

Grupo 10: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo

La organización del trabajo en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario: flexibilidad laboral y construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes

Jaime Guiamet

Pertenece al Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET)-UNR. Becario CONICET.

Introducción

En esta ponencia abordaremos las formas de flexibilidad en vinculación con la subjetividad de trabajadores jóvenes en una cadena multinacional de supermercados, que llamaremos “J”, instalada en la ciudad de Rosario en el año 2004. Realizamos un análisis de los usos de la fuerza de trabajo que imperan en el supermercado “J”, centrándonos principalmente en las diferentes formas de flexibilidad que tiene el trabajo en la empresa y en cómo se configuran las condiciones laborales en este marco. Luego, vincularemos a estas condiciones con algunas de las formas de construcción de subjetividad que se generan en el espacio de trabajo, teniendo en cuenta la particularidad de los trabajadores en el ámbito supermercadista, caracterizándose por su juventud y por iniciarse en el mundo laboral mediante este trabajo.

En la actividad supermercadista se ha dado, al igual que en la mayoría del mundo laboral en los años 90, una creciente precarización del trabajo, movimiento que empalma con el ingreso aluvional de capitales multinacionales al sector. Según Rodríguez et. al (2010:43) “la precarización se observa en un conjunto de distintos aspectos interrelacionados: a) flexibilización en las formas contractuales, buscando la optimización de la rentabilidad empresarial; b) flexibilización del uso de la fuerza de trabajo; c) deterioro salarial, de las condiciones de trabajo y de la protección social; d) debilitamiento de la capacidad de negociación”. Abordamos algunas de estas cuestiones, principalmente la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de las formas contractuales, preguntándonos

cómo contribuyen a generar relaciones y vivencias particulares en el espacio laboral.

El siguiente trabajo consta de tres partes. En la primera desarrollamos los puntos más salientes de la dinámica histórica del sector supermercadista a fines de comprender el contexto en el que se imponen las políticas de flexibilización. En el segundo apartado nos centramos en las formas de contratación y de cese de la relación laboral que circulan en el supermercado y cómo se configuran las relaciones laborales en su vinculación con éstas. En la tercera parte retomamos en una conclusión los aspectos fundamentales del trabajo, preguntándonos por la pertinencia de estos procesos en la constitución de los sujetos en el supermercado.

Dinámica histórica del sector supermercadista

La expansión del supermercadismo como fenómeno de comercialización a nivel mundial que se da en el siglo XX debe verse a la luz de una serie de cambios sociales, económicos y tecnológicos que propiciaron la ampliación de la escala de las superficies de ventas y formas de comercialización como el autoservicio. Algunos de los más importantes son (Rodríguez et. al, 2010; Fainguenbaum, 2002; Guerra, 2003):

-el ingreso de la mujer al mercado de trabajo (que promueve la extensión del horario de atención, ya que la mujer ahora no tiene tanta disponibilidad para realizar compras diarias como antaño)

-la adquisición masiva de automóviles que permite el desplazamiento de los clientes hacia lugares alejados y trasladar mayores cargas (un elemento importante de las grandes cadenas de supermercados es poseer una gran playa de estacionamiento)

-El surgimiento de los refrigeradores y su aparición masiva en los hogares, que permitió que las compras pudieran realizarse semanal, quincenal o mensualmente, modificando en conjunto la rutina de compras que las familias tenían hasta entonces.

-Por último, favorecen la instalación de supermercados determinadas tecnologías, como ser la disposición de un “chango” para transportar más mercaderías pero,

principalmente, la creación de las cajas registradoras, “tecnología fundamental para agilizar la cobranza en las cajas, cuello de botella del sistema” (Guerra, 2003:5)

Así, desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, el sector se ha expandido fuertemente a nivel mundial, ampliando sus superficies de venta y convirtiéndose en agentes protagónicos dentro de los sistemas agroalimentarios¹.

En Argentina, la instalación de los primeros supermercados data de los años 50 en Mar del Plata, donde se ubica el supermercado Estrella Argentina (Rodríguez et. al, 2010; Abal Medina, 2005; Raposo y Romero, 2002), pero es en la década de los '60 cuando se instalan cadenas nacionales y extranjeras en el territorio nacional (Gigante, Canguro, Disco, Norte, Minimax, etc.). En esta década también aparecen los primeros supermercados en la ciudad de Rosario, con inversión de capitales locales, previamente vinculados a otras actividades mercantiles. No todos pudieron superar con éxito el establecimiento de la nueva forma de comercialización, pero algunos locales de capitales modestos, con bajos costos operativos terminaron asentándose (Rodríguez et. al, 2010). Durante la década del '70 se comienzan a instalar locales en los barrios de la ciudad y se modifican parcialmente los hábitos del consumidor de clase media a través de ofertas de bajos precios y agilidad en la compra. Algunos de los locales más importantes son La Gallega, La Reina, Reina Elena y La Porteña. Sin embargo, según Raposo y Romero (2002), en esta década se suceden una gran cantidad de cierres de locales, por fallas de organización y deficiencias de un “saber-hacer” comercial.

Hacia 1980 se introducen importantes cadenas extranjeras en el país (Carrefour, Jumbo, Makro), desarrollando la competencia y desencadenando una crisis en algunas firmas nacionales. Paralelamente a la introducción de estas empresas surgen modalidades

¹ Según Fainguenbaum, este protagonismo se encuentra relacionado a la posibilidad en el manejo de la información, que permite conocer los hábitos, preferencias y actitudes de los consumidores. Este conocimiento se logra mediante determinadas tecnologías de almacenamiento de información: código de barras, tarjetas de clientes preferenciales, informatización de stocks, etc. (Fainguenbaum, 2002). Esta es una de las grandes ventajas que caracteriza a los grandes hipermercados, ya que es su “posición clave para monitorear e impulsar los cambios, reuniendo creciente poder para transmitir hacia atrás en la cadena de información recogida en los puntos de venta” (Raposo y Romero, 2002).

innovadoras en la comercialización, tales como *convenience store*, *hard discounts* o *shoppings*, que marcan el comienzo de un cambio radical en la estructura de ventas en el país (Raposo y Romero, 2002). En la década de los 90 se produce la gran expansión de los supermercados, vinculada estructuralmente a una serie de cambios económicos que desarrollaremos a continuación.

La expansión de la Gran Distribución (GD) se constituye como “un caso paradigmático debido a que subsume tendencias que caracterizaron a la década del 90: concentración y extranjerización del capital, terciarización de la economía, contracción del empleo y precarización de las condiciones de trabajo” (Abal Medina, 2005:5).

Con la administración menemista se termina de producir una transformación estructural, que tiene entre sus principales líneas las privatizaciones, la desregulación laboral y comercial, la apertura financiera y la transformación del sector público, transformaciones principalmente vehiculizadas a través de las leyes de Emergencia Económica (23696) y de Reforma del Estado (23697), así como mediante políticas económicas como la paridad peso-dólar (Ley de Convertibilidad).

