



UN REPOSITOR QUE ESCRIBE

Historias de grandes
supermercados en
Rosario

NACION TRABAJADORA



PAPEL HIGIENICO
PACK X4 X30 MTS.
"EL PROGRESO"
\$3475.45
CANTIDAD LIMITADA
MAYOR CALIDAD - MENOR
PRECIO: \$3445 X 30 MTS.

MOLOKH
Mant
Semana de la
PROGENIE

MOLOKH
DESPRECIOS
IMPOSIBLES

OFERTA SEMANAL
\$531

\$350

UN
REPOSITOR
QUE
ESCRIBE

Historias de grandes
supermercados en
Rosario

Dante M. Robba nació en Rosario en 1984 en un barrio de clase media. El último de cinco hermanos, de padre camionero y madre con formación académica en Estadísticas y Matemáticas, que se desempeñó como ama de casa. Desde pequeño, sus principales preocupaciones y ocupaciones pasaron por la escuela y la práctica deportiva. Y la literatura, pasión que heredó de su padre, estuvo siempre presente. En la adolescencia encaró el fútbol con mayor seriedad y con las aspiraciones de todos los pibes que nacen en potreros: llegar a una primera división.

A los 20 años, movido por la necesidad de ingresar rápidamente en el mundo laboral, empezó a estudiar Marketing, y después de un tiempo de trabajos temporales y precarios, ingresó en Molinos Río de la Plata como repositor de supermercados, actividad que desarrolla hasta la actualidad.

Las primeras experiencias de militancia sindical, reuniones, encuentros y alguna acción directa acompañando el reclamo del Sindicato de Empleados de Comercio de Rosario por el descanso dominical dieron paso a su militancia política en Ciudad Futura.

Índice

PRÓLOGO	6
¿POR QUÉ UN LIBRO?	11
Antes y ahora en Coto	17
Carrefour y los dolores	28
El secuestro de la Reina	35
Tantas historias de repositores	47
El grotesco en Micropack	55
La Gallega y el pánico de Mara	64
Los externos	75
El descanso dominical que no pudo ser y una huelga para siempre	88
Una más... Confesiones de un repositor externo	101

PRÓLOGO

1 DE MAYO DE 2021: UN REPOSITOR ESCRIBE

Dante Robba tenía 12 años cuando Carrefour abrió su primera sucursal en Rosario. Año 1996. Por la envergadura del acontecimiento Dante visita la sucursal con su familia. Llegan en un Renault 12. Ese mismo día Juan conseguía su primer empleo. ¡En blanco y en una multinacional! Así entonábamos este tipo de frases quienes comenzamos a trabajar en los noventa. La euforia dentro de la infelicidad, como dijo Herbert Marcuse. Aquel día ninguno de los dos podía imaginar que tantos años después serían compañeros de trabajo. Menos aún que la historia que Juan le contó a Dante le otorgaría la determinación para convertir el deseo de escribir en un libro.

La historia de Juan está contada y decenas de otras también. Y no puedo dejar de imaginar que algunas páginas serán leídas en los propios mercados. Un registro en nombre propio. Por

eso los lectores tenemos ante nuestros ojos páginas en acto. Sin mediaciones.

Escribe el mismo que al concluir cada jornada de trabajo levanta su remera para mostrar el torso en el puesto de vigilancia. Una violencia que no pudo naturalizar. ¿Quién podría?

Escribe Dante mientras escucha en el *handy* un mensaje de alerta: “entró al mercado un sospechoso de pantalón adidas y gorra”.

Juan con más de 20 años de antigüedad, este día que Dante narra, camina torcido porque tiene doble hernia de disco pero la ART le sugirió que vuelva. Se inclina para disminuir el dolor. “El mejor remedio es el trabajo”, dijo un médico de la empresa. Para la ART también el pánico de Mara se cura con lo mismo que la enfermó. Como repositor externo Juan es un muestrario abierto del estado general de la desvalorización de los trabajadores. Pasó por todos los mercados. No voy a anticipar el relato sobre su primer día pero estoy segura de que cuando sea leído lo van a transmitir las trabajadoras a otros trabajadores y así exponencialmente. Identificación garantizada entre todos los que tienen ‘la bendición’ de tener empleador, directo o tercerizado o por agencia eventual.

