

---

## **Informe sobre la subcontratación en el sector siderúrgico en Argentina**

\_\_\_\_\_TENARIS SIAT y ACINDAR ARCELOR MITAL

Investigadores: Osvaldo Battistini, Ana Clara Alfie y José Olivera

### *Introducción:*

Como producto del desarrollo de los procesos de flexibilización laboral en Argentina, la tercerización fue uno de las estrategias destacadas para alivianar el proceso productivo y, de esa forma, reducir costos en las empresas. Utilizada de manera indiscriminada, la subcontratación de empresas no hizo más que reproducir, en gran parte de los casos, las vías para la precarización del trabajo.

La idea original emanaba del proceso productivo toyotista, en el cual las tareas secundarias (no pertenecientes al núcleo duro de la fabricación) son derivadas a terceras empresas, más pequeñas y especializadas en el rubro para el que son requeridas. Así, la empresa madre deja de responsabilizarse por el personal que se requiere para dichas tareas, reduciendo costos relativos a la contratación de los mismos, los costos salariales y los correspondientes a cualquier situación conflictiva que pudiera tener con ellos. La competencia en que entran las pequeñas y medianas empresas, por tratar de ser proveedoras de las más grandes, impulsa la reducción en los precios de sus servicios o productos, a partir de lo cual se reducen los costos salariales, precarizando consecuentemente al trabajo.

En Argentina, la tercerización o subcontratación tomó distintas formas: empresa proveedora de partes, empresas proveedoras de servicios (limpieza, seguridad, mantenimiento, etc.), o empresas para la contratación de trabajadores temporarios. Las formas de la precarización fueron distintas según la actividad, la rama o la empresa y el mayor o menor control ejercido por las organizaciones sindicales correspondientes.

En el presente informe, en primer lugar relevaremos algunos casos, como ejemplos de relevancia en la materia, para luego desarrollar lo que sucede específicamente en materia de subcontratación en el caso de las empresas siderúrgicas estudiadas.

### *Casos paradigmáticos de tercerización en Argentina*

---

Para los trabajadores contratados mediante empresas de servicios eventuales, el caso de mayor resonancia fue el de los *call centers*, servicio adoptado por muchas grandes firmas comerciales e industriales, que institucionalizaron esta forma de relación con los clientes, pero también por las empresas de servicios telefónicos, previamente privatizadas. Estos trabajadores, en su mayor parte jóvenes con estudios secundarios y hasta universitarios, fueron incorporados con un alto grado de inestabilidad, salarios reducidos y bajo condiciones laborales de continua presión y stress. Después de 2001, se presentaron varias situaciones conflictivas protagonizadas por estos trabajadores. Estas acciones interpelaron a las empresas y a los sindicatos del sector que, en ciertos casos, toleraban o hacían caso omiso a cualquier circunstancia en que algún trabajador o trabajadora iniciara un reclamo o se suscitara una situación conflictiva por las malas condiciones de trabajo. Uno de los casos de mayor resonancia fue el de los trabajadores de Atento (empresa tercerizada de Telefónica de Argentina) que, en 2004, iniciaron un conflicto con la empresa y con la organización gremial a la que pertenecían (Sindicato de Comercio). Encuadrados en el convenio de este último sindicato, su sueldo era inferior a los trabajadores de la empresa madre, por lo cual reclamaban ser enmarcados en el sindicato de la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), cuyo convenio era más favorable. A pesar de que estos trabajadores no lograron su objetivo quedó demostrada su capacidad de organización, aún pasando por encima de su condición de precariedad laboral, y su experiencia sirvió como ejemplo para otros trabajadores en las mismas condiciones (Abal Medina y otros, 2009).