La concentración del capital en la rama supermercadista se favorece mediante dos políticas: la apertura comercial y la ausencia de una política de defensa de la competencia (Rodríguez et. al, 2010). Según Abal Medina (2005:12), “la vertiginosa concentración y extranjerización de la gran distribución no puede ser comprendida sin aludir al tardío, endeble y limitado marco regulatorio existente en la Argentina”. Además, estas políticas generan presiones concretas en los procesos de gestión del trabajo y dentro de ellos, particularmente, la cuestión de la intensificación del trabajo, como así también otros cambios como consecuencia de la aplicación de innovaciones tecnológicas (Rodríguez et. al, 2010)².

²Rofman caracteriza al proceso de apertura externa como una apertura “no administrada”. Así, “la eliminación acelerada de imposiciones arancelarias y paraarancelarias al comercio importador, producto de un proceso de apertura externa indiscriminada y no administrada, permitió el ingreso masivo de bienes desde el exterior, en muchos casos competitivo de la producción interna. Esta apertura, inscripta como estrategia fundamental del modelo de ajuste estructural, permitió que la destrucción de puestos de trabajo fuera muy acentuada pues no se tomaron medidas preventivas frente a la competencia desleal externa, ni se apoyó técnica o financieramente a las empresas para adecuarse a los nuevos patrones de competencia” (Rofman, 1996:62).

Un dato de la creciente concentración lo da Abal Medina (2005:9), mediante el análisis de la participación en ventas de las principales empresas o grupos de la Gran Distribución: mientras que en 1997 las primeras tres empresas poseían una participación del 43.8% en el 2003 su participación sube al 61.79%. También la década del '90 y la siguiente son testigos de las fusiones y adquisiciones de las grandes empresas supermercadistas, como por ejemplo el grupo Promodés Carrefour (Promodes se convirtió en el 2001 en una compañía que controla cuatro cadenas de supermercados: Carrefour, Norte, Tía y Día) y el grupo Cencosud (Jumbo, Disco, Ekono, etc).

La otra cara de este movimiento de concentración es la de extranjerización del capital. Mediante la Ley de Inversiones Extranjeras (1989), se le otorga a los inversores extranjeros los mismos derechos y obligaciones que a los grandes empresarios locales (Abal Medina, 2005). Así, la evolución de la participación extranjera de las 500 empresas más grandes del país aumenta entre 1993 y 2001 del 34% al 69%. Además la participación extranjera en Argentina (66%) es ostensiblemente mayor en el sector supermercadista que en países de América Latina como Brasil (14%) y Chile (2.7%).

En síntesis, esta creciente concentración y extranjerización del capital en el sector supermercadista produce un proceso de quiebre masivo de pequeños y medianos comercios y por consiguiente de pérdida de puestos de trabajo, esto ocurre en parte por un Estado que facilitó por acción y/o omisión la concentración y la inversión extranjera directa; así como por el propio accionar de esas empresas concentradas y/o extranjeras que usufructuaron su posición dominante para profundizar la debilidad de los demás actores involucrados recurriendo a prácticas de presión, extorsión y amenaza (Abal Medina, 2005:18). Este proceso de quiebre de comercios pequeños no se limita solo a almacenes, sino que verdulerías, bazares, zapaterías y demás comercios se ven afectados por la expansión, no solo de los supermercados, sino de otros rubros que abarcan las grandes cadenas. Se estima que entre 1984 y 1993 en la categoría de pequeños comercios tradicionales se perdieron 64.000 de estos establecimientos minoristas de la alimentación provocando la consiguiente pérdida de 125.000 puestos de trabajo, mientras que la instalación de supermercados

recuperó solo un quinto de estos puestos, 23.000 (Gutman, 1997:8).

Otra característica central de la década vinculada a la expansión del supermercado es la gran expansión del sector terciario. En Argentina, en la década de los 90, los servicios fueron “alentados por su alta rentabilidad potencial y la actitud oficial de promoverlos por vías directas e indirectas” (Schvarzer, 1996:331). Además, la privatización de servicios públicos que se efectúa en esa época crea muchas oportunidades para las empresas extranjeras asociadas con los grupos económicos internos, lo cual generó un desplazamiento del interés de los empresarios y del capital hacia el sector de servicios.

En Rosario se da el ingreso de grandes cadenas nacionales e internacionales en la década del '90³. Según Raposo y Romero (2002), las primeras cadenas grandes se instalan en la periferia, en Circunvalación por ejemplo, captando clientes de toda la ciudad así como de la región cercana (Makro; Carrefour). Al igual que en el plano nacional, esta introducción provoca la quiebra de comercios locales, tanto supermercadistas (Reina Elena, El Hogar Obrero, Dorel, etc.), como otras del comercio tradicional (Buena Vista, Bazares Manavella, Tiendas Beige). Los procesos de quiebra y cierre, ocasiona la pérdida relativa de puestos de trabajo, que la organización sindical estimaba en un 20 % de la dotación de fuerza de trabajo durante la primera mitad de los '90 (Rodríguez et. al, 2010).

Una arista fundamental del crecimiento de las grandes cadenas de supermercados es que en general dicho crecimiento conllevó una imposición de condiciones de empleo precarias y nuevas formas de organizar el trabajo. El ejemplo paradigmático lo constituye la ampliación de los días de trabajo, especialmente el domingo, lo cual comienza a ser moneda corriente en los supermercados a partir de la instalación de Carrefour en la ciudad. También se imponen los trabajos por turnos y en horarios rotativos, que permiten a la

³ En el aglomerado urbano del Gran Rosario las transformaciones económicas de los 90 tienen un impacto particular, al ser una región con base industrial heredada del proceso industrial de sustitución de importaciones. Según Rofman (1996:64) “la política económica implantada en 1976 comenzó a debilitar su base productiva, cuya estructura tenía como eje la actividad manufacturera, en torno de la rama metalmecánica, destinada a la producción de bienes finales para el mercado interno. El deterioro de la década de los 80 acentuó este debilitamiento, pero el Plan de Convertibilidad, con su política de apertura indiscriminada y el elevado costo financiero de las Pymes locales, terminó por acentuar su ciclo regresivo. El

empresa contar con mayor número de trabajadores en los momentos de mayor demanda. Otro factor que está vinculado a la imposición de estas condiciones es la renovación de la fuerza de trabajo⁴. Como dijimos, se ha vuelto una política común entre las grandes cadenas de supermercados la contratación de trabajadores jóvenes, con poca experiencia laboral⁵.

En la primera década del siglo XXI, con la salida de la convertibilidad, nuevas empresas del sector se instalan en la ciudad, profundizando la competencia y la lucha para captar consumidores. “Algunas pertenecen a importantes capitales nacionales (Coto), a capitales extranjeros (“J”, chilenos, El Sol, Oriente, de capitales chinos) y otras, como producto de la alianza de capitales menores (Cadena Dar), o bien de unión de almaceneros (Cadena del Centro). Las mismas coexisten con establecimientos supermercadistas pequeños, de bajos costos operativos y con muchos años de actividad (El Saturno, La Reina, Avenida, etc.)” (Rodríguez et. al, 2010:41). En esta época, si bien como consecuencia de la reactivación económica y la profundización de la competencia en el sector, los servicios ya no constituyen el elemento más dinámico de la economía, de igual modo se generan nuevos puestos de trabajo en el sector. Según datos sindicales, entre 2003

Área no dispone de un sector público que haya podido actuar como ‘colchón’ compensador de la destrucción de fuentes de trabajo”.

