



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Publicaciones Científicas

María Alejandra Esponda, Andrea V. Suarez Maestre y Esteban
Secondi

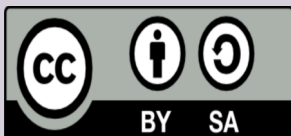
Conflictividad laboral en el sector metalúrgico en el conurbano sur del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) durante el gobierno de Cambiemos: Una propuesta de innovación tecnológica para la investigación y la gestión sindical.

2023

*Revista Contribuciones de Ciencia y
Tecnología. Vol. 1 N. 1*

Universidad Nacional Arturo Jauretche.

*Secretaría de Investigación y Vinculación
Tecnológica*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Carrizo, E., Rodríguez, M. S., Gómez, L., Solís, M., Provoste Greco, C., Scaramuzza, C. y Valor, D. (2023). Conflictividad laboral en el sector metalúrgico en el conurbano sur del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) durante el gobierno de Cambiemos : Una propuesta de innovación tecnológica para la investigación y la gestión sindical. *Contribuciones de Ciencia y Tecnología*, 1(1). <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2807>

Este documento es resultado del financiamiento otorgado por el Estado Nacional, por lo tanto, queda sujeto al cumplimiento de la Ley N° 26.899

Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación. Universidad, Cultura y Territorio 2021. Argentina. Fortalecimiento de trayectos formativos para la educación y el trabajo. Experiencias de articulación con actores de la economía popular y social de Florencio Varela.

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR METALÚRGICO EN EL CONURBANO SUR DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES (AMBA) DURANTE EL GOBIERNO DE CAMBIEMOS. UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA GESTIÓN SINDICAL.

Labor conflictivity at the metallurgical sector in southern suburbs of Buenos Aires during Cambiemos's government. A technological innovation proposal for researching and trade union management

María Alejandra, Esponda (mesponda@unaj.edu.ar)

Andrea V. Suarez, Maestre (asuarezmaestre@unaj.edu.ar)

Esteban, Secondi (esecondi@unaj.edu.ar)

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Resumen¹

Este informe retoma dos grandes cuestiones desarrolladas en el marco del proyecto. En primer lugar, nos proponemos dar cuenta de las transformaciones en las condiciones de trabajo y contratación en el sector metalúrgico de Quilmes, Florencio Varela y Berazategui, cómo se ha desarrollado la conflictividad laboral, cuáles fueron las diversas

¹ Agradecemos la participación de todo el equipo en las distintas etapas de desarrollo del proyecto, la participación en las reuniones, el registro de prensa, la corrección de materiales e instrumentos de medición, como todas las otras tareas que fueron indispensables para que este proyecto lograra estos resultados. Integrantes del equipo: Ana Feldman, Florencia Partenio, Fernanda Carrizo, Walter Bosisio, Sabrina Rumiz, Verónica Segovia, Mariano Esquivel. Asimismo, agradecemos muy especialmente el trabajo y acompañamiento de Martin Morales, coordinador de la carrera de Ingeniería en Informática, la participación inicial de Federico Paiz, y el compromiso y la dedicación de Javier Mayer, quien estuvo a cargo finalmente del desarrollo informático. Por último, agradecemos el compromiso constante de las autoridades regionales de la UOM, y especialmente de Juan Soñez, de Patricia Paredes y de todos los delegados sindicales que en distintos momentos participaron del proyecto.

estrategias sindicales y medidas de acción durante el período diciembre 2015- diciembre 2019. En segundo lugar, profundizamos en el proceso de trabajo que tuvo como resultado la construcción de un instrumento metodológico innovador, con incorporación de tecnologías de la información en la investigación sectorial participativa sobre conflictividad laboral, empleo y condiciones de trabajo. Dicho proceso, realizado en el marco de una metodología de investigación- acción, insumió una parte importante del tiempo destinado al proyecto, y nos enfrentó a múltiples desafíos teórico-metodológicos, disciplinares e institucionales sobre los que se pretende reflexionar.

Palabras claves: Sindicatos- Innovación tecnológica- Conflictividad laboral- Condiciones de trabajo- Metalurgia

Abstract

This report takes up two major issues developed in the core of the project. At first place, we intend to take into account of the transformations in the working conditions and contract modalities, in the metallurgical sector of Quilmes, Florencio Varela and Berazategui, how the labor conflict has developed, the various strategies token by the trade union and action during the period of December 2015 to December 2019. Secondly, we delved into the work process that resulted in the construction of an innovative methodological instrument, by the incorporation, for participative sectorial research, of information technologies, on labour conflictivity, employment and working conditions. This process, made within the framework of a research-action methodology, took important part of the time dedicated to the project, and confronted us with multiple theoretical-methodological, disciplinary, and institutional challenges on which to produce some reflections.

Keyword: Trade unions- Technological innovation- Labour conflict- Working conditions- Metallurgy

Introducción

El presente informe da cuenta de los avances logrados en el marco del proyecto de investigación “Transformaciones del empleo, las condiciones de trabajo y los conflictos laborales por sector de actividad en la región Conurbano Sur” iniciado en un contexto de fuertes transformaciones económicas y productivas, llevadas adelante a partir de diciembre de 2015 por el gobierno de Mauricio Macri.

Desde la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y, especialmente desde el Observatorio de Calificaciones Laborales donde se encuentra inscripto el proyecto, trabajamos en investigaciones que promuevan y fortalezcan los vínculos establecidos con distintas organizaciones e instituciones con incidencia territorial. En ese sentido, una de las primeras preocupaciones que nos surgió fue ¿cómo iban a afectar a las pequeñas y medianas empresas de la región el cambio de orientación en política económica implementadas por el nuevo gobierno de Cambiemos, en lo que hacía directamente al empleo, las condiciones de trabajo y la conflictividad laboral? A partir de esta inquietud y teniendo en cuenta las relaciones preexistentes con la Unión Obrera Metalúrgica (UOM)

y la Fundación Fundemos, cuya sede funciona en el predio de la Universidad, es que nos propusimos construir de manera conjunta un instrumento que permitiera dar cuenta de esas transformaciones.

Los objetivos de este informe son fundamentalmente dos, uno de orden más empírico y otro metodológico. El primero se centra en cómo se ha desarrollado la conflictividad laboral, cuáles fueron las diversas estrategias sindicales y medidas de acción durante el período diciembre 2015- diciembre 2019; y el segundo, en dar cuenta del proceso de desarrollo de un instrumento metodológico innovador, con incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) para la investigación sectorial participativa sobre conflictividad laboral, empleo y condiciones de trabajo.

A partir de varias reuniones que mantuvimos con los representantes sindicales, advertimos la necesidad de realizar un seguimiento de noticias respecto de las transformaciones que estaba sufriendo el sector en la región y especialmente en las localidades de Quilmes, Varela y Berazategui. Paralelamente, evaluamos la posibilidad

de construir una herramienta de base informática que permitiera a los dirigentes e investigadores/as ir monitoreando de manera remota la situación en los lugares de trabajo. Ésta última idea surgió como una posibilidad de superar las dificultades que expresaban los dirigentes gremiales a la hora de lograr sistematizar la información que recibían parcialmente de los delegados fabriles, la cual llegaba por vías múltiples, ya sea por canales de comunicación presenciales como reuniones, o por medio de comunicaciones telefónicas. La información les resulta fundamental para lograr intervenir oportuna y adecuadamente. Sin embargo, una vez realizada la intervención, no guardaban registro unificado de los conflictos pasados. Por otro lado, también nos expresaron el deseo de obtener algún sistema que les permitiera intercambiar información y novedades con los delegados pertenecientes a la seccional. Nuestros interlocutores reconocían que los empleadores lograron incorporar las TICs y coordinar acciones de manera más rápida que sus sindicatos, y ello debía ocupar la agenda de sus organizaciones.

Luego de estas conversaciones y puesta en común de necesidades y dificultades, elaboramos una propuesta de relevamiento por medio de una innovación tecnológica: el desarrollo de una app para celulares y de una página web donde se alojaran y pudieran procesar las informaciones recibidas. Si bien en un apartado específico vamos a desarrollar con mayor detalle los resultados obtenidos en ese proceso, queríamos iniciar este informe subrayando que, en cierta medida, el diálogo con los actores hizo que a partir de ese momento concentráramos nuestros mayores esfuerzos en la construcción de dicho instrumento, que consideramos, es uno de los mayores logros del proyecto, a pesar de haber enfrentado múltiples obstáculos, de los que daremos cuenta más adelante.

Este informe estará estructurado en seis apartados. En los dos siguientes, detallaremos los avances y desafíos en términos de las relaciones laborales durante los gobiernos kirchneristas y las transformaciones sufridas durante el gobierno de la Alianza Cambiemos, lo que permite contextualizar los hallazgos para la región. En un tercer apartado, explicaremos la metodología utilizada. En el cuarto se presentarán brevemente los resultados del relevamiento realizado a partir de información de prensa y entrevistas, y, por otro lado, nos concentramos en dar cuenta del proceso de construcción de la innovación tecnológica. En los dos apartados finales presentaremos los debates y discusiones, así como algunas conclusiones preliminares del proyecto.