Otro ejemplo de lucha sindical en una situación de tercerización fue la llevada adelante por los trabajadores de Subterráneos de Buenos Aires, quienes reclamaron la inclusión en el convenio colectivo que regía la rama, correspondiente a la Unión Tranviarios Automotor (UTA). Esta acción, por otra parte exitosa, fue la continuidad de luchas anteriores (por las seis horas de trabajo) y la punta de lanza para la conformación y consolidación de una línea interna dentro del sindicato (Cuerpo de Delegados de Subterráneos de Buenos Aires) que comenzó a disputar un espacio con la conducción de la UTA. Con el tiempo y después de encabezar varios conflictos intersindicales y con la empresa, esta organización logró el reconocimiento del Estado y la conformación de lo que hoy se denomina como Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro<sup>1</sup>. (Cresto, 2010)

Situaciones en que la subcontratación puede denominarse como encubierta y adquiere características más dramáticas pueden ser las de las pequeñas empresas textiles o de confección de ropa, que actúan en forma clandestina, contratando trabajadores inmigrantes indocumentados, traídos desde su país de origen (generalmente Bolivia) engañados con el ofrecimiento de un muy buen trabajo y excelente sueldo y luego empleados en condiciones de semi-esclavitud, con salarios paupérrimos y condiciones

---

<sup>1</sup> Ver:

[http://www.agenciawalsh.org/aw/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=36:ss&id=5559:asociacion-de-trabajadores-de-subterranos](http://www.agenciawalsh.org/aw/index.php?option=com_content&view=article&catid=36:ss&id=5559:asociacion-de-trabajadores-de-subterranos)  
<http://www.metrodelegados.com.ar/>

---

de trabajo deplorables. La subcontratación puede ser entendida desde el punto de vista que estas pequeñas empresas suelen trabajar para firmas que venden indumentaria de muy alto costo en las zonas más caras de Buenos Aires y el interior del país (Battistini, 2006).

En el mes de octubre de 2010 un enfrentamiento entre un grupo de trabajadores pertenecientes a las subcontratistas de una empresa ferroviaria, ligados a organizaciones políticas de izquierda, con delegados y dirigentes de la Unión Ferroviaria (UF), sindicato que tiene la representación del sector y que trataba de impedir la manifestación de los subcontratados, terminó con el asesinato del militante de izquierda Mariano Ferreyra. Los trabajadores estaban realizando un corte de vías en reclamo por la incorporación de los subcontratados al plantel ferroviario y, por lo tanto, al convenio colectivo respectivo. Las condiciones de trabajo y los salarios de estos trabajadores son muy inferiores a las correspondientes a los trabajadores de planta, representados por la UF. La posterior intervención del Ministerio de Trabajo hizo que varios de los trabajadores subcontratados sean incorporados a la empresa madre.

Cada uno de estos casos pone en evidencia un problema de suma importancia, el de la representación sindical. Los trabajadores de las subcontratistas manifestaron, en cada uno de estas situaciones, su disconformidad respecto a la forma en que los delegados del sindicato que hasta entonces los representaba actuaba respecto de ellos. Estas acciones no hicieron más que aportar a la crisis de un modelo de representación, en el que los dirigentes tienden a negociar condiciones laborales con las empresas sin tener en cuenta los intereses de quienes luego se desempeñarán en ellas. Al mismo tiempo, se puso en crisis el modelo de convenio colectivo excluyente negociado en los años noventa, en el cual quedaban por fuera de las normas, por ellos estatuidas, los trabajadores de las subcontratistas.

Análisis por empresa:

## **A. TENARIS SIAT**

### 1. Panorama general con foco en la cadena productiva

#### *1.1. Características del proceso de producción y de la cadena productiva*

La empresa cuenta con una línea de producción continua, lo cual la hace prácticamente asimilable a una industria de proceso. Hay trabajo en grupos. Se producen stocks relativamente altos. La tecnología es semiautomática.

---

*1.2. Principales cambios que se pueden observar en la organización de la producción y el trabajo en los últimos años.*

No se desarrollaron importantes cambios en la producción en los últimos años, salvo la puesta en marcha de políticas de seguridad y el dictado de cursos y charlas para los trabajadores sobre esta temática.

*1.3. Principales mercados a los que el producto está destinado*

La empresa abastece al mercado interno y produce para la exportación.

*1.4. Inserción de la empresa en el sector/ mercado*

Por la cantidad de producción, la inserción de la empresa en el mercado nacional es relativamente alta.