⁴ Es interesante hacer notar que este proceso se da con resistencias importantes por parte de los trabajadores, que en un caso en particular lleva a crear una cooperativa de trabajadores (el emblemático caso de los trabajadores de La Toma, el ex Tigre), y en otros a que se mantengan los puestos de trabajo a pesar del traspaso de una empresa a otra, como fue el caso de los trabajadores de Norte cuando Carrefour compra esta cadena. Por otra parte, también se dan luchas por los cierres de los supermercados Reina Elena, Mega, Yoia, entre otros. En estos casos, Ghioldi (2009) relata la disyuntiva de los trabajadores entre buscar el cobro de la indemnización legal por el despido sin causa o luchar por los puestos de trabajo, siendo la primera opción la elegida mayoritariamente en el sector.

⁵ No desarrollaremos en este trabajo las innovaciones tecnológicas, comerciales y de gestión del trabajo que se suceden a medida que ingresan los capitales extranjeros. Podemos nombrar entre las más importantes la estrategia de *Hard discount*, característica de las grandes empresas, que consiste en establecimientos de descuento, caracterizados por vender un surtido de productos a precios reducidos y bajos márgenes de ganancia (Fainguenbaum, 2002). Además, en el plano comercial se da una fuerte batalla publicitaria por imponer marcas y hábitos de consumo como la extensión de los horarios y días de atención, la entrega domiciliaria, la “compra on-line” (cambios vinculados a una valoración del “ahorro del tiempo” y al incremento de las horas semanales trabajadas por familia, que hacen “necesarias” a estas modalidades de venta). Por último, una transformación tecnológica clave en esta década y que tiene implicancias importantes sobre el ritmo del trabajo es la incorporación de lectores de códigos de barra. Esta innovación “permite, al mismo tiempo, la aceleración en el cobro y el control del stock. Los tiempos del ingreso del código imponen el ritmo de trabajo, debiéndose acompañar con cintas de transporte y modos de rápido envasado, tendientes a satisfacer a un cliente siempre escaso de tiempo” (Rodríguez et. al, 2010:39).

y 2005 se crean aproximadamente 4000 puestos de trabajo en el sector, llegando a casi 36000 los puestos de trabajo inscriptos en la organización sindical (Rodríguez et. al, 2010).

La empresa de hipermercados “J” es de capitales extranjeros, su dueño es de origen alemán y se radica en Chile a mediados de siglo comenzando a incursionar en el rubro supermercadista en la década del 60. En el año 1976 se funda en Santiago de Chile el primer Hipermercado “J”. La empresa “J” en la actualidad posee 25 sucursales en Chile y 16 en Argentina, ubicados en Capital, Gran Buenos Aires, Rosario, Neuquén, Mendoza y Tucumán. Esta empresa forma parte de un grupo empresarial mayor que según la página oficial de la empresa “J” genera cerca de 29.000 puestos de trabajo, de los cuales aproximadamente 21.000 son trabajadores de supermercados “J”. Según Gutman (1997:42), la empresa “J” “ha posicionado su oferta en la variedad y calidad de los productos ofrecidos, y en una amplia gama de servicios, que se dirige a un público de medianos y altos ingresos”.

El grupo al que pertenece “J” es un consorcio empresarial de origen chileno que opera en diversos países de Sudamérica, principalmente en el rubro minorista. De este grupo dependen, además de Hipermercados “J”, una cadena líder de tiendas de venta de artículos para el hogar (con sucursales en Chile, Argentina y Colombia), otras cadenas menores de supermercados (en Argentina y Chile), una tienda de venta por departamentos y otros centros comerciales. También tiene participación en el rubro inmobiliario⁶.

La historia de la empresa da cuenta de las tendencias más generales descritas anteriormente. En el país la empresa hace su ingreso en la década del 80, más precisamente en 1982 se inaugura el primer “J” en la ciudad de Buenos Aires. En este decenio se expande levemente, ya que en 1988 se abre otra sucursal en la provincia de Buenos Aires junto con un centro comercial de grandes dimensiones. En la década del 90 realiza una expansión importante, inaugurando seis sucursales (la mayoría en provincia de Buenos Aires), en el marco de centros comerciales más amplios. También en esta década el supermercado “J” aumenta su facturación dentro de las empresas supermercadistas e hipermercadistas del

⁶ Material extraído de www.wikipedia.org el día 27/07/2008

7,33% al 11,42% (Abal Medina, 2005:9). En la primera década de este milenio “J” también se expande en el país, abriendo siete sucursales, con la novedad de que la mayoría se ubican en el interior del país, siempre en el formato de centro comercial. También en esta década el consorcio empresarial adquiere una importante cadena de supermercados de capitales locales. En 2003 el consorcio empresarial firma un acuerdo con Wal Mart, en Argentina, para instalar locales de su cadena de tiendas del hogar en los predios adyacentes a sus supermercados⁷.

El supermercado “J” en Rosario se instaló en 2004, junto con la apertura de un Shopping en la zona Norte de la ciudad, constituyéndose como el centro comercial más grande del interior del país. La superficie del supermercado es de aproximadamente 8.000 m² y actualmente trabajan cerca de 200 empleados.

Flexibilización en la contratación y en el cese de la relación laboral

A continuación desarrollaremos las principales líneas de la flexibilización de las condiciones de trabajo en los supermercados, centrándonos en el ámbito en particular que se ha elegido para realizar la investigación, el supermercado “J” de la ciudad de Rosario.

En líneas generales, lo que se desarrolla en mayor medida en el caso de los supermercados con respecto a la gestión del trabajo es una flexibilización del uso de la mano de obra, lo cual permite que el capital pueda disponer de ésta más tiempo, de diferentes formas, darle usos más amplios y deshacerse de ella más fácilmente. La flexibilidad impuesta en la contratación y en el cese de la relación laboral se ubica como una estrategia central para lograr dichos objetivos.

Durante la década del '90 la flexibilización se impone tanto en los hechos como jurídicamente. Para el caso de las leyes que apuntan a la contratación de la mano de obra, podemos destacar la Ley Nacional de Empleo (24013/91); la aplicación de la modalidad de Pasantías (Decreto 340/92), la de tercerización -legitimada por la Reglamentación de

⁷ Material extraído de www.wikipedia.org el día 27/07/2008

Empresas de Servicios Eventuales (Decreto 342/92)-; la instauración del período de prueba (Ley 24465), entre otras⁸.

No debemos pasar por alto el hecho que la legislación que se implementa mayoritariamente en los '90 se erige como expresión de la correlación de fuerzas entre el trabajo y el capital. En el caso de los supermercados esta correlación de fuerzas se expresa, como complemento de la flexibilización, también en la incorporación de mano de obra, no solo más barata, sino además sin experiencia. Así, también se avanza de hecho en la precarización del trabajo amparándose en el desconocimiento o el temor de los trabajadores a la hora de hacer respetar sus derechos.