Breves notas respecto de los avances y desafíos en términos de relaciones laborales durante los gobiernos kirchneristas

A partir del año 2003, luego de la gran crisis del año 2001, con los gobiernos kirchneristas hasta diciembre de 2015, mejoraron paulatinamente los índices de empleo, se recompuso el salario, disminuyó el índice de informalidad y se verificó una revitalización sindical (Palomino, H. y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2010; Senén González y Del Bono, 2013), con la reinstitucionalización de las paritarias nacionales y la firma de convenios colectivos de trabajo, de acuerdos sectoriales o empresariales. Este proceso dió como resultado el mejoramiento de las condiciones laborales, salariales y en la salud de muchos sectores de actividad que, en el marco de políticas públicas que promovían la participación estatal como agente activo de la relación entre trabajadores y empresarios, lograron avances sustantivos.

Más allá de este mejoramiento general de los indicadores laborales, diversas investigaciones dieron cuenta de la existencia de desafíos pendientes, como la prevalencia de formas precarias de contratación, no sólo expresadas en el empleo no registrado, sino muy especialmente en el empleo registrado por medio de diversas formas de tercerización, que en general están asociadas a la precariedad en las condiciones de salud y seguridad, incidencia de accidentes de trabajo, entre otras (Azpiazu, Schorr, 2010; Basualdo, 2012; Basualdo et.al, 2015; Kulfas, 2016).

Por otro lado, si bien las tasas de sindicalización, al menos hasta finales del año 2015 se mantuvieron elevadas en nuestro país y en especial en el sector industrial, lo que muestra la importancia de las organizaciones sindicales en los establecimientos (Tomada, Schleser y Maito, 2018), existe una creciente fragmentación del colectivo obrero debido a diversas formas de contratación laboral que complejizan y atentan contra las posibilidades de organización. Las diversas modalidades de tercerización laboral que se encuentran en el sector industrial analizado, especialmente el trabajo por Agencias de colocación, empresas de trabajo eventual y/o cadenas subcontratación de pequeñas y medianas empresas, suelen configurarse como obstáculos a la sindicalización o a las posibilidades reales de incidencia de las organizaciones sindicales mayores, a la vez que “Estas formas de gestión se encuentran detrás de los reclamos colectivos sobre la precariedad laboral, la inseguridad de la preservación de las fuentes de trabajo y la convivencia de distintos

modos de contratación en el mismo colectivo de trabajadores con diferentes derechos y marco protectorio de la relación laboral” (Suarez Maestre, 2015:106).

Lo cierto es que desde los años 90 en adelante, los colectivos de trabajo y las estructuras sindicales que los habían representado históricamente han actuado de manera heterogénea en cuanto al avance de la fragmentación productiva, laboral y sindical. En algunos casos han logrado atenuar los efectos adversos sobre miles de trabajadores que vieron flexibilizadas sus modalidades de contrataciones y en otros casos han promovido directamente la fragmentación interior, acompañando las propuestas empresariales (Esponda y Strada, 2018). Esta fragmentación, además, ha atentado contra una de las características más valoradas de la estructura sindical argentina, que es la existencia de un sindicato por actividad. A partir de la fragmentación del proceso productivo y la tercerización de sus partes, puede hallarse en un mismo establecimiento la actuación de varios sindicatos y convenios colectivos con características muy diferentes. En el caso de grandes empresas siderúrgicas, por ejemplo, en un mismo establecimiento pueden tener actuación muchos sindicatos, además de la UOM y de la Asociación de los Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) -que han sido los más importantes históricamente- como la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), el Sindicato de Camioneros, el sindicato de Personal de Maestranza, entre otros, generándose situaciones laborales muy dispares, debido a que algunos trabajadores estaban bajo convenios muy desfavorables en relación con los otros, construyendo la percepción dentro del colectivo de que existían trabajadores “de primera”, “de segunda” y “de tercera”.

Si se analiza el caso de Siderar Florencio Varela, que pertenece al Grupo Techint, uno de los grupos más importantes del sector, junto con ArcelorMittal (Acindar), vemos que en su interior actúan empresas subcontratadas de diversos tamaños, cuyos trabajadores no siempre se encuentran representados sindicalmente. Hasta hace pocos años, muchos de los trabajadores tercerizados que intervenían directamente en el proceso de producción siderúrgica, es decir, en el core, no se encontraban representados por delegados de la UOM. Lo mismo ocurría con otras importantes plantas siderúrgicas. En algunos casos se fueron revirtiendo estas situaciones a partir de la elección de delegados de tercerizados.

Un trabajador de esta fábrica, expresaba claramente esta fragmentación cuando recordaba que

"En Varela éramos muy pocos. Es más, yo era el único... 'él único' me decían en Varela porque yo era el único de [nombra la empresa contratista] me entendés... (se ríe)

*'Ahí viene el único' y allá va la máquina"*².

Posteriormente, un grupo de tercerizados lograron la representación sindical por medio de un delegado elegido especialmente.

Otro trabajador, que había comenzado a trabajar en una planta de la misma empresa, en la localidad de Ensenada, bajo el convenio del Sindicato de Maestranza, pero que realizaba tareas de "limpieza industrial", relató las terribles condiciones bajo las que trabajaban, resaltando que el salario era muy bajo, aproximadamente el 50% respecto de un trabajador directo, por lo cual siempre intentaba trabajar horas extras, dando como resultado jornadas laborales de 12 horas

*"porque no quedaba otra. Era muy raro que haya gente que se vaya en 8 horas". Respecto de las condiciones de trabajo recordó que "yo cuando ingresé laburábamos a la intemperie no teníamos, por ejemplo, no usábamos descartables, no teníamos los guantes adecuados, por ahí laburábamos con un producto que usan para los transformadores eléctricos, que era un producto muy cancerígeno, y nunca nos daban los elementos adecuados... máscaras, guantes de PVC, elaboramos con lo que había, y la ropa así... con la ropa (señala que era la ropa común). No teníamos descartables o sea eran condiciones inhumanas"*³

Según su testimonio, en el marco de una disputa intersindical, la seccional local de la UOM (Seccional La Plata), luego de varios años, comenzó a representarlos. A partir del 2003, ya estando bajo convenio colectivo de la UOM y en un contexto nacional de

² Máximo, ex trabajador tercerizado de Siderar entre el año 2006 y 2011. Primero trabajó en la planta de Florencio Varela y luego fue trasladado a Siderar Ensenada. Entrevista realizada por Alejandra Esponda en diciembre de 2016.

³ Fito, trabajador de Siderar Ensenada desde 1996, sector limpieza industrial. Entrevista realizada por Alejandra Esponda el 29 de noviembre de 2018.

revitalización sindical y de mayor intervención del Estado en los conflictos laborales, según este trabajador, todo empezó a cambiar. Recuerda que las reuniones en el Ministerio de Trabajo derivaron en resultados muy positivos, ya que esa cartera estatal “fallaba” a favor de sus reclamos.

“las condiciones, que mejoramos las condiciones de trabajo nosotros, fue impresionante, en estos 12 años fue... O sea, pedíamos un aire acondicionado para el vestuario para el comedor, no nos ponían, no nos daban bola... Qué sé yo 2 días, y hacíamos un paro, y decíamos (...) queremos un aire acondicionado porque nos morimos de calor acá dentro, y nos traían porque íbamos al Ministerio, y el Ministerio fallaba a favor nuestro todo el tiempo”

Uno de los aspectos más valorados tuvo que ver con la posibilidad de adquirir categorías que mejoraran sus salarios. El hecho de “pertenecer” al sindicato comenzaba a presentarse como la posibilidad de igualar condiciones. Sin embargo, más allá de estos logros para nada despreciables, hay algo que no se había podido revertir durante los gobiernos kirchneristas, al menos en aquella planta: los trabajadores directos tenían su propio cuerpo de delegados desvinculado de los delegados de los tercerizados. Existían además distintos delegados por empresa, con los cuales muchas veces “no tenían relación”, “no charlaban de los problemas de la empresa”. Más allá de las dificultades y limitaciones que perduraban, ésta experiencia les había permitido reconocer que la organización sindical en el lugar de trabajo es una de las formas para lograr mejoras en las condiciones.

Investigaciones recientes, dan cuenta de que persistían, aún en aquellos años de mejoras varias en las relaciones laborales, importantes diferencias en cuanto a las posibilidades de sindicalización de diversos trabajadores y trabajadoras. En general, tercerizados, jóvenes, con escasa antigüedad, de empresas pequeñas y medianas y mujeres, son grupos en los cuales baja el nivel de sindicalización (Tomada, Schleser y Maito, 2018). Estas tendencias remiten a características sistémicas globales y de largo plazo, que afectan especialmente a América Latina y que se desarrollan en el marco de complejas estructuras empresariales, que incluyen múltiples relaciones contractuales entre actores y capitales pequeños, medianos y locales, hasta grandes empresas extranjeras multinacionales y por tanto son difícilmente reversibles a nivel nacional (Basualdo, Esponda y Morales, 2014). Sin embargo, como expresaron las experiencias antes expuestas, los distintos contextos

gubernamentales, el grado de conflictividad y visibilización de las problemáticas, y el fortalecimiento de la organización sindical en el lugar de trabajo, resultan escenarios muy importantes para pensar las posibilidades de enfrentar dichas tendencias, lograr frenar sus consecuencias más adversas e incluso proponer reformas legislativas (Gianibelli, 2014) que pongan freno al avance de estas formas de trabajo “deslaborizantes”. (Dean y Rodríguez, 2011; Celis Ospina, 2012).