*1.5. Principales actividades de subcontratación en la empresa:*

Se subcontratan fundamentalmente empresas de servicios, en actividades de limpieza y mantenimiento.

*1.5.1.* Los subcontratados no realizan funciones que llevan a cabo otros trabajadores de la empresa madre, porque se trata de tareas secundarias (servicios).

*1.5.2. Porcentaje de trabajadores subcontratados respecto al total de la fuerza laboral: 20%*

Como podemos observar, a pesar de ser pocas las empresas que se subcontratan, la cantidad de personal respecto a los contratados directamente por la empresa madre es relativamente alta.

*1.6. Cantidad de proveedores como subcontratista para el mismo rubro que tiene la empresa principal:*

Por cada una de las actividades de servicios (limpieza y mantenimiento) hay una subcontratista.

---

## 2. Formas de la subcontratación que predominan en esta empresa:

Contratación de empresas especializadas en servicios de apoyo.

Fue utilizado este tipo de subcontratación por tratarse de actividades no directamente relacionadas con la producción.

## 3. Comparación entre el convenio de la empresa principal y las subcontratistas:

3.1. Los trabajadores de las subcontratistas están amparados por el mismo convenio colectivo. Tienen representación sindical del mismo sindicato.

3.2. En los convenios colectivos no se hace referencia a la subcontratación.

## 4. Acciones sindicales

### *4.1. Nivel de organización sindical en la empresa principal y la subcontratada:*

En la empresa principal hay un cuerpo de delegados, compuesto por 8 miembros, una comisión interna de 2 delegados y hay dos directivos del sindicato en la planta.

En las subcontratistas hay delegados desde el comienzo y pertenecen al mismo sindicato que la empresa madre (UOM Villa Constitución). Tenaris era la planta de tubos que tenía Acindar, que fue vendida a esta empresa. Esto hizo que se mantuviera la misma representación y condiciones que en la planta principal y se trasladan las mismas a las subcontratadas.

## **B. ACINDAR ARCELOR MITAL**

### 1 - Panorama general del sector con foco en la cadena productiva

#### *1.1. Características del proceso de producción y de la cadena productiva*

Hay trabajo en grupo, tecnologías automáticas y semiautomáticas, se trabaja con stocks. Aun se realizan algunas tareas manuales en las plantas más antiguas (planta de alambres)

---

*1.2. Principales cambios que se pueden observar en la organización de la producción y el trabajo en los últimos años.*

Se han repotenciado hornos eléctricos de la acería; hay un tren laminador con tecnología de última generación; se acondicionó y automatizó totalmente el armado de rollos de alambres.

*1.3. Principales mercados a los que el producto está destinado*

El 80% se destina al mercado interno y el 20% a la exportación.

*1.4. Inserción de la empresa en el sector/ mercado*

La inserción de la empresa en el mercado nacional es alta

*1.5. Principales actividades de subcontratación en la empresa:*

- Producción: 3 empresas

**Novobra:** Esta empresa es la que hace el recuperado de la escoria (impureza del acero), separando el acero que se vuelve a fundir. Es un trabajo de los más duros, por el calor al que están expuestos los compañeros. También realiza el movimiento ferroviario (traslado de palanquillas de acería a los trenes de laminación). 150 trabajadores.

**Multisev:** Esta empresa es nueva en Acindar, hace 2 años que presta servicio, es una multinacional que procesa la chatarra. Tiene un molino que separa lo ferroso de lo no ferroso, en un sistema de cintas transportadoras. Además corta chatarra con sopletes, y recupera todo el descarte de distintos materiales, como alambre y alambres, que por algún motivo de mala calidad se vuelve a fundir. La función principal es preparar chatarra de buena calidad para que en el proceso de fundición del acero se use la menor cantidad de aditivos para mejorar la calidad del acero. 100 trabajadores.

**Cooperar:** La cooperativa realiza el acopio de materiales terminados en las playas de depósito, esto lo hace con maquinas de la propia cooperativa, palas de carga y montacargas, también realiza la carga de buques y camiones, otro trabajo es el de acondicionado de barras de acero. 290 trabajadores.