La flexibilidad en la contratación y cese de la mano de obra puede englobarse en lo que se conoce como la dimensión de la “flexibilización numérica”. “Esta apunta a aquellos aspectos que permiten debilitar los contratos de duración indeterminada, es decir a la precarización del vínculo trabajador-empendedor, adaptando el volumen de trabajo a las necesidades de las empresas ante modificaciones estructurales o transitorias de la demanda y/o evoluciones tecnológicas. Los instrumentos son variados: trabajo eventual, contratos por tiempo determinado, trabajo por temporada” (Montés Cato y Ventrici, 2007:22).

En relación a estos instrumentos, en el ámbito en particular del supermercado “J” las figuras predominantes son los contratos por tiempo indeterminado, contratos por tiempo parcial⁹ y la subcontratación. No existe, como sí se da en otras cadenas de la ciudad, la

⁸ Por cuestiones de espacio no desarrollaremos las principales líneas de la legislación que se generaliza en la última década del siglo pasado, que ya ha sido tratada en otros trabajos (Guiamet, 2011). Aquí sólo nos atendremos a decir que la flexibilización impuesta en las leyes estaba especialmente dirigida a los jóvenes, especialmente a los menores de 24 años, mediante un sistema de contratación “promovida” que instauraba la disminución o eliminación de las contribuciones patronales, la modificación del régimen indemnizatorio, entre otras facilidades para la patronal (Neffa, 2005). Según Abal Medina (2005:20), “los supermercados usaron-abusaron de estas modalidades de contratación”. En el año 1995, comercios, restaurantes y hoteles era la rama en la que se utilizaba mayoritariamente estas modalidades de contratación “promovidas” (Neffa, 2005:22).

⁹ Estos contratos no serán desarrollados en la presente ponencia. En el “J” en particular se expresan en jornadas mensuales de 80 y 120 horas de trabajo, que desarrollan por lo general tareas de atención al cliente durante los fines de semana, para cubrir los momentos de mayor demanda. Estos contratos de tiempo parcial se constituyen en movimientos típicos de la desregulación y flexibilización laboral. Según Neffa: “un

figura del pasante, ni tampoco hemos constatado situaciones contractuales “en negro” de los empleados. Si bien son mayoritarios los contratos por tiempo indeterminado en la empresa, coincidimos con Abal Medina (2005) cuando afirma, con respecto a la empresa de supermercados Coto, que no debemos inferir a partir de esta predominancia que los trabajadores de dicha empresa gozan de estabilidad laboral, ya que cuando esta información se coteja con la antigüedad que poseen dichos trabajadores, se observa que este tipo de contrato no se constituye como un obstáculo para la alta rotación laboral que caracteriza al sector en general. Algo similar ocurre en la empresa “J”, que veremos cuando se trabaje la rotación de personal.

Por otra parte, los contratos por tiempo indeterminado encubren otro mecanismo para deshacerse de la mano de obra. Se trata del período de prueba, que permite a la empresa despedir sin causa justificada y sin indemnización a los trabajadores antes de los tres meses de haber ingresado al trabajo. Sobre esta problemática en los supermercados Abal Medina (2005:24) nos dice lo siguiente: “Se debe destacar que en las empresas con altos niveles de rotación, el período de prueba podría transformarse en un mecanismo que vulnerara el principio de estabilidad laboral que caracteriza a los contratos por tiempo indeterminado (...)”.

Al respecto podemos retomar dos casos que han sido comunes en la empresa “J” en la ciudad de Rosario, basándonos principalmente en las afirmaciones de los delegados sindicales. Un caso de despidos durante el período de prueba cumple la función de contar con mayor cantidad de personal durante los momentos de mayor demanda. Así, se contrata personal (no contamos con el número exacto) durante el período de “Fiestas” (diciembre y enero), donde el consumo en supermercados crece notablemente, deshaciéndose de estos empleados luego del período de vacaciones de la mayoría de los trabajadores (febrero). Otro caso de “no efectivización” del personal a los tres meses se dio durante el año 2009 debido, según la empresa, a la fluctuación de la demanda en el marco de la crisis mundial

trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, semana o mes. La nota característica de este contrato es la reducción del tiempo normal de trabajo que, en este caso particular, es inferior a las dos terceras partes (2/3) del tiempo de trabajo habitual de la actividad” (Neffa, 2005:21).

desatada ese año.

La subcontratación es uno de los principales cambios que sobrevienen con la reestructuración productiva de las empresas y se constituye como una de los modos más importantes de flexibilización en la contratación de trabajadores. En “J” en particular se observa en diferentes modalidades: la contratación reciente de trabajadores mediante agencias de empleo eventual; contrataciones de empresas de seguridad privada y de limpieza; pero también, y es donde nos centraremos fundamentalmente, en los llamados “externos”, trabajadores contratados por empresas particulares que son proveedoras de productos que el supermercado exhibe.

La existencia de trabajadores “externos” que representan y reponen mercadería de la empresa para la que trabajan en los supermercados debe ubicarse en el marco de una reestructuración general de la relación supermercados / proveedores. Fainguenbaum nos dice que “las nuevas modalidades de competencia repercuten dramáticamente sobre los proveedores, quienes por lo demás difícilmente pueden evitar depender de la gran distribución para colocar sus productos, dada su penetración de mercado y su cobertura nacional. El aumento de la escala mínima de compra, las promociones bajo costo, el aumento de los plazos de pago, los diversos cargos al proveedor (como por ejemplo por reposición de los locales), entre otras, son prácticas que frecuentemente tensionan el vínculo entre supermercados y proveedores, y en muchos casos, especialmente de empresas pequeñas, ha significado su salida del negocio” (Fainguenbaum, 2002:9).

El trabajo del “externo” entonces, que surge como producto de esta reestructuración, es básicamente el de un repositor, pero de la marca en particular a la que representan. Aunque un trabajador de esta categoría nos explica que no siempre es así:

El laburo de externo es simple, a nosotros nos pagan en nuestra empresa en algunos casos para que vos vayas y hagas todo el trabajo en un supermercado, por ejemplo Paladini trata de tener repositor en un solo supermercado según la venta que haya. Bueno, en mi empresa pagan para que vayamos a colaborar, nosotros vamos y les damos una mano, ayudamos a cortar un poco los fiambres para ahorrarles un poco de trabajo a ellos. (...)La política de todos los supermercados por ejemplo en “J”, yo voy y les trato de hacer todo lo que puedo, mas allá de que los chicos hacen, porque yo no puedo yo voy tres horas, dos veces a la semana, y el super está abierto, no se, 12 horas por día, como no llego lo hacen ellos. Pero...en casi todos los súper tratan de

que vos le hagás todos, por qué? Porque ellos eh...echando personal, se ahorran de pagarle al personal de ellos y tratan de tener todos externos que le hagan todo el trabajo. (Registro N° 5; 18/07/2007; repositor “externo”)

Existen investigaciones (Palermo, 2009; Chiriguini y Lischetti, 2008) que se centran en la subcontratación como una estrategia de la empresa para abaratar costos y la destacan paralelamente como un mecanismo de explotación de mano de obra, ya que los empleados tercerizados son trabajadores temporales, inestables, peor pagos y generalmente no reciben los mismos beneficios que quienes están contratados por la empresa principal. También estas investigaciones le dan importancia a distintos órdenes de diferencias entre los trabajadores “de la empresa” y los “subcontratados” como el traslado a las fábricas, la calidad de las comidas, etc. Esto también contribuiría a generar una fragmentación del colectivo de trabajo, ya que se generan diferenciaciones entre estos dos tipos de trabajadores.