Las transformaciones en las relaciones laborales durante el gobierno de la Alianza Cambiemos y sus impactos en la región

En el "Informe Técnico de Avance" UNAJ-Investiga 2016 del proyecto “Estilos y estrategias de valorización de los saberes del trabajo en las relaciones laborales del Conurbano Sur” (Partenio et. al., 2016) del que varios/as integrantes de este proyecto formamos parte, se afirmaba que "desde diciembre del año 2015, las políticas de reindustrialización iniciadas con la posconvertibilidad fueron modificadas fuertemente a partir de una serie de medidas económicas tomadas por la alianza Cambiemos. El Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA), afirma en sus últimos informes de coyuntura que se verifica una 'desviación hacia la valorización financiera como eje del proceso de acumulación'. Es decir, aquellas políticas de reindustrialización llevadas a cabo por los gobiernos anteriores, encontraban un fuerte retroceso de la mano de una política económica que promovió la apertura comercial, la desindustrialización y el endeudamiento. Durante los primeros años de gobierno, se verificaron altos niveles de déficit, como también el desplazamiento de la inversión productiva frente a la financiera y un marcado proceso de fuga de capitales (Basualdo, et. Al., 2017). De manera correlativa, el índice de actividad industrial según distintas mediciones disminuyó sensiblemente. Ya en septiembre del año 2016 el EMI (Estimador mensual industrial) elaborado por el INDEC, indicaba una contracción de 7,3% respecto a igual mes del año anterior, mientras que los índices de producción industrial de Ferreres y de FIEL, indicaban una contracción de 4,7% y 8,0% respectivamente, cifras que se veían agravadas frente a la apertura comercial y la recesión interna⁴.

⁴ ver:<https://economista.com.ar/2016-10-segun-fiel-la-industria-cayo-8-en-septiembre-y-no-habria-tocado-piso/>

También desde esos primeros momentos, se contrajeron los ingresos reales principalmente por el aumento de precios, entre ellos las tarifas de servicios fundamentales para el funcionamiento de la industria (CIFRA, 2016). Todo esto derivó en una caída del consumo y en términos de empleo, el Centro de Economía Política Argentina, afirmaba que en septiembre del año 2016 se contabilizan 213.166 despidos y suspensiones acumulados (CEPA, 2016).

Estos datos que ilustraban la reconfiguración de la economía en los primeros meses del gobierno macrista, fueron tendencias que se profundizaron durante toda la etapa (Santarcángelo, Wydler, y Padín, 2019). Para los fines de nuestro proyecto, es importante poner en relación estos indicadores con las importantes transformaciones en cuanto a las relaciones laborales, que constituyeron un panorama de fuertes retrocesos para el conjunto de la clase trabajadora.

Las reformas regresivas en el ámbito laboral, deben ser comprendidas en el marco de la reconfiguración de la intervención del Estado en otras áreas que influyen directamente en las condiciones de vida de la clase trabajadora, como fueron los ámbitos de la salud, los derechos humanos, la vivienda y la educación. Las medidas iniciales de desregulación de las tarifas de servicios públicos, como la luz, el gas, el agua, junto a la liberalización comercial y del mercado cambiario, tuvo como consecuencias directas una caída salarial, y un redimensionamiento del entramado productivo a través de cierres, despidos y suspensiones.

El objetivo de transformar las relaciones laborales por parte del gobierno se inició con campañas de desprestigio de trabajadores/as, así como también de organizaciones sindicales y abogados laboristas que acompañaban demandas por el reconocimiento de derechos. Dichas demandas, desde el punto de vista gubernamental eran las principales causas de la falta de inversiones, por lo cual era necesario encontrar mecanismos de flexibilización de las relaciones laborales a favor de las patronales. Por otro lado, hubo reformas legislativas e intentos de reformas que expresaban esta pretensión de transformación drástica. En febrero del año 2017, se reformó la Ley de Riesgos del Trabajo, introduciendo cambios relevantes como intermediaciones administrativas que entorpecían y dilataban las demandas obreras. A finales del año 2017, se presentaron tres proyectos de reforma: la Reforma previsional, la Reforma impositiva y la Reforma

laboral. Las dos primeras pudieron ser implementadas en un contexto de fuertes movilizaciones de rechazo. Afortunadamente, y en parte gracias al rechazo de una gran porción de la sociedad, la Reforma Laboral no llegó a implementarse, pese a haber sido promovida, en algunos casos apoyada por importantes empresarios y sindicalistas, como se expresó durante el Coloquio del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA) en octubre del año 2017. En un marco de crisis económica se planteaba como "incentivar" la inversión privada, que en el caso de lograrse, habría implicado fuertes retrocesos ya que aquel proyecto incluía cambios tendientes a la flexibilización laboral y al aumento de la tercerización tales como: "banco de horas", mayores facultades del empleador para modificar condiciones de trabajo, y des responsabilización de las empresas respecto del proceso de tercerización y del personal tercerizado. Más allá de que esta reforma no llegó a plasmarse en el ámbito legislativo, ciertas investigaciones indican que muchas de estas cuestiones se lograron implementar "de hecho" a partir de la actualización de instancias de negociación colectiva que incorporaban cláusulas flexibilizadoras. Por otro lado, en algunos casos se autorizó el otorgamiento de personería a sindicatos por empresa. Más allá de que esto no se verificó en el sector metalúrgico, no cabe duda de que generan antecedentes muy importantes y disruptivos respecto de las formas históricas de organización sindical en nuestro país. Por otro lado, algo que es muy importante mencionar es que el objetivo de redimensionamiento del Estado en cuanto a las relaciones laborales llegó al extremo de convertir al Ministerio de Trabajo en Secretaría, lo que obstaculizó los mecanismos habituales de comunicación y negociación vigentes (Basualdo y Peláez, 2020). Esta interrupción drástica de la interlocución con instancias de intermediación estatal, fue una de las dificultades expresadas en las diversas instancias de trabajo con dirigentes metalúrgicos. Es decir, bajo el fundamento de la ideología liberal, se pretendieron dejar libradas las relaciones laborales a las relaciones de fuerza puntuales o atomizadas entre capital y trabajo.

En este contexto económico-político, el proyecto tuvo dos propósitos: el relevamiento y sistematización de la información laboral, y contar con herramientas de relevamiento que nos permitan evaluar la situación en las localidades aledañas a nuestra universidad, que es donde residen mayoritariamente nuestros/as estudiantes y sus familias.

Metodología

La investigación en la cual se enmarca este artículo contempló un abordaje de tipo cualitativo durante la primera parte del proyecto⁵. El fenómeno social que exploramos abarca tanto a las dinámicas de gestión empresarial como a las estrategias de resistencia o negociación desarrolladas en el interior de los establecimientos productivos, frente a los cambios en las condiciones de trabajo.

Consideramos que “Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo” provocando de manera inmediata o mediata efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos (Neffa, 1988). Esta concepción amplia, implica una constante triangulación entre relevamientos cuantitativos y cualitativos que permitan otorgar sentido a la complejidad experimentada en los lugares de trabajo.

Uno de los aspectos sobresalientes de este proyecto radica en la metodología participativa construida desde la valorización de la posición de los trabajadores y las trabajadoras en la construcción de conocimiento. Boix y Vogel (2000) afirman que “La experiencia subjetiva de los trabajadores y trabajadoras no es un mero complemento del resto de las informaciones. Tampoco es una opción ideológica de la que se puede prescindir. (...) Día a día los trabajadores y trabajadoras han de enfrentarse a su trabajo. Van adquiriendo así una experiencia insustituible en los problemas y dificultades del proceso productivo y viven el impacto de ese trabajo sobre su salud y su bienestar. Esta parte del conocimiento es negada (...) y, a la vez, explotada por la empresa con fines productivos. Por el contrario es muy poco utilizada para determinar el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud.”(Boix y Vogel, 2000:15) La incorporación de los/as delegados/as sindicales como

⁵ El proyecto consideró varias etapas, la primera se refiere a la construcción de un instrumento de tipo cuantitativo, que pudiera recoger datos para su posterior agregación y análisis. En este artículo nos centramos en este proceso de diseño del instrumento de registro junto a los delegados de la entidad gremial.

sujetos activos de la investigación, se encuentra ausente en gran parte de las investigaciones, “Aunque el impacto de los delegados de prevención en materia de salud laboral apenas si ha sido incorporado en los programas de investigación y de las políticas, el conocimiento y las investigaciones disponibles corroboran la opinión de que los sindicatos, los representantes de los trabajadores, y los delegados de prevención constituyen una poderosa fuerza, fundamental en la mejora de la salud de los trabajadores de la Unión Europea (UE). En resumen, las investigaciones realizadas sobre todo en países anglosajones y escandinavos han mostrado cómo las empresas en las que los sindicatos están presentes son más seguras y presentan mejores resultados en materia de salud laboral.” (Menéndez y Vogel, 2009: 34).

Un punto de partida fundamental para lograr llevar adelante una metodología tal, fue la existencia previa de los vínculos con el sector sindical metalúrgico de la región. De esta forma, comenzó a tomar fuerza la idea de desarrollar un instrumento metodológico que pudiera ser aplicado por delegados fabriles y que recogiera estas transformaciones al interior de las empresas. Nos centramos en un abordaje de tipo cualitativo, dando preponderancia a la voz y experiencia de los actores sindicales convocados a participar de este diseño: dirigentes seccionales y delegados/as de fábrica.

