordaron las transformaciones suscitadas en la industria aceitera y en

el Sindicato aceitero de Rosario. Desde un abordaje centrado en la cotidianeidad laboral advertimos que la dinámica de la conflictividad y la organización gremial desarrolladas durante los años 90, en un contexto claramente desfavorable para los trabajadores, resultan fundamentales para comprender y explicar las luchas de los trabajadores en décadas más recientes y, fundamentalmente, las conquistas alcanzadas.

En el gremio aceitero de Rosario las victorias obtenidas logran inteligibilidad si nos detenemos en las estrategias de construcción gremial desarrolladas durante los hostiles años 90. Los límites que los trabajadores lograron imponer al sistema de las tercerizaciones se explica por un cambio en la correlación de fuerzas que remite a transformaciones político-económicas y cambios en las relaciones laborales de carácter generales, pero también por las particularidades del accionar gremial, con una importante presencia en los lugares de trabajo, tendientes a profundizar la participación de los trabajadores. Estos elementos configuran estrategias sindicales que se vieron potenciadas en y por los procesos de lucha por aumentos salariales y contra las tercerizaciones.

Durante los últimos años, la dinámica negociación/conflictividad en el sector superó los techos salariales impuestos. Además, en todos los casos donde las patronales realizaron despidos, los mismos fueron desactivados y los trabajadores reincorporados. Por otro lado, con la obtención de un conjunto de reencuadramientos gremiales, que supuso el pase a convenio colectivo aceitero de trabajadores de empresas contratistas, sumado a las denuncias realizadas por el gremio de forma permanente, la problemática de las tercerizaciones fue cobrando cada vez mayor presencia. En este escenario, se fueron obteniendo incorporaciones a planta permanente de trabajadores de empresas contratistas que realizaban tareas habituales.

El énfasis puesto en el análisis de los procesos de lucha y negociación donde se fueron produciendo los pase a planta se fundamenta al constatar que el mismo tuvo un impacto significativo en el fortalecimiento gremial, ya que supuso un notable incremento de la afiliación sindical, la consolidación del colectivo laboral y permitió mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, estableciendo condiciones propicias para contrarrestar los mecanismos divisorios y atomizadores e incorporando nuevos activistas y dirigentes a la organización gremial.

Por último, hemos hecho referencia a la forma en que reaparece, en la actualidad, la problemática de las tercerizaciones, vinculada a las subcontrataciones para la realización de tareas extraordinarias, y cómo éstas operan en la cotidianeidad laboral a través de formas de organizar el trabajo, en la cual se continúa reproduciendo la atomización de los trabajadores.

Hacia fines del año 2015 y principios del 2016, en un contexto generalizado de rápido aumento del desempleo producto de la multiplicación de despidos y suspensiones en el sector público y privado, la industria acétera de Rosario y en particular la planta Molinos-Santa Clara ha comenzado a desarrollar un proceso de transformación productiva que implicó el cierre de sectores y la reducción de personal a través del mecanismo de “retiros voluntarios”. Los retiros incluyeron a activistas y delegados gremiales que contaban con mucha antigüedad de trabajo en la empresa. En este escenario, los desafíos para defender y extender los procesos de lucha y organización gremial por mejoras en las condiciones laborales se redoblan.

## Bibliografía

Abal Medina, Paula (2004). “Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven” *Revista Argentina de Sociología*, Buenos Aires; Año: 2004 vol. 2 p. 74 - 94

Abal Medina, Paula, Arias, Cora; Crivelli, Karina y Diana Menéndez, Nicolás (2009). “Resistencias en los lugares de trabajo”, en *Senderos Bifurcados*. Buenos Aires. Prometeo, pp. 113-142.

Achilli, Elena (2005) *Investigar en antropología social*. Rosario, Laborde Libros.

Antunes, Ricardo (2003). *¿Adiós al trabajo?* Buenos Aires: Herramienta.