Sin embargo, en el caso de los supermercados, esto es relativo, dado que las diferencias, principalmente salariales, entre “externos” e “internos” serían variables. Por un lado, existen sectores tercerizados en los que el salario es menor al de los empleados del “J” y el trabajo es catalogado como más precario, como por ejemplo el sector de limpieza. Este sector en el último tiempo ha sido “proveedor” de mano de obra, es decir, algunos de los trabajadores de la empresa de limpieza terminaban entrando a “J” como internos, “reclutados” por jefes del supermercado que evaluaban su desempeño en la empresa subcontratada. Palermo (2009) también se refiere a cómo la subcontratación se configuraba como un mercado de trabajo previo que en muchos casos posibilitaba ingresar como “estable” de YPF. En este caso no considero que se pueda categorizar como un “mercado de trabajo”, sino que se trata de una tendencia muy reciente y acotada a algunos trabajadores. Vale agregar que este ingreso era caracterizado por los trabajadores como un progreso, especialmente por la incidencia que tendría en la búsqueda de trabajos futuros.

Por otra parte, también existen casos de trabajadores internos que han renunciado a la empresa porque entraban como “repositor externo” de alguna empresa que expone sus productos en el supermercado. En estos casos se destacaba que, si bien no había

demasiadas diferencias salariales, el trabajo de repositor externo tenía una base fija, que en el “J” no la tenían, no se trabajaba los domingos¹⁰, era visto como un trabajo “más estable” y en el que se podía progresar. En otros casos, existen trabajos que se enmarcaron en otros convenios, como los reposidores externos de las empresas que venden lácteos, que en el año 2008, luego de un extenso conflicto, lograron incorporarse al convenio de lácteos. Este también sería el caso de otras empresas, como por ejemplo los reposidores de gaseosas. Lo que intentamos destacar aquí es que la situación de los trabajadores subcontratados es altamente variable, ya que se encuentran un espectro de situaciones que, tanto en la visión de los trabajadores como en cuestiones como el nivel salarial, son desde claramente más precarias hasta superiores que el trabajo de “interno” en el supermercado “J”. Esto explica que existan situaciones de traslados desde una empresa subcontratada al “J” y viceversa. No debemos olvidar que en esto incide el hecho de que el convenio de los empleados de comercio sea uno de los más bajos entre los trabajadores formales.

Coincidimos con las posturas que sostienen que este tipo de tercerización (ya sea contratación de trabajadores por agencia o externos) “conlleva una confusión de las relaciones de dominación, ya que un empleador paga el salario y otro explota la fuerza de trabajo” (Martínez, 2007:6). En algunos casos incluso se trata de una “doble tercerización”, ya que un sector de los “externos” está a su vez contratado por agencia, lo que conlleva una triple relación de dependencia, con la empresa que le paga el salario, para la que realiza las tareas de reposición, y el supermercado en el que puntualmente desarrolla dichas tareas.

(...) trabajar bajo patrón, más de repositor es muy jodido, eso es lo que tiene, si sos interno, vas a un solo lugar cumplís ahí y te vas, pero siendo externo y si es como yo que tengo recorridos, tenés que aguantar al jefe de uno, al jefe de otro(...)Y capaz que tenés que cumplir un horario, te tenés que ir a otro supermercado y el tipo no te deja salir, te peleas con el tipo, te echa y vos por ahí perdés el laburo porque te pueden prohibir la entrada a todos los Coto del país si quieren. O por ahí te quedás y cuando

¹⁰ Esta situación también se configura de modo variable, nos estamos refiriendo a los casos de “externos” entrevistados. Por ejemplo los trabajadores de las empresas que realizan promociones sí centran su trabajo en los fines de semana.

te fuiste al otro supermercado te dicen “eh que llegaste tarde”, tenés muchos problemas así (Registro N°5; 18/07/2007; Trabajador externo)

También existen controles directos por parte de la empresa para la que el repositor trabaja, como son las visitas esporádicas, sin previo aviso, del supervisor al supermercado. Otra característica diferencial del trabajo de los externos es el poco contacto que tienen con los compañeros de sus empresas. Esto, según Ghioni (2005:226), implica que este sector de los trabajadores sea “el menos organizado para confrontar con la patronal y quienes se encuentran en peores condiciones objetivas para dar pelea por sus derechos”.

Además de las condiciones particulares de trabajo en la que se desenvuelven estos sujetos, debemos destacar que la subcontratación tiene importantes consecuencias a la hora de pensar en la fragmentación y el aislamiento entre los trabajadores. De este modo, se puede enfocar la tercerización como un mecanismo de control o de disciplinamiento hacia los trabajadores, ya que generaría una diferenciación entre éstos, y tiende a abortar la posibilidad de que ocurra una reivindicación colectiva de algunas demandas o la lucha por intereses comunes.

(...) cada vez que hacen una movilización nadie les da bola (silencio)

E: Y vos, ¿participaste de las movilizaciones esas?

I: No porque a mí no me corresponde, más allá de que yo vaya a trabajar ahí...no es que mi empresa...a mí los domingos no me hacen ir a trabajar ni los feriados. Yo no tengo que ir a luchar por algo que tienen que ir a luchar ellos” (Registro N° 5; 18/07/2007; repositor externo)

Acentuando esto, los intereses pueden ser directamente opuestos en pequeños sucesos cotidianos en el espacio laboral. Un trabajador del sector de fiambrería nos ejemplifica esto al mencionar la falta de máquinas feteadoras en el sector:

Se juntan a la mañana todos los proveedores, todos los externos a fetear, viene el de Cotar, viene el de La Serenísima, me dicen, “che no hay máquinas para fetear?” no...Hay que sacar turno...hay una máquina. Y los externos se tienen que ir, no pueden estar un día entero en el supermercado. Ellos tienen cinco supermercados por día. Y llega un momento que te dicen “bueno, yo me tengo que ir” Tenés que hacer el laburo de ellos vos una vez que se van. Entonces...el doble de laburo, el doble de desgaste...te estresa... (Registro N° 6; 1/09/2007; Trabajador de Fiambrería)

Además de estas características de heterogeneización de la mano de obra que genera

la tercerización, es interesante el análisis que Ghioni realiza sobre el “efecto disciplinador” que posee la tercerización hacia el resto del colectivo de trabajo. “Existe la constante amenaza de que la empresa en lugar de tener efectivos siga terciarizando distintos sectores o contrate directamente trabajadores de agencias; la gerencia de la mayoría de los supermercados lo utiliza recurrentemente como método de intimidar a sus empleados” (Ghioni, 2005:227). Esta hipótesis debe ser considerada a la hora de pensar la reciente contratación de trabajadores por agencia impulsada por la empresa.