En el siguiente apartado se explicitarán las decisiones metodológicas tomadas durante la elaboración del instrumento mencionado, señalando las distintas etapas que formaron parte de este proceso. Luego se mencionarán las decisiones metodológicas referentes al seguimiento de la conflictividad laboral del sector en medios de prensa.

Decisiones metodológicas y técnicas en el diseño del instrumento de relevamiento soportado en un aplicativo para celulares

Primeramente, trabajamos con la revisión de la literatura sobre tres dimensiones teóricas:

- cambios en el empleo: representado por las decisiones de incorporación de personal, suspensiones de trabajadores y despidos. Hacia el interior de las mismas, se trabajó con la desagregación por modalidad de contratación;

- cambios en las condiciones laborales: donde se incluyen aspectos sobre la organización del trabajo (jornadas, retribuciones, tareas), sobre la salud y la seguridad en el trabajo (accidentes, enfermedades, provisión de elementos de trabajo), y sobre las relaciones sociales (situaciones de violencia laboral); y
- conflictos laborales: considerando reclamos y medidas llevadas a cabo por la organización gremial.

El equipo de investigación diseñó el primer borrador del instrumento, en base a los conocimientos teóricos y casos empíricos que formaban parte de nuestros saberes interdisciplinarios (antropología, sociología y administración) como docentes e investigadoras vinculadas a las problemáticas del mundo del trabajo tales como: tercerización y subcontratación laboral, relaciones laborales, condiciones y ambiente de trabajo y mercado de trabajo (Basualdo, Esponda y Gianibelli, 2015; Boix y Vogel, 2000; Neffa, 1988; Suarez Maestre, 2015).

Las dimensiones relevantes fueron operacionalizadas como campos de un formulario estructurado, el cual, a su vez, debía ser trasladado al lenguaje de la informática para el diseño de las diferentes interfases. Entonces, se debió adecuar el instrumento metodológico ya que resultaba extenso respecto del tipo de información que puede visualizarse en una aplicación de celular que es el dispositivo básico al que tienen acceso todo el arco de usuarios/as convocados/as. A partir de un listado de datos relevantes para el proyecto, el paso siguiente fue priorizar las variables más significativas y resignar parte de ellas, así como estados posibles de dichas variables. Para evitar la pérdida de datos, se incorporaron campos libres donde las y los delegados puedan describir situaciones, incorporar detalles de los eventos o agregar información que el instrumento no ha considerado dentro de los campos preestablecidos.

Luego, se procedió a la realización de reuniones y talleres con delegados/as sindicales para su revisión y adaptación. La selección de participantes⁶ estuvo a cargo de los referentes de la entidad gremial, quienes convocaron y mediaron en la invitación para participar de los encuentros. A lo largo de los mismos, se mantuvo un grupo estable de 4

⁶ La utilización del masculino se debe a que todas las personas que participaron del proceso por parte de la entidad sindical fueron varones.

delegados y un representante de la comisión directiva del sindicato, y por parte del proyecto participaron tanto docentes como estudiantes.

Estas reuniones estaban organizadas a partir de la lectura del borrador del instrumento, siguiendo la estructura del mismo y presentando situaciones hipotéticas en base a las cuales se simulaban las respuestas a los distintos campos de la herramienta. La moderación estuvo a cargo del equipo de investigación. La modalidad de los talleres fue presencial, siendo el lugar de encuentro la oficina del Observatorio sede del proyecto, por elección del sindicato. Cada reunión tuvo una duración de entre 2 a 3 horas, y con la autorización de las y los presentes se realizó el registro de voz para mayor fiabilidad de la información recogida.

Con cada encuentro se fueron incorporando cambios al formulario, en base a las sugerencias realizadas tanto en los encuentros presenciales como las recogidas por los propios delegados en consulta con sus compañeros. De este modo, pudimos agregar una serie de "categorías nativas" para nombrar las distintas variables que se recogen a través del instrumento.

En base a la versión revisada y adaptada, se inició el desarrollo informático final a cargo de estudiantes de la carrera de Ingeniería en Informática de la UNAJ, con la supervisión de docentes tutores de la carrera y del equipo de investigación⁷.

Una vez que se tuvo una primera versión, el software se validó frente a autoridades y delegados sindicales. Se les instaló la maqueta de la aplicación en sus teléfonos celulares para la exploración de la interface y el relevamiento de la adaptación y experiencia de los usuarios con la herramienta. Para el registro de las mismas se creó un grupo de usuarios en la aplicación WhatsApp donde participaron cinco delegados sindicales de base y un representante de la comisión directiva.

También a pedido de las autoridades de Fundemos, ante las consultas y expectativas de las autoridades de la UOM Quilmes, como de los propios delegados, se hizo una

⁷ Es importante mencionar que en este proceso trabajamos inicialmente con otro estudiante de la carrera de informática que, si bien realizó un primer desarrollo, dicho sistema no pudo ser utilizado por falencias importantes en sus posibilidades operacionales. En ese momento se realizó un informe por parte de la dirección del proyecto a las autoridades de la carrera de informática, en el que dio cuenta de las imposibilidades de poner a prueba dicho desarrollo. A partir de ese momento comenzamos el trabajo con otro estudiante, que finalmente fue quien pudo llevar a cabo el desarrollo informático.

presentación de la primera versión de las interfaces de la aplicación (pantallas) ante un grupo de delegados más amplio. Allí surgieron consultas sobre la utilización de la herramienta y cómo situaciones habituales de su práctica sindical podrían reportarse a través de la misma, lo cual nos permitió seguir auditando el proceso de diseño del instrumento.

Luego de varias revisiones técnicas entre el desarrollador y los responsables de los servidores de la Universidad, se hicieron pruebas piloto por parte del equipo de investigación, con el objetivo de verificar las interfaces web de creación de usuarios y las características de la base de datos y formas de acceso a los registros.

En total se realizaron entre agosto y noviembre del año 2018 tres talleres de revisión del instrumento de relevamiento, y en el año 2019 un encuentro con las pantallas y otro con la primera versión de la aplicación off line⁸.

Finalmente, otro aspecto relevante fue el diseño de la salida o reporte de los datos cargados en el sistema informático. La necesidad del equipo de investigación es contar con una base única de datos de todos los hechos informados por los usuarios de la aplicación, que se pueda exportar a un formato de planilla de cálculo, compatible con programas y aplicativos de análisis de datos cuantitativos, de modo que cada suceso sea un registro con un detalle completo del evento y del establecimiento donde ocurrieron. Sin embargo, los protocolos informáticos referidos a bases de datos no son equivalentes a nuestro requerimiento como investigadores/as sociales. Por ello debió diseñarse una herramienta web donde poder ir supervisando los datos reportados, incorporando opciones de búsqueda por distintos campos, y luego la posibilidad de migrarlos a un archivo a descargar de la web.

Notas metodológicas del relevamiento y análisis de información secundaria en medios de prensa digital

Concomitantemente con este desarrollo y los talleres, el equipo de investigación llevó a cabo una búsqueda y sistematización de fuentes secundarias. Se relevó información de

⁸ Se trató de una versión de la aplicación que no se encontraba vinculada a una base de datos ni a un servidor, pero que permitía explorar la misma, navegar por las distintas pantallas, escribir y utilizar los comandos.

medios de prensa digitales y se hizo un seguimiento de redes sociales en búsqueda de material que dé cuenta de las problemáticas vinculadas a las tres dimensiones teóricas que aborda el proyecto. Asimismo, con cada conflicto que tomaba relevancia en los medios, se consultó a los referentes sindicales para corroborar los datos que se recababan de estas fuentes.

Se hizo la consulta activa en medios nacionales, regionales, locales y en portales dedicados al sector o ámbito sindical. Se utilizó la herramienta “Alertas” de Google para recibir periódicamente las noticias vinculadas a la UOM Quilmes, despidos, conflictos, y los nombres de referentes sindicales. Se completó dicha información con búsquedas dirigidas según los nombres de las empresas en que se iniciaba el conflicto. Segmentamos la búsqueda al período comprendido por la gestión de Mauricio Macri: desde diciembre del año 2015 a diciembre del año 2019. En total se conformó un corpus de 46 documentos sobre los que se aplicó la técnica de análisis de contenido. Los mismos provinieron de 20 medios digitales: 6 portales de alcance nacional, 3 portales de noticias sindicales, 10 medios regionales o locales y 1 página de Facebook de la entidad sindical. Este material se volcó a una base de datos en Google Sheets, donde se registraron la fecha de publicación de la nota, el medio, el titular, la o las empresas involucradas en el conflicto, el motivo del mismo, la cantidad de trabajadores afectados, una breve síntesis y el enlace para acceder a su contenido.

Resultados

En esta sección presentaremos los principales avances realizados en el proyecto. Primero se expondrán los principales conflictos laborales relevados en el sector metalúrgico en el Conurbano Sur que tuvieron lugar de diciembre del año 2015 a diciembre del año 2019, y sus características respecto a los motivos del conflicto y la cantidad de trabajadores afectados.