Atzeni, Maurizio y Ghigliani, Pablo; (2008). “Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina”, *Labour Again Publications, Amsterdam*, pp. 1-13.

Basualdo Victoria y Morales Diego (2014). *La tercerización laboral*. Buenos Aires. Siglo XXI.

— 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 *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI pp. 19-64.

Battistini, Osvaldo (2010). “La subcontratación en Argentina”, *Documentos de*

*Debate*. Buenos Aires, Centro de Estudios de Formación Sindical.

Bulloni, María Noel (2013). “La organización productiva y del trabajo en las redes de proyectos del cine publicitario: confluencia de viejas y nuevas formas de subcontratación”, *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2º semestre de 2013, pp. 19-39.

Dávalos, Patricia (2011). “Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina”, *Estudios Sociológicos*, mayo-agosto, 2011, vol. XXIX, núm. 86, pp. 603-627.

Del Bono, Andrea (2014). “La subcontratación laboral: Contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones en base a la experiencia reciente”, en Basualdo Victoria y Morales Diego (coord.): *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI, pp. 217 – 237.

— y Bulloni, María Noel (2013). “Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina” en Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (comp.): *La revitalización sindical en la Argentina*. Buenos Aires, Prometeo. pp. 128 – 150.

Fernández, Arturo (1997). *Flexibilización Laboral y Crisis del sindicalismo*. Buenos Aires, Espacio Editorial.

Henry, Laura (2013). “El funcionamiento del mercado de trabajo de los periodistas colaboradores en la prensa escrita. La vinculación laboral en un contexto productivo flexible”. *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2º semestre de 2013, pp. 40-58

Marticorena, Clara (2015) Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo” *Sociohistórica*, N°36, 2015, pp. 1-22.

— (2014). *Trabajo y negociación colectiva*. Buenos Aires. Ed Imago Mundi.

Martínez, Oscar (1997). *Japón ¿milagro o pesadilla?* Buenos Aires, Ed. TEL.

Míguez, Pablo (2013). “Subcontratación en sectores conocimiento-intensivos. El caso de los trabajos informático y bio-informático en Argentina”. *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2º semestre de 2013, pp. 59-83.

Montes Cató, Juan y Ventrici, Patricia (2007). “Organización del trabajo, flexibilización y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires”, *Documentos*

*de Trabajo*, N° 1, Buenos Aires. Ed. Poder y Trabajo.

Palermo, Hernán (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires. Editorial antropofagia.

Perelman, Laura y Patricia Vargas (2013). “Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos”, *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2° semestre de 2013, pp. 84-101.

Piva, Adrián (2015). *Economía y político en la argentina kirchnerista*. Valentín Alsina, Batalla de Ideas.

Poblete Lorena y Delo Bono, Andrea (2013). “Presentación dossier”, *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2° semestre de 2013, pp.14-18.

— (2013). “Deslaborización y trabajo independiente dependiente en la administración pública nacional (1995-2007)”. *Papeles de Trabajo*, Año 7, N° 12, 2° semestre de 2013, pp. 102-121.

Rodríguez, Gloria y Vogelmann, Verónica (2014). *La salud de los trabajadores (II)*. Prohistoria Ediciones, Rosario.

Schorr, Martín (2012). *Industria y neodesarrollismo en la posconvertibilidad*, documento electrónico: <http://www.vocesenelfenix.com/content/industria-y-neodesarrollismo-en-la-posconvertibilidad>, acceso 2 de abril.

Senén González, Cecilia (2008). “Tendencias reciente de las relaciones laborales en Argentina”, *Revista Veredas*. -Xochimilco México, UAM, pp.181-207.

— y Medwid Bárbara (2007). “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero” en *Revista Argumentos*. Año: 2007 vol. 20 p. 81-101.

— Trajtemberg, David, Medwid, Bárbara y Varela, Hernán (2007). “Relaciones laborales en el sector de alimentación”, *Trabajo, ocupación y empleo*, N°6. pp. 159-215.