En síntesis, intentamos dar cuenta brevemente de las relaciones particulares que se concretan en el espacio de trabajo en base a la política de subcontratación de la empresa. La diferenciamos de relaciones signadas por la “superioridad” de unos sujetos por sobre otros, ya que en este caso las situaciones de los “externos” son muy variables y el ser “interno” del supermercado “J” no conlleva una situación de “estatus” superior ni confrontaciones fuertes entre estos sujetos. Sin embargo, considero que la relación “interno/externo” es muy importante para los procesos de constitución de los sujetos en el supermercado y contribuye a la fragmentación de éstos y a la imposibilidad de esbozar intereses comunes. Otra cara de esta relación, que generalmente ha sido obviada por las investigaciones centradas en esta problemática, es la transmisión de experiencias que se genera entre estos sujetos respecto de la situación laboral en las empresas particulares así como en otros supermercados. Estas experiencias inciden en la valoración de su propia situación laboral y se relacionan con los traspasos de los trabajadores de “internos” a “externos” y viceversa.

Podemos tratar brevemente un caso en el que estos intercambios de información entre los sujetos se dan en relación a las mejoras tecnológicas y al ahorro de esfuerzo físico producto de éstas. Así, observamos que se las valora en comparación con las informaciones que los “externos” dan de otros supermercados:

(...) lo que yo veo es que por lo menos te dan las herramientas para laburar y vos no hacés más esfuerzo. ¡Qué sé yo! hay otros laburos en que los camiones vos los tenés que bajar a mano, como en Coto, los camioneros me decían ‘acá por lo menos la bajás con el Yale, hay diferencias, te subís a un auto y listo’ (Registro N°17; 25/07/2009; trabajador de Bazar, ex trabajador de Recepción)

De este modo, podemos matizar la idea de Rodríguez et. al (2010:88) relacionada con

esta temática, según la cual “en el caso de los supermercados, las significaciones positivas en relación a los efectos de la aplicación de tecnologías o mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, no se manifiestan en forma destacada. La mayor parte de los trabajadores carecen de larga antigüedad y han ingresado al sector junto con las transformaciones aplicadas (...)”. Como veremos en relación al ingreso de los trabajadores “nuevos”, el hecho de que se trate de trabajadores jóvenes, cuya experiencia laboral es escasa o nula, no implica que en el proceso de constitución de los sujetos la experiencia no se construya por caminos alternativos a los de la vivencia de los propios sujetos, y se den trasposos de experiencias entre los trabajadores que inciden en los procesos de constitución de subjetividad.

Por otra parte, una de las políticas que expresa de forma más clara la flexibilidad en el cese de la relación laboral en el sector es la rotación de personal. No solo la rotación, sino también la disminución de personal, es una de las formas de la precariedad del trabajo en supermercados, ya que genera una gran inestabilidad en el puesto. Esta rotación y disminución del personal no se da en un contexto de caída de las ventas o de cierre de establecimientos, sino que es inherente al período de crecimiento en el sector. Según Abal Medina (2005), desde 1998 a 2004 se da una sostenida disminución del personal ocupado por metro cuadrado de ventas que desciende un 31.1%. Por otra parte, la superficie total de ventas aumenta un 46.8%. En el período que va de abril del 2004 a abril del 2010 esta tendencia se mantiene, si bien el personal por metro cuadrado disminuye a un menor ritmo, ya que la cantidad de personal ocupado por metro cuadrado de ventas desciende en un 10.5%. Así, se da un sostenido incremento en la productividad por empleado¹¹.

Como remarcábamos, otra faceta ligada a la disminución de personal es el alto nivel de rotación de éste, que también tiene entre sus objetivos inducir un aumento en la productividad y en el ritmo de trabajo. La misma autora, al realizar una encuesta en las sucursales de Coto en la ciudad de Buenos Aires señala que “el 56 % de los trabajadores encuestados de Coto no supera el año de antigüedad en la empresa y sólo el 5% posee una

¹¹ Estimación propia en base a la Encuesta a supermercados (Indec).

antigüedad mayor a cuatro años” (Abal Medina, 2005).

Un panorama similar se puede detectar en la ciudad de Rosario. Según Rodríguez y Andreu (2010:22) la permanencia promedio de un empleado de supermercado es de 3 años y la rotación anual en los empleados de supermercados es de un 25 %. No hay que dejar de tener en cuenta que se trata de un sector que aglutina mano de obra joven, ya que esto incide en la fuerte rotación. Norverto y Rovatti (2005:11) afirman que “en un análisis diacrónico que compara la década del ‘80 con la del ‘90, observa que los jóvenes menores activos, presentaron a fines de los ‘90, muchos más movimientos entre lapsos de ocupación y no ocupación que los mayores de esa edad”. También Palomino argumenta que “el modelo de inserción laboral de los jóvenes no es independiente de los cambios registrados en el mercado de trabajo. En particular, la elevada tasa de desocupación abierta instalada a partir de mediados de la pasada década impacta sobre los jóvenes: los menores de 25 años constituyen entre 35% y 40% de los desocupados”. Además, “entre las condiciones del funcionamiento del mercado de trabajo argentino actual se destaca no sólo la elevada desocupación, sino también la fuerte rotación laboral (...) Y ambas condiciones, desempleo y alta rotación, afectan más a los jóvenes que a los adultos. La elevada rotación laboral, que se multiplicó por cuatro entre 1989 y 1999 implica un cambio estructural que tiende a diferenciar netamente las experiencias y expectativas de los trabajadores” (Palomino, 2002:9-10).

La empresa de hipermercados “J” no está exenta de esta problemática ya que, en la sucursal local, ha sufrido tanto una disminución como una rotación de personal. De modo aproximado, los trabajadores afirman que en los 6 años de recorrido de esta cadena en la ciudad el número de trabajadores ha descendido cerca del 50%. En la inauguración del local trabajaban aproximadamente 400 empleados, sin contar los “externos”, mientras que actualmente trabajan cerca de 200. Esto conlleva un incremento del ritmo de trabajo importante, ya que, si bien algunas tareas se han dejado de realizar¹², en la mayoría de los

¹² Principalmente algunas tareas de producción de alimentos se han vuelto dependientes del “Centro de Elaboración” de la empresa en Buenos Aires. Un ejemplo es el sector de Fiambrería y Quesería, en el que la mercadería se recibe ya feteada y envasada de la planta de elaboración central de “J” y sólo se realizan tareas

sectores las tareas no han disminuido al ritmo que lo hizo el número de trabajadores.

Por otra parte, si bien hemos observado tanto una fuerte disminución de personal como una rotación de éste, sería erróneo considerar a la política de despidos de la empresa como fundamental, ya que la mayoría de los trabajadores que dejan la empresa lo hacen por *motu proprio*. Sin embargo, si bien la empresa se jacta de tener una política de “no despidos”, puede visualizarse como parte de su política inducir el alto nivel de renunciaciones que se dan en la empresa, en algunos casos acosando a los trabajadores y evitando la indemnización¹³.