En la segunda parte de la sección se relatarán las problemáticas percibidas por representantes sindicales del sector relacionadas con la necesidad de contar con información sobre las dinámicas microsociales, de las cuales sólo una parte toma estado público a través del conflicto. La tercera parte estará dedicada a detallar la propuesta de

un desarrollo tecnológico que dé respuesta a esta demanda y que a su vez permita llevar a cabo una investigación sectorial participativa sobre conflictividad laboral, cambios en el empleo y condiciones de trabajo.

Análisis de la conflictividad durante el macrismo en el Conurbano Sur del AMBA

Como se dijo al inicio de este informe, con la asunción del nuevo gobierno, tanto a nivel nacional como provincial, se implementaron una serie de medidas que repercutieron negativamente sobre los y las trabajadoras, y afectaron seriamente sus derechos laborales. En los distintos sectores de actividad se verificaron despidos masivos, suspensiones, cierre de establecimientos, pérdida en el poder adquisitivo, dificultad en las negociaciones paritaria se implementación de variadas estrategias de disciplinamiento de la fuerza de trabajo por el propio Estado y los grandes empresarios (Cifra, 2016 y 2017). Tal como mencionan varios estudios, la industria ha sido la más afectada. El estudio del Centro de Economía Política Argentina (CEPA) realizado en el año 2019, indica que en los primeros meses de ese año, los despidos y suspensiones de la industria sumaban el 68% del total de los casos.

Según un informe presentado por el Observatorio Social de la UOM Rosario, entre agosto del año 2018 y enero del año 2019 cerraron 43 empresas del sector metalúrgico, se perdieron 803 puestos laborales, y 5725 trabajadores se vieron afectados a las presentaciones de procedimientos preventivos de crisis (PPC) (Página 12, “La UOM pide medidas por la crisis”, 29/1/19). Del mismo modo también lo reconocen los representantes empresariales del sector. El vicepresidente de la Asociación de Industriales Metalúrgicos (ADIMRA) manifestó en una entrevista su preocupación por la caída del empleo, estimando que entre los años 2016 y 2017 se habían despedido cerca de 9 mil personas y suspendidos otras 11 mil (Página 12, 12/2/2017).

En lo que respecta al sector Pyme de la región, la crisis se expresó también en cuanto al empleo, la producción, las posibilidades de crédito y de sostener los salarios de los planteles. En un encuentro realizado durante el año 2018 con pequeños y medianos empresarios, 4° entrega de la Ronda de Negocios “Encadenar” organizada por la Cámara de Empresarios Bonaerenses para el fortalecimiento de las cadenas de Valor (FOCAVA)

y por la Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA)⁹, una de las integrantes del equipo realizó una serie de entrevistas, que dan cuenta de las problemáticas atravesadas.

Del lado derecho del gráfico se presentan algunos extractos de los relatos de los y las entrevistadas, mientras que del lado izquierdo dichos relatos se sistematizaron y ordenaron en dos grandes categorías según si referían a aspectos macroeconómicos o a cuestiones micro de la dinámica propia del establecimiento.

Un aspecto llamativo que da cuenta de las estrategias ideadas por los actores frente a la crisis, fue la decisión de una de las empresas de “destercerizar” ciertas actividades:

“Nosotros estamos intentando fabricar todo aquello que comprábamos a terceros y estamos intentando hacerlo dentro de la fábrica con las horas hombre que nos sobraban. Más o menos vamos acomodando que la gente tenga el trabajo mensual completo. Eso es lo que estamos haciendo. Y cosa que le mandábamos antes a terceros, pintar, acomodar, ahora lo hace la gente de la fábrica.” (Empresario metalúrgico de Quilmes)

En cuanto a los conflictos sociales que tuvieron lugar en el último año del gobierno de Cambiemos, un estudio de la Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) advierte que los de índole laboral fueron los preponderantes, y las formas de reclamo colectivo adoptadas fueron las concentraciones y movilizaciones (65% de las protestas), el paro de actividades (12%) y los corte/toma/ocupación (11%) (Soto Pimentel y Gradin, 2019).

Analizándolo ocurrido en el Conurbano Sur y particularmente en el sector metalúrgico, identificamos 13 conflictos que tomaron estado público a través de los medios de prensa consultados. En la siguiente tabla se detallan las empresas, período, los motivos y cantidad de trabajadores afectados, según el corpus construido en el marco de esta investigación.

Como se puede observar en la anterior Tabla 6.1, 7 empresas (Eitar, Tecno Forja, Indelqui, Sempere, Metalur, Gri Calviño, y Domec-Sacif) del sector metalúrgico y del

⁹ Participaron en la actividad más de 300 empresas Pymes, consultoras, cooperativas y profesionales de diferentes rubros, de la zona comprendida principalmente por Florencio Varela, Berazategui, Lanús, Quilmes, Avellaneda y La Plata.

ámbito geográfico comprendido por el proyecto aplicaron alguna medida que afectó a las condiciones laborales y al empleo en el período analizado. El total de trabajadores afectados fue de 3959 de los cuales 619 pertenecen a las 7 empresas mencionadas. Los conflictos más largos corresponden a las empresas Eitar y Tecno Forja, que se mantuvieron por casi todo el período estudiado, seguido por el de la empresa Canale.

Del análisis de contenido de estos registros se observa que los conflictos se inician con demoras en los pagos de salarios, incluso a veces comienzan en establecimientos del mismo grupo económico en otras provincias o localidades. En los casos en que dentro del establecimiento conviven formas de contrataciones directas e indirectas, los trabajadores bajo este último régimen son los primeros en ser despedidos, o en no renovarse el contrato con la empresa que provee el servicio:

Venimos denunciando la reconversión de la empresa. Primero cerraron el turno tarde dejando en la calle a 60 contratados, después abrieron los retiros voluntarios, y el día de hoy 20 de nosotros no pudimos entrar, recibimos el telegrama. (La Izquierda Diario, “Avellaneda: veinte despidos en la metalúrgica SIAM”, 12/11/2018)

Luego, al trasladarse la falta de pago a los planteles directos, aparece más fuertemente el reclamo por la regularización de este tipo de situaciones, y también se instalan advertencias de posibles despidos y/o rumores del cierre de la empresa:

(...) estuvimos el 9 de noviembre en una reunión con las partes en el Ministerio y le preguntamos a los socios si tenían intenciones de cerrar, porque había un rumor, y ellos aseguraron que la idea era apostar a seguir adelante, el viernes vinimos a trabajar como todos los días y nos encontramos con un cartelito de cierre en la puerta (Delegado de SMATA de la empresa Palagi Hermanos, en Diario La Tercera, “Cerró Palagi Hermanos: todos los trabajadores quedaron en la calle”, 22/11/2018).

En algunos casos la acción gremial, con intervención de la autoridad local, permitió negociar la suspensión de un número menor de trabajadores y la reducción en los salarios, para evitar despidos. Sin embargo, también en estos casos, hubo envíos de telegramas de despidos sin previo aviso ni negociación. Se observa además situaciones de abandono y cierre de las empresas luego de hacerse de los principales activos por parte de los empleadores, práctica conocida como “vaciamiento de empresas”.

Por otro lado, el caso más llamativo es lo ocurrido con la fábrica eólica Gri Calviño Tower Argentina, nacida de la asociación entre la metalúrgica Calviño y la empresa española GRI Renewable. A mediados de 2017 la empresa anunció que comenzaría la producción de torres eólicas para varios parques de Argentina, en el marco de los incentivos fiscales que otorgaba la ley 27.191 para las energías renovables. Luego, en noviembre de 2018 la empresa firmó un convenio entre el Municipio de Florencio Varela y la Universidad Nacional Arturo Jauretche para la incorporación de estudiantes de ingeniería bajo la modalidad de pasantía (Cuatro Medios, 15/11/2018). Sin embargo, en mayo de 2019 se produjo el despido de 125 trabajadores, quienes ya venían reclamando por la falta del pago del aguinaldo y el retraso en los sueldos (InfoSur, 24/5/2019). La empresa habría recibido subsidios por 2 millones de pesos para la reincorporación de empleados despedidos desde el área de Trabajo del gobierno nacional. Cabe mencionar que el conflicto continúa en el 2020 pero su análisis escapa a este trabajo.

En resumen, encontramos que, para poder registrar este tipo de dinámicas, es necesario poder contar con datos históricos de los conflictos, para comprender los antecedentes de los mismos que se manifiestan en una coincidencia y uso reiterado de las estrategias de disciplinamiento empresarial como los atrasos en los pagos, los cambios en las modalidades de contratación, las suspensiones y despidos y hasta el vaciamiento y cierre de las fábricas.

Problemáticas identificadas por la organización sindical

Este mismo proceso que se observa del análisis de los medios de prensa, tuvo su correlato en las preocupaciones que llegaban al gremio. Desde mediados del año 2016 el equipo de investigación se reunió con las autoridades de la UOM Quilmes. Allí manifestaban que estaban identificando una serie de despidos y suspensiones en empresas Pymes de la región, sin poder tener una completa magnitud de la cantidad de trabajadoras y trabajadores afectados. También los delegados estaban informando problemas en los pagos de salarios, cambios en las condiciones laborales y un gran temor por perder sus fuentes laborales tras tomar o adherir a medidas de fuerza.