Una vez un trabajador me preguntó: “a qué delegado le puedo plantear un problema laboral que tengo: al del supermercado, a un delegado de la empresa de alimentación cuyos productos repongo, o me corresponde un delegado de los eventuales porque a mí la empresa láctea no me contrata directamente”. La verdad: no supe qué responder, anoté su teléfono para poder consultarlo. No prosperó la resolución de su problema, la impotencia es el final del cuento.

“El repositor externo es, de un tiempo a esta parte, una piedra basal del funcionamiento general de los supermercados,

pero, paradójicamente, no es una pieza fija”, dice alguien que trabajó muchos años como externo y que escribe un texto que no puede firmar, integra el último capítulo de este libro.

Un homenaje, único y solitario, al **Primero de Mayo** tiene lugar en un país hermano: México. Una ley apoyada por todo el arco político con representación parlamentaria decide restringir la subcontratación del trabajo. Escucho el debate del Senado, durante el pasado 20 de abril. Se despliegan los fundamentos. Casi cinco millones de trabajadores subcontratados en ese país tienen disminuidos derechos laborales e ingresos. Las rentabilidades de las empresas crecieron a costa de sus derechos. Las pérdidas de recaudación para el sistema de Seguridad Social mexicano fueron desorbitantes. Se aprobó el proyecto: 118 votos a favor, 0 en contra, 2 abstenciones. Este libro tiene registros en primera persona sobre qué significa trabajar como subcontratado. Ojalá el acontecimiento mexicano y estas voces concretas, entre tantas otras, impregnen el debate nacional.

“El depósito se cierra ahora y no se abre hasta que esté terminado todo el trabajo”, grita un jefe. La jornada más larga de todas y encima podés perder el último colectivo, el de las 23.30: varados, de noche y lejos. Simone Weil otra obrera que escribió decía: “todo el mundo, en todas las situaciones, sabe lo que es estar fatigado, pero para esta fatiga se necesitaría otro nombre. Hombres vigorosos, en la plenitud de sus fuerzas, se duermen de cansancio en el asiento del metro...” Peor es no encontrar asiento, viajar amontonado durante horas, tener que tomar bondi, combinar con tren para finalmente caminar el último trecho sintiendo inseguridad. Y aún peor es perder el último colectivo tras una jornada que se prolongó por imposición jerárquica.

Dante Robba retoma una reflexión de Gloria Coto, la mujer de Alfredo. Gloria dice que antes sacaba un gerente de un cadete. Y ahora está enojada porque: “de un cadete no saco un cadete”. Nuestro autor encuentra otra explicación en el capítulo *Antes y ahora en Coto*. Y por eso escribe.

Gracias a este material podemos conocer el tejido diario del trabajo de muchos de los supermercados rosarinos: Coto, Carrefour, La Gallega, Micropack. Nuestra anécdota preferida: *El secuestro de la reina*. Digo nuestra porque varios de *Nación Trabajadora* nos sentimos, al leer, acompañando este acto de fuga que, mediante luminosas complicidades, quiso algo que no salió como lo planearon aunque tampoco se volvió contra ellos. Reímos por el placer que nos provocó simplemente imaginarlos pergeñando una pequeña acción de justicia. Pero hay muchas más anécdotas y testimonios. Y me falta algo central: Dante comparte sus lecturas. Antonio Gramsci, José Martí o *Un obrero que lee* de Bertolt Brecht van creando a lo largo de las páginas un camino reflexivo entre la realidad vivida y su caracterización conceptual, a la vez profunda y transformadora.