E: ¿Y había algunos mecanismos de la empresa para obligarlos? Como cambiarlos de sector o...hacer que se cansen...

D: Si, cambiarte la base horaria, querer cambiarte el contrato y decirte ahora vas a laburar 144 horas en vez de 186, o mirá, la empresa necesita que vos laburés 120 y eso implica cambiarte el básico, perdés plata. (Registro N°22; 6/05/2010; delegado sindical)

A su vez, el alto nivel de renunciaciones no se explica simplemente por una política de “acoso personalizado” de la empresa hacia el trabajador, sino que también se vincula con las representaciones del supermercado como un “trabajo de paso”, un “primer empleo” que hacen referencia a la idea instalada entre los trabajadores de “no estancarse en el trabajo en supermercados”.

E: ¿cuál es el promedio que dura un trabajador ahí en los super?

I: Y en los super, más de dos o tres años la gente no se queda, porque generalmente usan esta clase de trabajo para subsidiar los estudios, ahí hacen carreras de marketing...O sea, el sueldo de empleados de comercio no es muy grande, entonces no te permite mantener una familia...o progresar o intentar buscar un futuro. Entonces, los chicos lo ven como una salida de momento (...) (Registro N° 12; 26/06/2008; delegado sindical)

En síntesis, trabajar en el supermercado conlleva una situación de inestabilidad que se

de reposición. El personal que trabaja en el sector en la actualidad está constituido por 5 miembros, mientras que en la apertura en el año 2004 contaba con 16.

¹³ En relación con la intencionalidad de la empresa, retomamos la idea de Abal Medina sobre el dispositivo de “visibilización de un entorno amenazante” Según la autora, en el contexto actual, signado por la precariedad laboral y una alta desocupación, “las empresas pueden aumentar o disminuir los niveles de visibilidad y presencia de ese entorno en sus ámbitos de trabajo” (Abal Medina, 2004:131). Esta visibilización del entorno amenazante también se da en “J” producto de la alta rotación y de la constante amenaza de la pérdida del trabajo.

relaciona con pensar a estos trabajos como “de paso”. Coincidimos con Martínez cuando se refiere a un corte entre el significado del mundo del trabajo para un adulto y un joven en la época actual. “Para este último la precariedad, la rotación entre empresas y la imprevisibilidad del futuro laboral son sólo datos de la realidad” (Martínez, 2007:6). En efecto, se naturaliza la característica de “pasaje” de este trabajo, o de “iniciador” de jóvenes en el mundo laboral, que a su vez encubriría la sobre explotación que impide que los trabajadores proyecten un futuro en la rama.

En este sentido, la rotación de personal tiene la intencionalidad clara de incidir en la productividad. En líneas generales, eran los trabajadores que tenían más de dos o tres años en la empresa quienes reconocían “estar estancados” y haber “bajado el rendimiento”, mientras que los “nuevos” también reconocían que tenían un ritmo de trabajo mayor al de sus compañeros más antiguos. Generalmente, son estos “sujetos estancados” los que renuncian ante la posibilidad de un nuevo trabajo. Sin embargo, debemos remarcar la intencionalidad que tiene la empresa en promover estas renunciaciones, en algunos casos con hostigamientos hacia trabajadores individuales (cambios de horarios, de sector, acoso cotidiano), o situaciones de renovación de personal más general. Un ejemplo de este último caso tiene que ver con la fuerte disminución del personal “viejo”, inclusive de varios jefes de sector, que hubo en 2009. Frente a la situación de crisis internacional, la empresa optó por ofrecerle a determinado personal, precisamente quienes eran caracterizados como “estancados”, compensaciones económicas para que presenten la renuncia. Como destacamos anteriormente, si bien disminuyó el número de trabajadores, también la empresa utilizó esa situación internacional para renovar personal, contratando empleados mediante agencias de empleo eventual.

(...) echaron muchísima gente. No, no echaron, arreglaron, arreglaron. Eso es la otra cosa, arreglaron mucha gente, le dan plata para que renuncie, por el hecho de que ellos no se quieren ensuciar, mirá si no son vivos, no se quieren ensuciar entonces arreglaron la mayoría. Y ninguno fue y dijo, ninguno se sentó y dijo, ellos le ofrecieron, por decirte un número...más que nada echaron a gente vieja, mucha gente vieja

(...) uno se pone a pensar, o sea, yo voy a durar acá cinco años y a los cinco años me va a pasar exactamente lo mismo, entonces, ¿qué futuro podés tener acá adentro? Ninguno.

(...) E: *¿Y era gente que... tenía alguna característica en particular?*

I: *Y, uno si después se pone a ver la gente que echaron era gente que estaba muy cansada, que no tenía ganas de laburar más. Y es como... vino un día mi jefe y dijo, “ustedes presten atención a la gente que echan”. Porque es verdad, si vos después te ponías a ver... gente que ya estaba cansada del super, gente que no quería trabajar más, gente que le fastidiaba muchas cosas, en teoría gente que directamente quería irse, porque no quería trabajar más. Y no veían la forma de cómo irse, ¿me entendés? Y ellos le daban un empujón, ellos vieron que no querían trabajar más y entonces les ofrecieron lo que les ofrecieron. Pero el hecho de que, yo a lo que voy, si yo hubiese tenido la misma antigüedad que ellos, yo no agacho la cabeza y me voy como hicieron ellos, yo me voy por la puerta grande. ¡No! ¡Echame! Sin justa causa porque no tenés causa. (Registro N°20; 5/11/2009; trabajador de Bazar)*

La anterior cita corresponde a un trabajador que tenía menos de un año de antigüedad en la empresa cuando ocurrió ese “recambio”. Nos parece particularmente interesante rescatar la visión de un trabajador “nuevo” ya que consideramos que situaciones como las ocurridas impactan en los sujetos, no solo en los que “arreglaron”, sino también en “los que se quedan”. En efecto, coincidimos con Palomino (2002:36) sobre la importancia de la transmisión de experiencias que se da en el trabajo, ya que “los jóvenes perciben ‘a través’ de la experiencia de los viejos, los límites de la promesa empresaria: el desplazamiento de los más antiguos les dejó una enseñanza clara sobre la imposibilidad de permanencia de largo plazo en la empresa, y de la inconveniencia de sostener ilusiones al respecto”.

Así, si bien mediante la rotación de personal se intenta “liquidar la concientización y organización de los trabajadores” (Registro N°12; 26/06/2008; delegado sindical), las particularidades de estas situaciones permiten complejizar la visión del trabajador nuevo como “desorganizado” o “desconcientizado”, ya que vivencia las políticas de la empresa en relación a los trabajadores con años de antigüedad. En este caso también nos interesa hacer énfasis en la transmisión de experiencias que se genera entre quienes se van y quienes entran al supermercado.