- Mantenimiento: 2 empresas

**IMA:** Esta empresa también tiene unos 2 años dentro de Acindar, es Chilena, se especializa en la reparación eléctrica y mecánica de los puentes grúas únicamente. 90 trabajadores.

**Otras metalúrgicas:** Estas empresas hacen trabajos de mantenimiento eléctrico, estructura, mecánico, en algunos casos en forma permanente y en otros cuando la planta esta parada. 250 trabajadores.

- Servicios: 6 empresas

Estas son empresas de, vigilancia, mantenimiento de espacios verde, comedor, servicio médico, informática, limpieza, transporte interno. Estas tienen convenio distinto al resto, y los salarios también. 150 trabajadores.

- Consultoras: 1 empresa (selección de personal)

*1.5.1. Hay funciones similares realizadas por trabajadores directos de la empresa:*

A pesar que no existen funciones similares realizadas por trabajadores directos de la empresa, hay que considerar que de no existir las subcontratistas las actividades realizadas por éstas serían llevadas a cabo por trabajadores directos de Acindar.

*1.5.2. Porcentaje de trabajadores subcontratados respecto al total de la fuerza laboral:*

El 45% de los trabajadores de la empresa son subcontratados.

*1.6. Cantidad de proveedores como subcontratista para el mismo rubro que tiene la empresa principal:*

En todos los casos hay una sola subcontratista por rubro.

---

## 2. Formas de la subcontratación que predominan en esta empresa:

- 2.2. Contratación de empresas especializadas en proporcionar servicios de apoyo
- 2.4. Contratación de empresas o "autónomo" de las actividades clave
- 2.6. Cooperativas de trabajo

## *2.9. Razones que llevaron a optar por la subcontratación.*

Este es un proceso que se dio a partir de un importante conflicto del año 1991 y que empezó a mediados de los 80 con la reconversión industrial, fue un largo camino de negociación donde la empresa quería establecer lo que se llamo NMT, (Nuevos métodos de trabajo). En los primeros meses de 1991, la empresa tomo la decisión de no discutir más con la organización gremial y despidió a 3200 trabajadores. Esto hizo que la organización sindical cerrara los tres ingresos a la fábrica, instalando carpas durante 4 meses. Luego la fábrica fue reabierto y se siguió con la discusión de la aplicación de los NMT. Un par de años después comenzaron las tercerizaciones y la posición del gremio fue, aceptar este proceso pero mantener los mismos beneficios para los compañeros que, desde entonces dejaban de ser directos de Acindar y pasaban a las tercerizadas.

## 3. Comparación entre el convenio de la empresa principal y las subcontratistas:

3.1. La mayor parte de los trabajadores de las subcontratistas (metalúrgicas y siderúrgicas) están amparados por el mismo convenio colectivo. Tienen representación sindical del mismo sindicato. Las empresas de servicios no tienen el mismo convenio.

3.2. En los acuerdos colectivos firmados por el sindicato no se hacen referencias a las subcontratistas. Esto indica que las negociaciones no se institucionalizaron y se llevaron adelante mediante actas internas de la planta.

## 4. Acciones Sindicales

### *4.1. Nivel de organización sindical en la empresa principal y la subcontratada:*

En la empresa principal hay 1 delegado cada 30 trabajadores; una comisión interna compuesta por 5 delegados más 2 suplentes.

En las contratistas hay delegados (con las mismas proporciones que en la empresa madre) y también comisiones internas. Esto se logró en 2008.

Antes de que se lograra la representación sindical en las subcontratistas Acindar actuaba con discrecionalidad respecto a los trabajadores.



---

#### 4.1.1. Casos de organización de los trabajadores subcontractados que no tuvieron éxito:

Hubo algunos casos y momentos en que no fue posible organizar a los trabajadores tercerizados.