Soul, Julia (2014). “Una relación intrincada. Notas sobre las relaciones entre tercerización y división del trabajo.”, en VII Jornadas de Economía Crítica, La Plata, 16 17 y 18 de octubre 2014.

Soul, Julia y Martínez, Oscar (2009). *Formas de resistencia y lucha contra la ter-*

*cerización laboral*, documento electrónico: <http://www.tel.org.ar/descarga/pca-las09.pdf>, acceso 9 de mayo.

Ventrici, Patricia (2009). *Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires*. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA, Buenos Aires.

Vogelmann, Verónica (2012). *Trabajadores y Reconversión en la Industria Frigorífica*, Facultad de Humanidades y Artes, UNR, Rosario (tesis doctoral Inédita).

Wolanski, Sandra (2008). “La toma como forma de protesta: un análisis antropológico del proceso de organización de un grupo de pasantes”, en IX Congreso de Antropología Social, Misiones, 5 al 8 de Agosto 2008.

Ynoub, Emanuel (2012). “Los sentidos sociales de la subcontratación: organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina” en Juan Carlos Celis Ospina (Coord.): *La subcontratación laboral en América Latina*. Escuela Sindical Nacional, Medellín.

## Fuentes

Ley 25.877/2004, de Ordenamiento del Régimen Laboral.

Decretos/ Ley: N° 33.302/ 1945 Salario Mínimo, Vital y Móvil; N° 1334/91 Convenciones colectivas de trabajo – Modificaciones artículo 3 del decreto 199/88; N° 470/93 Convenciones colectivas de trabajo modifica el decreto núm. 199/88; N° 1694/2006 Reglamentación las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales.

Convenios Colectivos de Trabajo: N° 420/05; 5/88; 349/02. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Acta Acuerdo. Expediente N° 1.311.623/09. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 28 de abril 2011.

Acta Acuerdo. Expediente N° 1.320.530/09. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 27 de abril de 2009.

Acta Acuerdo y Homologación. Expediente N° 1.336.028/09. Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 29 de octubre de 2009.

FAECYS (2009). Remuneración para empleados de comercio, abril, documento electrónico: <http://www.faecys.org.ar/institucionales/042009.html>, acceso 7 de mayo.

UOCRA (2009). Valores básicos con vigencia a partir del 1 de junio, documento electrónico: [http://www.uocra.org/newuocra/tablasalarial/7db820\\_Tabla\\_UOCRA\\_CCT76\\_75\\_jun09\\_final.pdf](http://www.uocra.org/newuocra/tablasalarial/7db820_Tabla_UOCRA_CCT76_75_jun09_final.pdf), acceso 7 de mayo.

Diarios *La Capital*, 15 y 17 de mayo, y 15 y 26 de junio de 2006; 14, 15 y 24 de abril de 2008; 2 y 9 de abril de 2009.

Diario digital de Santa Fe *Notife*, 15 de junio de 2006, documento electrónico: <http://notife.com/64816-se-endurece-el-conflicto-aceitero-en-santa-clara/>, acceso 7 de julio.

Diario *Nuevaregión.com*, 22 de junio de 2006, documento electrónico: <http://www.nuevaregion.com/20-de-junio-no-todo-es-festejo/>, acceso 9 de agosto.

Grieco, Guillermo (2009). “Agroexportadores duros para pagar”, Redacción Rosario, 20 de abril.

Informe de la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIA-RA) “Argentina fábrica de aceites vegetales en actividad” 2014.

Zamboni, Horacio “Balance. Victoria de los obreros aceiteros, 2009” en Ceruti, Leonidas (comp.): *Horacio Zamboni...* Ed. Del Castillo, Rosario, 2013, pp.743-745.

Zamboni, Horacio “Comunicado SOEAR, 2011” Reunión aceiteros de San Lorenzo” en Ceruti, Leonidas (comp.): *Horacio Zamboni...* Ed. Del Castillo, Rosario, 2013, pp. 241-242.