Una lucha hizo historia a pesar de su desenlace: la recuperación del descanso dominical. Fue fugaz. Rosario 2016, por la memoria de Chicago 1886. Se consiguió a través de una ley que impulsaron con todas sus fuerzas trabajadores y la seccional del Sindicato de Empleados de Comercio de Rosario. Tras su aprobación parlamentaria y vigencia durante más de un año fue finalmente declarada inconstitucional. Las empresas desplegaron una verdadera batalla campal que superó con creces el ejercicio de presiones en los tribunales. Una de sus acciones fue 55 despidos en Carrefour. La minuciosa cronología que realiza Dante nos permite comprender cómo

fue posible que durante cerca de 36 horas, cinco sucursales organizadas en asambleas realizaran el paro más largo de la historia del sector obligando a la reincorporación de todos los despedidos. Además de esta capacidad para hacerlos retroceder algo más duradero se coló en la atmósfera de trabajo. Por eso, apelando a este mismo anticuerpo, la huelga, los trabajadores consiguieron que Carrefour implemente los protocolos de cuidado desde la primera ola de la pandemia. La empresa había elegido atiborrar de clientes las sucursales y los trabajadores exigieron preservar la vida. Así de concreto.

“Probé tantas cosas que si hubiera tenido que pagar jamás habría podido saborear”, dice un trabajador en el libro. Pero finalmente lo que ocurre es distinto, no pudo cobrarse lo que le deben. Él mismo saca esta conclusión y tiene razón.

Finalmente este libro contiene el trabajo de Frank Vega quien logra transmitir, en sus ilustraciones, el gran sinsentido supermercadista. Los precios impagables. Escribo estas líneas en medio de la segunda ola por Covid-19 y tras el anuncio sobre la ‘actualización’ del salario mínimo en... no quiero ni recordar cuántas cuotas. Cuando llegue la última tendremos la profecía autocumpléndose otra vez desde hace décadas: más pobres. Sin embargo, ahí veo en el frente de góndola el papel higiénico “el progreso” y está en oferta. Aprovechemos.

Paula Abal Medina

¿POR QUÉ UN LIBRO?

Nuestras clases dominantes han procurado siempre que los trabajadores no tengan historia, no tengan doctrina, no tengan héroes y mártires.

RODOLFO WALSH

La idea de escribir un libro está desde hace mucho. En realidad, la idea de escribir cualquier cosa, un blog, una revista, en redes como Facebook, era un tema habitual de conversación cada vez que nos juntábamos a comer con compañeros con los que compartimos una misma percepción de la realidad, coincidencias que inevitablemente forjaron un fuerte lazo de hermandad. Dejar un testimonio escrito, perenne, de las muchas experiencias vividas —y sufridas— en supermercados, es algo que nos estimuló desde siempre. Somos todos grandes lectores, mucho mejores lectores que escritores, pero eso no debía detenernos. Sólo había que animarse.

Ha pasado ya mucho tiempo, mucha agua ha corrido bajo el puente, y hay muchas historias que contar. No podemos seguir confiando en la transmisión boca a boca, ni podemos

correr el riesgo de que esa difusión, tan noble por cierto y de la cual no renegamos en absoluto, se vaya diluyendo, poco a poco, hasta desaparecer. Dejar un registro escrito era una responsabilidad que no debíamos seguir postergando.

Y también somos conscientes de que, para ampliar el espectro de lectores, y que no quede reducido sólo a quienes trabajamos en el rubro y nos podemos sentir interpelados o identificados —minimizando así el humilde aporte que podamos hacer a la disputa por el sentido común (legítima ambición que nos moviliza), y considerando a cada postulante a jefe como otro pibe que nos arrebatan, y por lo tanto, una derrota en esa batalla—, no podíamos convertir este libro en un simple anecdotario, en un cúmulo de historias inconexas, en un diálogo entre propios, o en el regalo habitual de cumpleaños de los empleados de comercio para, por medio de estas páginas, revivir momentos que nos hacen llorar, reír o indignar.