Asimismo, desde el área de formación sindical Fundemos, manifestaban la preocupación por las similitudes en el contexto de crisis que se estaba iniciando con las experiencias del sector en los años '90 y 2001. También identificaron que en la nueva generación de delegados/as gremiales que habían ingresado a la militancia sindical en los últimos años, el uso de los teléfonos celulares era la herramienta más utilizada en las comunicaciones con las autoridades sindicales, e incluso en su formación.

La reflexión sobre estos ejes, fue el origen para pensar en la necesidad de generar datos cuantitativos sobre las variaciones en el empleo, las condiciones laborales y las medidas de acción sindical que se estaban llevando a cabo en los establecimientos productivos, con mayor dinamismo que los trabajos de campo tradicionales con encuestadoras/es y visitas a fábricas. Por el contrario, el relevamiento podía estar a cargo de los delegados sindicales, que son las personas que tienen una información actualizada y precisa de lo que ocurre en el lugar de trabajo. Por ello, planteamos que sean ellos/as quienes informan diariamente sobre los eventos que dieran cuenta de los cambios en las condiciones de trabajo, variaciones en el plantel y/o medidas de acción o conflictos (Menéndez, Benach y Vogel, 2009).

“Herramienta sindical”, una propuesta de innovación para la investigación y para la gestión sindical

Como se viene mencionando, a partir del trabajo interdisciplinario entre docentes y estudiantes de las carreras de Relaciones del Trabajo e Informática¹⁰ y la participación de representantes del sindicato, se ha desarrollado una aplicación móvil (app) llamada “Herramienta Sindical”¹¹ y una plataforma web¹² que aloja la base de datos con la

¹⁰ En particular con el Programa inscripto en el Instituto de Ingeniería y Agronomía de la UNAJ, titulado "Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en aplicaciones de interés social".

¹¹ Cabe destacar que el nombre de la herramienta fue propuesto por el equipo de investigación y elegido entre varias opciones por los representantes sindicales.

¹² <http://aea.informatica.unaj.edu.ar/>

información volcada por los y las delegados/as sindicales a medida que se presentan los distintos eventos dentro del establecimiento productivo (Ver gráfico 6.3.a)

Tabla 6.1: Empresas del Conurbano Sur donde tuvieron lugar conflictos laborales entre diciembre de 2015 a diciembre de 2019. Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento de medios de información digital.

Empresas	Motivo del conflicto	Periodo de publicación en medios	Trabajadores afectados
Metalúrgicas Eitar y Tecno Forja, Bernal, Quilmes	Atraso en el pago de sueldos, despidos, "vaciamiento", presentación de quiebra y cierre	29/3/2016 al 20/6/2019	240
Metalúrgica Canale, Llavallol, Lomas de Zamora	Atraso en el pago de salarios, despidos, cierre	16/12/2016 al 3/7/2019	100
Fábrica de computadoras Baghó, Vicente López	Suspensiones, despidos y rumores de cierre	20/1 al 12/2/2017	183
Samsung - Visuar, Cañuelas	Categorizaciones y bonos incumplidos, amenazas de despidos	17/4/2017 al 22/3/2018	300
Metalúrgica Stockl, Burzaco, Almirante Brown	Falta de pago a la empresa subcontratada, y ésta a su vez adeuda salarios.	22/12/2017 al 12/4/2018	130
Metalúrgica Indelqui, Quilmes	Despidos, flexibilización de contrataciones y posible cierre	10 al 23/2/2018	120
Pilisar S.A (SIAM), del Grupo NewSan, Avellaneda	Despido de contratados, retiros voluntarios y despidos en trabajadores directos	12/11/2018 al 19/12/2019	80
Metalúrgica Sempere, Ezpeleta, Quilmes	Falta de pago de salarios y cargas sociales.	14/11/2018	20
Metalur, Bosques, Quilmes	Despidos, rebajas en las indemnizaciones, "maniobras de vaciamiento" y cierre	16 al 20/11/2018	20
Metalúrgica Palagi Hermanos, Temperley, Almirante Brown	Cierre	22 al 24/11/2018	30
Peugeot, El Palomar, Morón	Suspensiones	28/2/2019	2000
Fábrica eólica Gri Calviño Tower, Bosques, Florencio Varela	Despidos	24/5/2019	125
Domec-Sacif, Bernal, Quilmes	Suspensiones con reducciones de salario	6/9/2019	94

Gráfico 6.3.a: Representación gráfica del funcionamiento de "Herramienta sindical".

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse en este gráfico, por cada establecimiento productivo es designado un/a delegado/a quien tendrá instalado en su teléfono celular el aplicativo. Esto significa que puede haber más de un usuario reportando eventos de una empresa si estos ocurren en distintos establecimientos de la firma. Cada evento reportado queda registrado junto a los datos del usuario y se vinculan en la base de datos a la información precargada para la identificación del establecimiento productivo, los Convenios Colectivos de Trabajo que se aplican por su actividad y la composición de la nómina de personal por tipo de contratación. Esta nómina es la línea de base sobre la cual se analizan los cambios informados y las modalidades (Tipo de contrato) en que se discrimina la información.

Asimismo, la investigación contempla la triangulación metodológica con estrategias cualitativas como entrevistas a partir de hechos o eventos significativos que requieren mayor profundización (por ejemplo, conflictos que se extiendan en el tiempo, accidente en el lugar de trabajo, cierres de fábricas, etc.). Por otro lado, los eventos son contrastados con la utilización de fuentes secundarias lo cual además permitirá realizar una caracterización de la situación del sector en toda la región, con un marco temporal más amplio que permita contextualizar la información relevada por los delegados, reconocer, caracterizar y analizar las transformaciones en curso.

En base a ello y en forma periódica, se realizarán informes dirigidos a la entidad gremial con el análisis agregado de los sucesos relevados por cada usuario. Además de utilizar esta información con fines académicos, el sindicato podrá evaluar, basándose en evidencia empírica, estrategias sectoriales e identificar anticipadamente y situaciones críticas para la preservación de puestos y de las condiciones de trabajo.

Entrando en cada uno de los ejes de la propuesta, las variaciones en el empleo que se registran en la aplicación se refieren a tres tipos: 1) Altas, que se refiere a nuevos ingresos o contrataciones como a la reincorporación de personal despedido previamente; 2) Bajas, que se refieren a una reducción en los planteles debido a despidos, renunciaciones, finalización del contrato o retiros voluntarios, así como otros motivos; y 3) Suspensiones que pueden darse por la falta de trabajo (generalmente en relación a negociaciones con los sindicatos para mantener el pago de salarios), o de tipo disciplinarias, aunque también se agregó la opción de “otros motivos” para evitar perder datos que puedan ser relevantes para el

estudio. En la Tabla 6.3.b se detallan los campos y opciones de respuestas disponibles por cada pantalla.

Como se puede advertir, principalmente en lo que respecta a las opciones en el campo Tipo de contrato, hay similitudes entre categorías y solapamiento entre algunas de ellas en términos estrictamente teóricos. Esto se debe a que las definiciones de estas modalidades se contrataron con las “categorías nativas” utilizadas habitualmente en las prácticas laborales y sindicales por los delegados consultados. Esta divergencia, además, estaba dada por las características de los establecimientos, por lo cual dentro del sector ante una misma modalidad la denominación utilizada por los delegados podía diferir. La decisión metodológica asumida fue incorporar todas las categorías nativas, que luego serán trabajadas por el equipo de investigación en forma agregada y con eventuales pedidos individualizados de mayor detalle.

Otra decisión metodológica asumida estuvo vinculada a la tipología de Cambios en las condiciones laborales. Como se observa en la Tabla 6.3.b, se enuncian 6 grandes tipos. En la versión original del instrumento se detallaron un conjunto de subcategorías que tuvieron que ser relegadas, dejando una opción de campo libre (Descripción) para que los/as usuarios/as puedan allí explicar dichos cambios. Ello se debe a las dificultades que significaban incorporar una larga lista de opciones desplegables en la aplicación, que no llegaban a visualizarse en la pantalla de los teléfonos y cuyas etiquetas debían ser de pocos caracteres, lo cual iba en contrario a una “buena experiencia del usuario”¹³ con la app. En este listado también intervinieron los delegados consultados durante el proceso. Si bien se había propuesto incluir dentro de la categoría “relaciones sociales en el trabajo”¹⁴, las situaciones de violencia laboral o física, que habían surgido en los talleres, los referentes decidieron renombrarlo como Vínculos en el trabajo. También surgió el

¹³ En este sentido, el diálogo con especialistas informáticos permitió comprender que una herramienta incómoda y compleja podría desincentivar su uso o crear resistencias entre los destinatarios.

¹⁴ Esta denominación proviene del enfoque de los factores de riesgos psicosociales (Suarez Maestre, 2015). Para conocer el enfoque con mayor detalle puede consultarse: Gollac, M. y Bodier, M. (2011). Medir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia. Traducción Irene Brousse. La Plata: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Medir%20los%20factores%20psicos_Golliac.pdf

requerimiento de incorporar la categoría Logros y beneficios para plasmar bonos, beneficios en dinero y especie, y mejoras en las condiciones laborales producto de las negociaciones entre el sindicato y el empleador de cada establecimiento. Este conjunto de beneficios también fue muy heterogéneo al interior del sector, por lo que conocer esas diferencias, en vistas a futuras reivindicaciones, fue percibido como una necesidad por la dirigencia del sindicato puesto que se lo entiende como un indicador del “rumbo” de demandas no salariales.