*4.2. ¿Cómo se generaron las representaciones sindicales? Proceso de articulación de la sindicalización – las relaciones entre la representación de la empresa principal y de la empresa subcontractada. ¿Qué factores lo hicieron posible? (alianzas internacionales, nuevas estrategias, etc.)*

4.2 El estatuto especifica la cantidad de delegados que tienen que existir por cantidad de trabajadores. Sin embargo, la problemática de la representación sindical adquiere un valor muy importante para la historia sindical de la Unión Obrera Metalúrgica de Villa Constitución, no sólo dentro de las más grandes empresas de la zona sino en las medianas empresas y talleres. En las empresas más grandes siempre fue mucho más fácil organizar a los compañeros, que lo que sucede en las empresas contratistas y talleres, esto sucede porque en las firmas más pequeñas la estabilidad laboral es más precaria que en las grandes. De todos modos, en los últimos ocho años se encaró, desde el sindicato, un trabajo para lograr la organización y así mejorar las condiciones de trabajo y el salario de los trabajadores de estas últimas empresas. Esto, a su vez, generó la posibilidad de lograr mayor compromiso entre los compañeros para llegar a ser delegados y conformar una comisión interna, e interactuar con las comisiones internas de las empresas principales. En esta interacción se adquirió la fuerza suficiente para poder demandar los mismos derechos que los trabajadores directos, logrando imponer a Acindar una agenda de temas a tratar para las empresas contratistas.

Si bien la UOM, desde un primer momento, representaba convencionalmente a la mayor parte de las empresas contratistas, después de la crisis de 2001 Acindar decidió incorporar un número más importante de firmas de este tipo, lo cual hizo incrementar el trabajo del sindicato para lograr la representación de estos trabajadores. La pretensión de la empresa, en estos momentos, era alcanzar niveles de producción más elevados a costa de la subcontractación. En este momento se dio una fuerte lucha de la organización sindical para mejorar las condiciones y lograr delegados en todas las empresas.

#### 4.3. Conquistas de la organización de los trabajadores subcontractados

- Generación de representaciones sindicales en las empresas (delegados y comisiones internas).
- Piso salarial por encima del convencional

- 
- Pago especial por encima del convenio colectivo para trabajo en días feriados.
  - Premio por resultados para fin de año.

Los salarios en algunas subcontratistas son iguales a los de Acindar, en otras son menores, sobre todo en las que no tienen el mismo convenio colectivo. Lo mismo sucede con las condiciones de trabajo.

En las empresas subcontratadas, con representación de la UOM Villa Constitución, las diferencias salariales no se dan en el salario básico de convenio. Al mismo tiempo, en estas empresas, la especialización de los trabajadores hace que los salarios sean más altos que en otras. De cualquier modo, hay una empresa de limpieza, representada por la UOM, que tiene salarios más bajos que el resto. Las firmas que no tienen la representación de la UOM y, por lo tanto, otro convenio colectivo, como los vigiladores, los trabajadores del comedor, los de parquizado, los salarios son más bajos y no tienen los adicionales que corresponden al convenio de la empresa madre.

Una de las luchas, llevada adelante por el Sindicato, que podemos considerar como referida a la tercerización fue la creación de una cooperativa gestionada por los trabajadores de Acindar (Cooperar).

En 1996, Acindar tenía su puerto cerrado y realizaba cargas en el puerto de la ciudad de San Nicolás (cercano a la empresa). Cuando se reabre el puerto de la empresa, Acindar incorpora trabajadores por medio de la agencia de trabajo temporario Manpower, la cual contrata a algunos compañeros que anteriormente trabajaban en el puerto, además de otros nuevos. El sistema de trabajo era muy precario, además dependía de la llegada de los barcos, cuando estos no llegaban los compañeros debían quedarse en sus casas sin cobrar el sueldo. Al mismo tiempo, los salarios no eran pagados a término, no se entregaba ropa de trabajo, botines de seguridad, quienes realizaban algún reclamo no eran llamados a la llegada del próximo barco. Se vivía, a partir de este momento, una situación completamente diferente a cuando los trabajadores pertenecían a Acindar. Ante estos problemas y luego de varios planteos de la organización gremial para modificar esta situación y no encontrar respuesta a los mismos, se acordó que todos los compañeros renunciaran a la agencia de empleos temporarios, continuando su trabajo en forma autogestionada. Las negociaciones posteriores con la empresa lograron la aceptación de estas nuevas condiciones. Durante un tiempo, la nueva empresa funcionó como una SRL, pero bajo normas cooperativistas. Con el tiempo se logró la inscripción de la misma como cooperativa.