En ese sentido, necesitamos realizar un análisis más profundo, para tratar de comprender cómo funcionan, en particular, las grandes superficies de comercialización y, en general, cómo opera el ejercicio del poder sobre nuestros cuerpos y nuestras subjetividades (formas de pensar y de sentir) durante el neoliberalismo. Un sistema que comenzó a imponerse a principios de los años 70 del siglo XX, con el desmantelamiento paulatino de los Estados de Bienestar surgidos en la posguerra, y que en nuestro continente se impuso a sangre y fuego mediante un plan sistemático de golpes de Estado cívico-militares.

Resulta imperioso, entonces, que los trabajadores empecemos a llevar un registro de nuestra propia historia. Sabemos muy bien que la historia oficial ha intentado invisibilizar la historia de los trabajadores y de las clases subalternas. Y que, si esa rica historia ha logrado sobrevivir y persistir en el tiempo, ha sido

por la labor incansable de historiadores que, de manera genuina y desinteresada, le han pasado a esa historia oficial “el cepillo a contrapelo”¹. Nuestra responsabilidad como improvisados historiadores es complementar esa labor, aportando saberes que nacen de la experiencia y los recuerdos aún latentes, para dotar a la historia de mayor legitimidad. Un reconocido profesor universitario de España dijo una vez: “No podemos dejar algo tan importante como la política en manos de los políticos”, concientizando así acerca de la importancia de la participación ciudadana en la vida política de los países. De igual modo, no podemos dejar algo tan importante como el registro de nuestra propia historia sólo en manos de ese puñado de intelectuales e historiadores honestos. En primer lugar, porque la batalla es desigual, y la correlación de fuerzas nos es ampliamente desfavorable. Por eso, es nuestra responsabilidad equilibrar, todo cuanto se pueda, la balanza. En segundo lugar, porque esta complementariedad intenta hacer su aporte desde otro lugar: desde la experiencia, desde las tristezas y alegrías (que, por supuesto, las hay) de los trabajadores, desde el padecimiento de la explotación y la resistencia individual y colectiva.

En un trabajo de investigación titulado *Ser sólo un número más*² —que será citado en este libro y cuya lectura recomendamos—, Paula Abal Medina relata el proceso de crecimiento y consolidación de las grandes empresas del rubro “servicios” —entre ellas, las cadenas de supermercados que, a partir de la década del 90, experimentaron una hiperconcentración del mercado— y el efecto de las políticas neoliberales de desregulación laboral so-

1. “Pasarle a la historia el cepillo a contrapelo” es rescatar del olvido a los vencidos, escuchar la voz de los silenciados, mostrar a los invisibilizados de la historia.

2. Paula Abal Medina, *Ser sólo un número más*, Biblos, 2014.

bre los cuerpos y las subjetividades de muchos jóvenes que daban en aquellos años sus primeros pasos en el mercado laboral. Un trabajo de investigación cuyos datos y testimonios podemos validar como protagonistas, y al que podemos (y queremos) hacer un aporte invaluable, complementario.

Ninguno de nosotros (lo tenemos claro) está preparado para realizar este ejercicio de reflexión y escritura. Una práctica mayormente circunscripta a los intelectuales, aquellos que hablan y escriben “en nombre de”, “en representación de”. La gran mayoría de nosotros, en cambio, no sabe si llegará a fin de mes, si podrá afrontar el alquiler y los impuestos, si podrá pagar la educación y la salud de nuestros hijos. Alguno hasta quizá piense —y es válido que así sea— que nos autoexigimos en exceso.

Pues bien, si nos asumimos como agentes de cambio, de transformación de la sociedad —es nuestro deber asumirnos como tales—, vale la pena intentarlo. Esta reflexión es nuestro escudo protector, nuestro domo contra la resignación y la naturalización de determinadas prácticas que no deben ser naturalizadas. No podemos consentir que un encargado de supermercado —del sector que fuere—, que en su miopía mental concibe como cierta la ilusión de poder que le vende el sistema a través de la jerarquización de la sociedad, nos grite y maltrate. No puede ser naturalizado desayunar en el mismo comedor con los barras bravas contratados por las empresas como fuerza de choque. No puede ser naturalizado el recurrir a la custodia policial para una elección de delegados. Tampoco, que se encuentre un arsenal —literalmente, un arsenal de guerra— en el depósito de un supermercado³. No es “normal”.