Finalmente el eje de conflictos laborales considera como opciones distintas modalidades de acción sindical, desde aquellas impulsadas individualmente por el delegado de la comisión interna (Reunión con encargado), otras en donde el conflicto se traslada a las autoridades laborales locales y las medidas que de ello se desprenden (Denuncia ante el Ministerio, Audiencia de conciliación, Conciliación obligatoria), hasta las acciones de resistencia y lucha colectiva que pueden darse dentro del lugar de trabajo (Bajar la producción/trabajo a reglamento, Asamblea informativa, Asamblea permanente) a otras en el espacio público (Movilización). Se consideró también incluir la categoría Otro tipo de acción gremial, donde las y los delegados puedan indicar algunas prácticas que se han dado en el sector como la toma de fábricas, los festivales y ollas solidarias, y así también medidas en solidaridad con otras protestas y luchas. El listado original de medidas, confeccionado en base a los trabajos técnicos y académicos sobre conflictividad (Montenegro Loewy y Rocca, 2018), fueron adaptados junto a los delegados, siguiendo los mismos criterios anteriormente mencionados. Nuevamente se incorporó un campo libre para poder describir la situación informada.

Al momento de cerrar este informe estamos dando inicio a una prueba piloto del desarrollo tecnológico en 4 establecimientos Pyme con delegados pertenecientes a la UOM Quilmes, Varela y Berazategui, esperando poder extender la muestra a un conjunto mayor de empresas. Para la implementación de la herramienta, entendemos que es necesario el acompañamiento del equipo de investigación en los primeros usos de la misma, hasta que esto forme parte de sus rutinas. Por ello se conformó un grupo en la aplicación WhatsApp a modo de "mesa de ayuda" virtual, para ir resolviendo las dudas en el uso de la aplicación pero también para reportar errores que presente la misma. Ese mismo espacio permite mantener una auditoría constante del uso y apropiación del

instrumento. Por otro lado, y como parte del trabajo integrador final de un estudiante de la carrera de Relaciones del Trabajo, se elaboró un glosario y un manual de usuario, que serán utilizados como material de formación y consulta de los delegados que participen de los relevamientos cotidianos.

En resumen, este dispositivo será utilizado por las y los delegados de cada establecimiento para reportar cambios en planteles y en las condiciones laborales y las estrategias sindicales que vayan adoptando para la preservación de los puestos de trabajo, y en defensa o conquista de derechos laborales. Ello nos permitirá poder validar la herramienta en situaciones de trabajo reales y continuar perfeccionándola para luego poder extenderla a todo el sector metalúrgico como así también a otros sectores de actividad.

Recomendaciones y balance

En el marco de la investigación desarrollada con el Proyecto UNAJ Investiga 2017, hemos puesto la atención en las transformaciones en el empleo, las condiciones laborales y la conflictividad laboral a lo largo del período de gobierno de la alianza Cambiemos, particularmente en el ámbito de influencia de la Universidad, el Conurbano Sur.

En ese recorrido se han advertido algunas características de las dinámicas que explican estas transformaciones como de las dificultades para acceder a información relevante de las prácticas empresariales y sindicales al interior de los establecimientos productivos.

Hay varios fenómenos que aparecieron a lo largo del recorrido por los medios de prensa que valen la pena seguir explorando. En base a los casos analizados, entendemos que se produce una tercerización del conflicto laboral en el inicio del mismo, ya que las primeras medidas de achicamiento y despidos recayeron sobre los trabajadores subcontratados, de empresas que brindan servicios o son proveedoras de grupos con mayor respaldo económico, y que claramente, avalados en la mayor de los casos por la legislación, se desresponsabilizaron del destino de esa fuerza de trabajo, que contribuye de manera directa o indirecta al proceso de valorización del capital que tiene a estas grandes empresas como principales beneficiarias. En el mismo sentido también se evidencia una atomización del conflicto, dado por las medidas de resistencia y negociación por empresa, cuando las mismas prácticas pueden advertirse en un conjunto más amplio, como el analizado en este documento (Gil Rivero, 2012). Es decir, aquellas tendencias que

identificamos al inicio del informe, que pretendían dejar libradas las disputas capital-trabajo a las relaciones de fuerzas entre patronales y trabajadores en los lugares de trabajo, se pudo ver reflejado en el análisis de los conflictos.

En ese sentido, la herramienta aquí propuesta intenta registrar y recuperar desde el análisis agregado de la conflictividad laboral las tendencias y prácticas empresariales que van disciplinando de a pequeños grupos a un colectivo que históricamente ha actuado solidariamente hacia dentro y fuera de su sector.

Entonces, al incluir en el proceso de investigación a los actores sindicales no sólo lo enriquece con información privilegiada desde los lugares de trabajo, sino también que nos obliga a reformular los abordajes tradicionales de trabajo de campo, saltando de la encuesta y la guía de observación, a incorporar herramientas novedosas diseñadas para y por sus usuarios directos.

Este recorrido, por novedoso, también conlleva algunos obstáculos. Uno de los más importantes es que los saberes requeridos para desarrollar una herramienta informática son tan complejos como costosos para una investigación social con financiamiento de la Universidad. Para sortear este problema, la estrategia fue realizar una articulación con la carrera de Ingeniería en Informática del Instituto de Ingeniería y Agronomía de la Universidad, y postular el proyecto como ámbito de trabajo para que un estudiante avanzado acredite horas de asistencia técnica como práctica pre-profesionalizante, cumpliendo de este modo el requisito de aprobación de una de las materias finales de la carrera. Cabe destacar que habitualmente los estudiantes realizan estas asistencias técnicas en empresas de la zona, por lo que este caso fue la primera vez en que un estudiante realizó la experiencia en el marco de un proyecto de investigación social de la propia Universidad.

También, como parte del mismo proceso, se debieron tomar una serie de decisiones técnicas e institucionales: la gestión del servidor donde el sistema y los datos se alojan y el dominio del sitio web para acceder a ellos; los requerimientos para la seguridad informática y preservación de datos; la compatibilidad de protocolos por los que los sistemas se interrelacionan; la posibilidad de contar con manuales y los códigos que permitan hacer cambios posteriores en estos sistemas para adaptarlos a nuevas necesidades de la investigación y de los usuarios; y el registro del software. Este tipo de

cuestiones implican esfuerzos de difusión del proyecto internamente, presentando las necesidades ante las distintas áreas de la Universidad para que colaboren en su implementación.

Por otro lado, la incorporación del estudiante de ingeniería implicó un esfuerzo de traducción de conceptos teóricos y aspectos metodológicos, al lenguaje y significantes que se ponen en juego en un área disciplinar como la informática. Pero también en los talleres con los delegados, encontramos que las categorías que provienen del mundo académico se alejan del lenguaje utilizado en la práctica laboral y sindical por los futuros usuarios. Esto nos llevó a reducir campos y renombrarlos con las categorías nativas que nos fueron aportando los delegados consultados.

Asimismo, según surge de los talleres realizados, las y los delegados tienen distintas trayectorias y diferencias en el conocimiento sobre la práctica gremial, las leyes laborales y los convenios de trabajo, por lo cual, la implementación de la herramienta requiere considerar estas heterogeneidades en la etapa de capacitación, y prever que la asistencia del equipo de investigación no se limita a cuestiones técnicas de la aplicación sino también sobre aspectos gremiales a ser canalizados a través de representantes de Fundemos.

Otro aspecto relevante es que la información que se reporta mediante la aplicación cumple varios fines. Si bien para el equipo de investigación la misma tiene una importancia de tipo académica ya que permitirá tener datos propios sobre los problemas mencionados, para las autoridades de la UOM Quilmes y Fundemos la relevancia de estos datos se centra en la gestión sindical¹⁵. Algunas funciones que pueden agregarse a la aplicación son las notificaciones sobre acuerdos paritarios, nuevas normativas, actividades de capacitación, convocatorias a marchas o mensajes que refuercen las comunicaciones del sindicato; un micrositio de preguntas frecuentes sobre los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y derechos laborales; encuestas o consultas sobre distintos temas de la

¹⁵ Un ejemplo mencionado fue la posibilidad de contar con registros históricos por establecimiento, que estén disponibles aún con el cambio de delegados mediante elecciones internas cada dos años. Otro aspecto que se destacó es que toda la información reportada sólo podría ser accesible por la Secretaría Gremial de UOM Quilmes, además del equipo de investigación de la UNAJ. Esta información permite observar si los eventos reportados forman parte de una situación individual de un establecimiento o, por el contrario, una práctica empresarial extendida a todo el sector.

agenda sindical; opción para los usuarios de subir fotos y archivos a modo de mejorar los registros y reportes ya previstos en la aplicación, entre otros aspectos que pueden ir surgiendo.

Por ello entendemos que la herramienta, tal cual hoy se encuentra diseñada, deberá ser actualizada también a medida que se amplíe el número de usuarios y se requiera registrar nuevos fenómenos sociales, dando cuenta de la heterogeneidad entre establecimientos. Luego, de ampliarse también a otros sectores, el desarrollo deberá adaptarse a las prácticas propias del tipo de actividad.