Conclusión

Hemos historizado la situación del sector supermercadista en relación al contexto

socioeconómico general, destacando que su período de mayor expansión se da en la década de los 90 y coincide con el de apertura comercial y liberalización de la economía argentina. En este período, junto con la llegada de los capitales extranjeros se da un importante incremento del número de trabajadores agrupados en un mismo comercio y, como vimos al trabajar la rotación de personal, una sostenida disminución del personal ocupado por metro cuadrado, que implica un importante incremento de la productividad por empleado. Nos parece interesante retomar la idea de Rodríguez al hablar de la “aglomeración” de los trabajadores que, paradójicamente, a su vez genera un “aislamiento” de éstos. “Se concentran numéricamente en las firmas, pero están aislados en sus lugares de trabajo. Los horarios son variados, las pausas son breves y la permanencia en el puesto, impredecible. Los trabajadores no se conocen. Esto facilita la precarización e intensificación del trabajo, por la falta de comunicación y la imposibilidad de transmisión de las experiencias. De hecho, empleados viejos y empleados nuevos, tienen distintos convenios y modalidades de trabajo dentro de una misma empresa. Esta coexistencia tiene efectos sobre las representaciones del mundo social” (Rodríguez, 2003:13).

Así, este contexto opera como condición de posibilidad, mediante la “aprobación de leyes flexibilizadoras por parte del Congreso y la promoción de dicha normativa por el gobierno; el papel de la desocupación como recurso de disciplinamiento de la fuerza de trabajo y la erosión del poder sindical” (Montes Cató, 2004:172). En base a las posibilidades que otorgan estas condiciones contextuales la empresa supermercadista en cuestión implementó algunos mecanismos para lograr una mayor extracción de plusvalor así como una intensificación del control hacia los trabajadores, entre los que se destacaron la subcontratación y la rotación de personal. Analizamos como estos mecanismos intentan buscar fragmentar el colectivo de trabajadores, dificultando las acciones colectivas en base a intereses comunes. En este hicimos énfasis principalmente en las líneas de diferenciación y fragmentación que hacen hincapié en las formas de contratación (externo / interno) y de acuerdo a la antigüedad (“viejos” / “nuevos”) producto de la constante rotación de personal.

Sin embargo, a lo largo del trabajo intentamos visualizar los límites y las

particularidades de estas líneas de diferenciación entre los sujetos, enfatizando en los intercambios y relaciones que se generan entre éstos. Así, si bien es real que se da una fragmentación contractual de la mano de obra, también se generan relacionamientos entre estos sujetos de modos particulares, generándose traspasos de una situación a otra, por una parte promovidos por la patronal, reclutando a los trabajadores de buen desempeño para ser “internos” del supermercado, pero también relaciones e intercambios de información que no están signados directamente por el accionar patronal sino que son propios de los modos de relacionamiento particulares que se suscitan entre los sujetos.

En conclusión, considero que esta última línea de investigación debe ser profundizada, intentando adquirir una nueva dimensión sobre cómo estos mecanismos se concretizan en la práctica, al ser apropiados por los sujetos trabajadores de modos particulares. Se trata de una dimensión poco abordada por las investigaciones que se centran en estas problemáticas, por lo que considero necesario seguir indagando en esta línea para abordar la subjetividad obrera, entendida como las formas en que los trabajadores “viven el trabajo” (Wallace, 1997), en un contexto en el que se generalizan formas precarias de vivirlo.

Referencias Bibliográficas

- Abal Medina, Paula (2004) “Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados” en *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* Battistini, O (coordinador), Prometeo
- Abal Medina, Paula (2005) “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista” Red Académica para el Diálogo Social.
- Chiriguini, C. y Lischetti, M. (2008) “Los trabajadores del cobre y sus luchas en la mina El Teniente, Rancagua, Chile. Prácticas políticas en el contexto de la subcontratación” IX CAAS; Misiones.
- Fainguenbaum, (2002) “Los supermercados en la distribución alimentaria y su impacto sobre el sistema agroalimentario nacional” ODEPA. Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias. Universidad de Chile.
- Ghioldi, C. (2009) “Que hicimos. Informe para los trabajadores” Centro Cultural La Toma, Rosario.
- Ghioni, G. (2005) “Cambios en las relaciones laborales y respuestas sindicales. La experiencia de trabajadores agremiados en comercio” en Fernández, A. (comp..) *Estado y relaciones laborales transformaciones y perspectivas* Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Guerra, P. (2003) “Condiciones de trabajo en los supermercados de Uruguay. La visión de los trabajadores” Instituto Cuesta-Duarte. PIT-CNT
- Guimet, J. (2011) *En el comienzo del camino: relaciones laborales y construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados* Tesis de Licenciatura en Antropología. UNR, Rosario, Inédito.
- Gutman, G. (1997) *Transformaciones recientes en la distribución de alimentos en la Argentina* SAGPyA, Buenos Aires.
- Martínez, O. (2007) “Los Trabajadores y la Reestructuración Empresarial” Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires.

- Montes Cató, J. (2004) “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones” en *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* Battistini, O (coordinador), Prometeo.
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2007) “Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires” Documento de trabajo N° 1. Edición Poder y Trabajo.
- Neffa, J. C. (2005) “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo” Disponible en www.clacso.org.ar/biblioteca
- Norverto, L. y Rovatti, G. (2005) “Primeras experiencias laborales: reflexiones acerca de las identidades de los nuevos trabajadores pampeanos” en 7mo Congreso ASET. Buenos Aires. Disponible en www.aset.org
- Palermo, H. (2009) “¿El trasfondo de las competencias y la tercerización? Un acercamiento sobre la actual gestión del trabajo en Repsol YPF” en 10mas Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural.
- Palomino, H. (2002) “Los jóvenes y el trabajo: modelos de inserción y rupturas generacionales” Disponible en www.crisolps.com
- Raposo, I. y Romero, L. (2001) “Actividades terciarias y nueva centralidad urbana: la reestructuración de la actividad comercial y sus efectos en la formación del espacio urbano” en *Reestructuración productiva, mercado laboral y desigualdades regionales en Argentina* Castagna, Woelflin y Raposo (comps.), UNR editora, Rosario.
- Rodríguez, G. (2003) “Herramientas teóricas y metodológicas en el análisis de los conflictos: la estrategia sindical en dos conflictos mercantiles” en XXIV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Arequipa.
- Rodríguez, G. et. al (2010) “Reestructuración productiva y procesos de salud – enfermedad en los trabajadores. Estudios de caso en Rosario y su región” Informe Final Proyecto Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Rosario.

- Rodríguez, G. y Andreu, P. (2010) “Acerca de la relación entre la organización del trabajo y los procesos de salud-enfermedad en trabajadores de Rosario y su región. Estudio en los sectores supermercadista y de la salud estatal” en VI Jornadas de Investigación en Antropología Social. SEANSO. Buenos Aires.
- Rofman, A. (1996) “La crisis en los centros urbanos” en Revista de la Universidad de Buenos Aires “Encrucijadas” Año 2 N° 4.
- Schvarzer, J (1996) *La industria que supimos conseguir*. Editorial Planeta. Buenos Aires.
- Wallace, S (1997) “Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo” en Actas de las II Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata, Vol. VI

Fuentes

- www.indec.gov.ar/encuestaasupermercados Consultado el 30/05/2010
- www.wikipedia.org Consultado el 27/07/2008