3. Materiales explosivos, inflamables, tóxicos, asfixiantes y biológicamente peligrosos fueron encontrados en el depósito de la sucursal de Coto del barrio porteño de Caballito. Un escándalo que no tuvo la repercusión mediática que ameritaba. Basta observar el diario *Clarín* en su edición impresa del día domingo (el de mayor tirada)

Cuando se habla de “intelectuales” se hace referencia a la categoría profesional de intelectuales; es decir, aquellos que cumplen en la sociedad la función de intelectuales, en los que prevalece “el esfuerzo de elaboración intelectual-cerebral” por sobre “el esfuerzo nervioso-muscular”, que es —podríamos decir— el que predomina en nosotros, los trabajadores. Pero esto no significa que no pueda haber, entre quienes no cumplimos esa función específica en la sociedad, creación intelectual. Todo lo contrario. Como dijo Antonio Gramsci, “cada grupo social produce en su seno sus propios intelectuales orgánicos” (y el movimiento obrero no es la excepción), es decir, aquellos miembros que elaboran y aportan sus saberes intelectuales a partir de “su participación activa en la vida práctica del grupo”.

Ahora bien, ¿quién nos otorgó a nosotros el título de “intelectuales orgánicos” de un grupo tan grande y heterogéneo como el colectivo mercantil? Es obvio que nadie.

Somos nosotros, hoy, ahora, sólo porque tuvimos la iniciativa, y esperamos que este puntapié inicial sirva de inspiración para que cada vez más compañeros se animen a escribir. Simplemente, se trata de plasmar en hojas todo lo que hablamos “en *off*” en los espacios de trabajo, en los desayunos, en las comidas, en las cenas, en las “juntadas”.

Sin pretender tomar posición respecto de la discrepancia que se plantea entre “teorizar la práctica” o “poner en práctica la teoría”, y mucho menos desvalorizar o menospreciar la labor de los intelectuales tradicionales, cuya reflexión no parte de una práctica concreta, nos corresponde a nosotros “teorizar

y contar la cantidad de páginas destinadas a publicidad de Coto para entender las razones de ese cerco mediático.

lo hecho, estructurar y generalizar nuestra experiencia para el aprovechamiento de otros” (en palabras del Che Guevara). Esa es nuestra responsabilidad histórica.

¿Para qué? Para no tener que empezar de nuevo cada vez, para que la experiencia colectiva no se pierda, para que las lecciones no se olviden. Para que los dueños de todas las cosas dejen de creerse, de una vez y para siempre, los dueños también de nuestra propia historia.

ANTES Y AHORA EN COTO

Antes, de un cadete yo sacaba un gerente;
ahora, de un cadete no saco un cadete.

GLORIA COTO

Termina mi jornada laboral. El momento más feliz del día, esa sensación única, pero efímera, de libertad. Presento un papel firmado por el encargado de salón y el encargado de depósito, que autoriza mi salida. Me levanto los pantalones y la remera para dejar al descubierto los tobillos y la cintura, y vacío mis bolsillos para que el empleado de seguridad del Puesto 20⁴ verifique que no me llevo nada que sea propiedad del hipermercado.

Los supermercados son esos lugares donde se invierte el principio fundante del Estado de derecho: somos culpables hasta que demostremos lo contrario. Y después de tantos años, todavía no me acostumbro a esa imposición denigrante.

4. Así se denominan las postas donde se ubica el personal de seguridad: "Puesto 20", "Puesto 14" y "Puesto 15".

Un monitor fragmentado en trece partes muestra los diferentes espacios físicos del salón de ventas, donde se encuentran apostadas las cámaras de vigilancia. El empleado de seguridad que habilita mi salida se comunica con su compañero encargado de hacer las rondas: vestido de civil y conduciendo un chango de compras, se infiltra entre los clientes, quienes también, como los empleados, son culpables hasta que demuestren lo contrario. Verdaderos operativos de inteligencia interna.