### *Conclusiones*

Como vimos, la subcontratación en Argentina toma formas variadas y se dispone con mayor fuerza en las empresas donde el poder sindical es muy débil o los sindicatos con

---

representación del sector no ejercen acciones que tiendan a mejorar la situación de los trabajadores subcontratados.

En muchos de estos casos (call centers, subcontratistas de empresas de servicios privatizadas, pequeñas empresas textiles clandestinas, etc), a pesar de la precarización en que se encuentran, los trabajadores lograron organizarse y cuestionar sus condiciones laborales. Al mismo tiempo, varios de los conflictos generados por estos trabajadores pusieron en cuestión la representación sindical hegemónica, en la cual los representantes sindicales burocratizados se arrogan derechos personales por sobre los intereses de sus representados.

La emergencia de estos conflictos puso en cuestión también a las negociaciones colectivas firmadas entre 1991 y 2001, en las cuales los trabajadores de las empresas tercerizadas quedaban excluidos de los beneficios del convenio firmado para la empresa madre o la actividad principal.

En los casos estudiados, dos empresas siderúrgicas, la subcontratación existe de diferentes formas. En uno de dichas empresas (Tenaris) concentrada en actividades secundarias (limpieza y mantenimiento). En la otra (Acindar), hay subcontratistas en producción, mantenimiento y servicios. En ambos casos, una importante proporción de trabajadores trabaja en las subcontratistas. En Acindar, a pesar que no hay trabajadores directos que realicen la misma tarea que los subcontratados, puede decirse que si estas subcontratistas no existieran los trabajadores por ellas empleados serían directos. Los trabajadores de las dos empresas madre están representados por el mismo sindicato y se encuentran enmarcados en el mismo convenio colectivo.

En ambas empresas la subcontratación es consecuencia del objetivo de la reducción de costos. En Acindar específicamente, la introducción de esta modalidad fue el resultado de la puesta en marcha de cambios en el proceso productivo que dieron lugar a fuertes conflictos con el sindicato. Luego de estos conflictos, la organización gremial logró atenuar los efectos nocivos de la tercerización, incluso generando una cooperativa que reemplazó a una empresa privada subcontratada. A pesar que no en todos los casos los salarios son iguales, en la mayor parte de dichas tercerizadas los trabajadores están encuadrados en el mismo convenio colectivo que la empresa madre y, por lo tanto, representados por el mismo sindicato, lo cual permite reducir las diferencias entre ellas. La misma acción sindical logró que existan representaciones sindicales en las tercerizadas.

Una de las principales conclusiones que podemos sacar de la comparación entre los primeros casos y los de estas empresas siderúrgicas es que la presencia de un sindicato fuerte, que defienda genuinamente los intereses de los trabajadores, puede actuar contra las inequidades generadas por la tercerización. Asimismo, pudimos observar como, aun en situaciones de precarización, los trabajadores se organizan y luchan contra dichas condiciones. Las mismas acciones desarrolladas por estos trabajadores ponen en cuestión al modelo sindical burocratizado y alejado de los intereses de sus representados.

---

### **Bibliografía**

Abal Medina, P., Arias, C., Crivelli, K. y Menéndez, N. 2009. "Resistencias en los lugares de trabajo". En Abal Medina, P. Arias, C. Battistini, O., Busso, M., Crivelli, K., Menéndez, N. y Míguez, P. Senderos Bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral". Ed. Prometeo. Buenos Aires.

Battistini, Osvaldo (2006). "La precarización del trabajo y su incidencia en la integración latinoamericana". En Revista Mercosur Parlamentario, nº 2, julio 2006.

Cresto, Jorge (2010). "La reversión de los efectos de la ofensiva capitalista sobre la fuerza de trabajo en el subterráneo de Buenos Aires (2001-2006)". Revista Theomai, nº 22, segundo semestre 2010.