Una última consideración es que la herramienta está pensada para relevar lo que ocurre dentro de los establecimientos donde se desarrollan modalidades presenciales de trabajo, por lo cual en el nuevo escenario que nos presenta la actual Pandemia del COVID-19, este equipo de investigación, como las entidades sindicales, tienen el desafío de re-pensar su diseño en función de la extensión de la modalidad del teletrabajo. Entendemos que "Herramienta Sindical" puede ser de gran utilidad para la acción sindical ante las nuevas características del mundo del trabajo.

Conclusiones

En este informe nos propusimos dar cuenta de los avances realizados en el marco del proyecto "Transformaciones del empleo, las condiciones de trabajo y los conflictos laborales por sector de actividad en la región Conurbano Sur". Estructuramos el informe especialmente a partir de dos grandes objetivos. Por un lado, relevar la conflictividad laboral, y las diversas estrategias sindicales y medidas de acción frente a situaciones de conflicto en el sector metalúrgico en el Conurbano Sur; y, por otro lado, presentamos el desarrollo de "Herramienta Sindical", un instrumento metodológico innovador, con incorporación de TICs para la investigación sectorial participativa sobre conflictividad laboral, cambios en el empleo y condiciones de trabajo.

Comenzamos por realizar un breve análisis de algunos aspectos importantes en el sector y la región objeto de la investigación respecto de la situación de los y las trabajadoras en los momentos previos al comienzo del gobierno de Macri y las transformaciones posteriores, que trajeron consigo un empeoramiento de las condiciones de trabajo, salariales y de contratación..

A partir de un relevamiento de medios, pudimos observar dos tendencias sobresalientes: que los primeros que sufrieron las medidas de ajuste en el sector fueron trabajadores y trabajadoras tercerizadas y por otro lado que hubo una creciente atomización del conflicto, derivando al ámbito de las empresas y los establecimientos la resolución de conflictos, por las medidas de resistencia y negociación.

Por otro lado, a partir del trabajo con dirigentes y delegados sindicales, consideramos la necesidad de construir un instrumento de relevamiento que superara muchas de las limitaciones expresadas por los propios actores.

En ese sentido y para no reiterar aspectos analizados previamente, nos parece importante resaltar la experiencia, los aprendizajes y los desafíos que implicaron el trabajo interdisciplinario y la incorporación de las y los delegados sindicales.

Desde nuestro rol como investigadores/as nos enfrentamos al desafío de compatibilizar los criterios teóricos y metodológicos, con los requerimientos técnicos del desarrollo informático y de la interfaz visual y comunicativa que en la actualidad constituye un eje fundamental, con las necesidades y expectativas de los futuros usuarios y a la vez participantes directos de los hechos a investigar.

Por otro lado, este proceso de trabajo, nos permitió realizar un gran aprendizaje: así como el avance tecnológico viene trayendo consecuencias sobre las formas de organización del trabajo, también puede significar la puesta en marcha de nuevas estrategias de las entidades sindicales para visibilizar sus reclamos y mejorar sus posiciones de negociación frente a los empleadores y los organismos de regulación.

En este proyecto hemos logrado avanzar hasta un punto muy importante que es contar con el desarrollo informático, elaborado de manera colectiva y a partir de categorías nativas, lo que desde nuestro punto de vista es uno de los requisitos para que pueda ser apropiado por las y los delegados fabriles. Uno de los desafíos que se debe abordar a futuro es el de encontrar formas para acompañar el aprendizaje intergeneracional entre delegados, donde los más antiguos “enseñan” a los más jóvenes su rol como delegados y a su vez los más jóvenes pueden incidir muy positivamente en la utilización de ciertas tecnologías actuales para la gestión sindical. Este desafío, junto con el de lograr construir

conocimiento que sirva tanto a los fines de investigación como para la gestión sindical, serán los problemas a enfrentar en la continuidad del proyecto.

Referencias bibliográficas:

Azpiazu, Daniel; Schorr, Martin (2010) Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Basualdo, V. (2012), "Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003-2010", en Memoria Anual del CELS 2011, Buenos Aires, Siglo XXI.

Basualdo, V., Esponda A. y Morales D. (2014) "La tercerización en América Latina en las últimas décadas. Visiones, debates y aportes" En: Basualdo, Victoria y Morales, Diego (coords.), La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina, Siglo Veintiuno Editores, pp.65-142

Basualdo, V.; Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). Tercerización y Derechos Laborales en la Argentina actual. Buenos Aires, Ed. La Página S.A.

Basualdo, Eduardo (ed) (2017) Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri. Buenos Aires, Siglo XXI editores.

Basualdo, Eduardo (editor) (2017) Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina de Martínez de Hoz a Macri". Buenos Aires, Siglo XXI.

Basualdo, V. y Peláez, P. (2020) Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020). Documento de Trabajo. Área de Economía y Tecnología de FLACSO.

Boix, P. y Vogel, L. (2000). La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Bruselas: Oficina Técnico Sindical Europea para la Salud y Seguridad, BTS.

Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) (2012) La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Colombia, Escuela Nacional Sindical.

Cepa (2016). Documento de Trabajo N° 4. Situación del mercado de trabajo argentino: análisis de la evolución del empleo en el mes de septiembre. Disponible en:

<http://eppa.com.ar/wp-content/uploads/2016/10/Informe-laboral-Septiembre-2016-El-punto-de-partida.pdf>

CEPA (2019). 2019, un inicio crítico Análisis de los despidos y suspensiones en el primer bimestre. Informe. Buenos Aires: Centro de Economía Política Argentina.

CFP Felipe Vallese (2015). Quienes somos. Recuperado de <http://formacionuomquilmes.com.ar/articulo.php?id=1>

Cifra (2016) “Informe de Coyuntura”. Nro. 20. Agosto de 2016. Disponible en <http://www.centrocifra.org.ar/publicaciones.php?cpid=1>.

Cifra (2017) “Informe sobre la situación del mercado de trabajo”. Febrero de 2017- Disponible en <http://www.centrocifra.org.ar/publicaciones.php?cpid=1>

Dean, M. y L. B. Rodríguez (2011), “Outsourcing, conceptualización e interrogantes”, en Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.

Esponda, M. A. y Strada, J. (2019) “Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada”. En: Íconos 64, mayo-agosto 2019, (159-18).

Fundemos (8 de junio de 2016). Historia. Recuperado de <https://www.fundemos.org.ar/>

Gil Rivero, J. (2012). Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo. Estudios, 2 (2), pp. 34-48.

Kulfas, Matías (2016) "Los tres kirchnerismos. Una historia de economía argentina 2003-2015". Siglo XXI, Buenos Aires.

Menéndez, María; Benach, Joan y Vogel, Laurent (2009) (coordinadores). El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral. Bruselas: Instituto Sindical Europeo Investigación, Formación, Salud y Seguridad.

Montenegro Loewy, L. y Rocca, M. V. (2018). La producción de estadísticas sobre conflictos laborales: un estudio comparado. Estudios del Trabajo (56).

Neffa J.C. (1988). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT.

Buenos Aires: CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Hvmánitas.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. Revista de Trabajo, Año 2, Número 3, Julio - diciembre 2006.

Palomino, H. “El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: Sus límites y potencialidades”. En Héctor Palomino (Ed.) La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina, Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones, 2010.

Partenio, Florencia et al. (2016). Informe Técnico de Avance del Proyecto de Investigación: “Estilos y estrategias de valorización de los saberes del trabajo en las relaciones laborales del Conurbano Sur”, Florencia Varela: UNAJ.

Red de Centros de Formación Profesional [UOMRA] (2017- 2018). Centro de Formación Laboral y Formación Continua “FelipeVallese”.

Recuperado de <http://reddecentros.uom.org.ar/site/nuestros-centros/centros-de-capitacion-laboral-y-formacion-continua-felipe-vallese/>

Santarcángelo, J., Wydler, A. y Padín J. M. (2019). Política económica y desempeño industrial en la Argentina durante el gobierno de la Alianza Cambiemos. Balance y perspectivas. Revista de Ciencias Sociales, segunda época 10 (35) 171-188. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes

<http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1742>

Senén González, C. y Del Bono, A. (coord.) La revitalización sindical en la Argentina y sus heterogeneidades culturales. Buenos Aires, Universidad Nacional de La Matanza, 2013

Soto Pimentel, V. y Gradín, A. (2019). Movilización y conflictividad social en el gobierno de Cambiemos: análisis de un diálogo (relación) sin intercambios. Informe No 17, Observatorio sobre políticas públicas y reforma estructural. Buenos Aires: FLACSO Argentina.

Suarez Maestre, A. (2015). Dimensiones psicosociales en el trabajo: los aportes al debate desde el Concurso Bialeto Massé en la provincia de Buenos Aires. Actas del 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).

Suarez Maestre, Andrea (2015) Premio a la investigación de las condiciones laborales: el Concurso Bialeto Massé. Revista Voces en el Fénix. Buenos Aires: Plan Fénix. 2015 vol. n°46. Pp. 102 - 109.

Suarez Maestre, A. (2019). El sector pyme desde la percepción de los empresarios que participaron de la I V Ronda de Negocios Encadenar. Documento de Trabajo OCAL 1/2019. Florencio Varela: Observatorio de Calificaciones Laborales, Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Tomada, Carlos; Schleser, Diego y Maito, Matias (2018) “Radiografía de la sindicalización en Argentina”. Cetyd, UDAES-UNSAM.