—Sospechoso de pantalón Adidas y gorra en el sector de perfumería.

No puedo creer lo que escucho. El único indicio motivo de sospecha: su aspecto. Sumamente estigmatizante.

Firmo la planilla de horarios y me retiro. El “agente secreto” se quedará persiguiendo en silencio y a prudente distancia, por todo el supermercado, al sospechoso de pantalón Adidas y gorra. Hasta que pase por línea de cajas, pague y se retire.

LA CARNICERÍA

Los sábados a la mañana se produce en Coto un espectáculo particular. A las 9 AM, hora en que abre sus puertas al público, se desata una carrera alocada hacia la carnicería. La masa informe de consumidores se bifurca por los diferentes pasillos en busca de un atajo que les permita sacar una ínfima luz de ventaja. En cuestión de minutos, la carnicería se encuentra sitiada por decenas de personas. El motivo es simple: los precios de la carne de Coto son insuperables.

¿Cómo hace posibles tales precios? Coto tiene ganado propio y, a los ya innumerables puntos de venta en todo el país, sumó el eslabón intermedio con la compra de frigoríficos, cerrando así toda la cadena de comercialización, desde la cría

y reproducción hasta la venta, pasando por el desposte y la distribución.

¿Qué son en realidad las grandes superficies de comercialización? ¿Qué papel cumplen en la sociedad? ¿Es un eslabón más en una sociedad donde el consumo funciona como un efectivo disciplinador del complejo engranaje de control social? Foucault describe ese dispositivo como

un conjunto resueltamente heterogéneo que compone los discursos, las instituciones, las habilitaciones arquitectónicas, las decisiones reglamentarias, las leyes, las medidas administrativas, los enunciados científicos, las proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas. En fin, entre lo dicho y lo no dicho, he aquí los elementos del dispositivo.

A la intimidante presencia oculta de cámaras de seguridad, que funcionan como una red invisible de pequeños panópticos que crean la sensación de vigilancia permanente, y la presencia deliberadamente visible de personal de seguridad se suman la disposición física de los diferentes sectores en el salón y de los productos en góndola —que incorporan el aspecto arquitectónico y de diseño resultante de un minucioso estudio de la psicología del consumidor, con el fin último de incidir en sus conductas y orientar sus compras— y la implementación de ofertas absurdas que incentivan el consumo más irracional y desenfrenado.

En ese marco, hablar dentro del supermercado con los compañeros y compañeras de trabajo, a veces a gritos y entre risas y otras en susurros, casi de manera confidencial —pues las góndolas oyen y los ojos invisibles vigilan— es una mezcla

vital de distensión y adrenalina. Para los encargados y jefes de salón, dos compañeros hablando son motivo de alerta, tres representan una amenaza, y cuatro constituyen una actitud sediciosa. Pronto llegará el lamebotas de turno —ya me referiré a ellos más adelante— y dispersará la reunión. Pero los momentos de soledad, cuando estás perdido en una góndola remota, poco transitada, también sirven (siempre sirven) porque invitan a la reflexión, a pensar. Observar. Analizar.

La más evidente representación de consumo irracional y desenfrenado se produce poco antes del Día del Niño. Dispuestos en forma piramidal, acomodados prolijamente, con sus ojos petrificados mirando hacia el frente y una sonrisa eternamente ausente, se yergue una montaña de osos. Cuatro o cinco metros de altura, cuatro o cinco metros por lado de base. Así se recibe a los clientes el último viernes del mes de julio. Son siempre más o menos los mismos modelos, todos los años: osos marrones, sapos verdes, pandas blancos, elefantes rosas. Sin embargo, siempre hay un nuevo modelo, que es la novedad. Y ese es el objetivo en disputa. Se suceden los tironeos, gritos, insultos, llantos de niños. Clientes abalanzándose sobre cajas aún cerradas, descartando los modelos más comunes en busca de la estrella de la temporada, la figurita difícil.

La montaña se desintegrará en cuestión de horas. Desde la gerencia general de Coto afirman que este evento anual no constituye un negocio para la empresa, sino que es más bien un servicio al cliente. Probablemente así sea. Es esa obsesión de degradar lo humano a su condición más baja, más triste. Y si hablamos de consumo irracional, no es precisamente moderada la influencia que llega del norte. Como podrán imaginar, todo lo contrario. Con origen en Estados Unidos, e

introducido en nuestro país —como no podía ser de otra manera— por Walmart, la cadena de hipermercados más grande del mundo, el “Black Friday” se implementa hacia fines de noviembre, principios de diciembre. Son jornadas de consumo que dan inicio a las compras navideñas, en las cuales se implementan importantes rebajas, sobre todo en el sector de electrodomésticos.

Luego de Walmart, la pionera, la mayoría de las cadenas del país se sumaron al acontecimiento, pero sólo una introdujo una innovación. Adivinen. Sí, Coto. ¿En qué consiste esa innovación? En implementar los descuentos en horarios nocturnos, hasta bien entrada la madrugada. Superexplotación laboral expresada en los rostros cansados de las cajeras. La alienación reflejada en la repetición automatizada de sus movimientos al tomar cada producto para pasarlo por el *scanner* identificador, y el ruidito hipnotizador resultante. El griterío. El frenesí. La locura. El consumo. Su peor versión.

Marx dice que la alienación consiste en que “el trabajador no se afirma en su trabajo, sino que se niega en él, no se siente feliz sino desgraciado, no desarrolla al trabajar sus libres energías físicas y espirituales sino que, por el contrario, mortifica su cuerpo y arruina su espíritu”. Excesiva voracidad empresarial que redundaba en un excesivo desinterés por el bienestar de los empleados. Intereses contrapuestos. En Carrefour dio como resultado la conformación de un homogéneo cuerpo de delegados, pero en Coto no se visualiza aún una síntesis transformadora.

Una cajera se desmaya. Se llama inmediatamente a Emergencia. Los empleados que llegan a las 6 AM a trabajar coinciden con los últimos clientes que se retiran. Desorden, caos, chan-

gos llenos y góndolas vacías son el resultado de una noche de frenética locura.

Esos días particulares de ofertas especiales —peluches Día del Niño, Black Friday, fiestas de fin de año—, sumados a las ofertas semanales, evidencian una política de la empresa respecto a la relación empleados-clientes. La consigna general “el cliente siempre tiene la razón” o, en el caso específico de Coto, “el cliente es el rey” no hace más que converger en la desvalorización del trabajador. Los días de ofertas agresivas en los que se producen amontonamientos, roces, ruidos y gritos, mal predisponen al cliente, que suele perder la paciencia fácilmente. Esta situación, como dice Abal Medina,

pone de manifiesto dos cuestiones: por un lado, que la estrategia comercial de la empresa crea una fuerte intensificación del trabajo —los empleados nos vemos desbordados—; por otro, que su carácter cambiante —a veces las ofertas cambian a diario— conlleva a disminuir el servicio brindado y ello actúa aumentando el malestar de los clientes, que se dirige indefectiblemente a los trabajadores.

EL SÉPTIMO DÍA

El miedo reina en los pasillos. Coto es una empresa familiar de incalculables proporciones, pero familiar al fin. Y las grandes empresas familiares que no responden a una infinidad de accionistas anónimos —Micropack y La Gallega en Rosario, para no irnos del rubro, son otros ejemplos de grandes empresas familiares— manejan otros códigos de conducta; son personalistas y de tintes más bien intimidatorios, que utilizan

mecanismos de coerción para evitar cualquier intento de sindicalización o de rebeldía entre sus empleados.

Corre el año 2016, en plena ebullición de un tema que calienta el debate público local. La lucha por el descanso dominical, emprendida con tesón por el Sindicato de Empleados de Comercio de Rosario, parece llegar a buen puerto. La incansable peregrinación de su secretario general por las oficinas estatales —ejecutivas, legislativas y judiciales— parece rendir frutos. La ley que garantiza esa reivindicación centenaria ya ha sido sancionada y aprobada, y su aplicación es inminente. Aceptada incluso, no sin gran desazón y resignación, por la mayoría de los grandes establecimientos comerciales. Pero hay uno que no está dispuesto a rendirse y se erige como el líder de la contraofensiva. Confabula, conspira. Logra acuerdos con sus competidores, devenidos en socios, y corporativiza el sector. Urde estrategias conjuntas.

Desde mediados de la década del 90 las grandes cadenas de supermercados se convirtieron en las mayores empleadoras del sector privado. Según datos de 2015⁵, entre las primeras seis empresas que más empleados tienen, cuatro son cadenas de supermercados. Si bien Coto se encuentra en el cuarto puesto, en 2003 y 2004 fue el mayor empleador privado del país, por lo cual “su incidencia en el nivel de empleo intensifica su capacidad para imponer condiciones a los estados municipales, provinciales y nacional” (Abal Medina, ob. cit.). No sólo Coto, sino todo ese sector.

Otra vez el Puesto 20 como protagonista. Habitáculo pequeño, vidriado, con una ventana considerable de recepción. Monitores de vigilancia (siempre monitores de vigilancia)

5. Mapa del Poder Económico de Argentina, julio de 2015.

atrás. Listado sobre la mesa. Nombres y apellidos. Números de legajos. Líneas rectas y prolijas de marcador amarillo flúor resaltan muchos de ellos.

—Apellido.

—González⁶.

El lápiz del empleado de seguridad recorre de arriba abajo la hoja en que, por orden alfabético, aparece el mencionado apellido.

—Adelante. Siguiente.

Mismo ritual.

—Apellido.

—López.

—Tenés prohibido el ingreso. Estás suspendido hasta que se resuelva el tema del descanso dominical. A las 9 sale un colectivo para ir al Concejo a manifestarse.

De esta manera, Coto obligaba a los empleados despedidos a concurrir a manifestarse a su favor y en contra del descanso dominical. Si ese tema se resolvía favorablemente, serían reincorporados. Así durante todo el transcurso de la mañana.

Los trabajadores y las trabajadoras llegan como todos los días a realizar sus funciones y pueden llevarse una desagradable sorpresa. En la picadora de carne, unos entran, otros no. La noticia empieza a circular y con ella, el pánico y la incertidumbre. Hacia el mediodía ya todos están al tanto. Quienes trabajan en el turno tarde, por supuesto, también.

Por esos mismos turbulentos días empezaron a verse en nuestro ámbito laboral personajes extraños, raros, que nada tienen que ver con el paisaje habitual al que estamos acos-

6 . En este libro, todas las referencias personales (nombres y apellidos) son sólo figurativas.

tumbrados. Los espacios comunes (comedor, baño) resultan invadidos por rostros adustos, cuerpos robustos, gestos intimidantes. Remeras ajustadas, pantalones estilo cargo, cadenitas y pulseras de plata. Y tatuajes, muchos, grandes y llamativos tatuajes. La atmósfera se torna densa, los rumores en voz baja —muy baja— recorren los pasillos.

—Son barras de River...

—Me dijeron que de Chicago...

—Los trajeron de Buenos Aires porque dicen que van a venir los del sindicato a hacer quilombo...

El vínculo del Patrón con barras bravas de equipos de Buenos Aires es un secreto a voces. El objetivo: amedrentar cualquier tentativa de protesta.

Es evidente que, para que el Patrón pueda sostener esta estructura de poder y control hacia el interior de su propia organización, basada en la coerción, la sumisión y el miedo, es necesario que cuente con la complicidad de muchos empleados dispuestos a vender su vida⁷ por un puesto de mando. En esa necesidad de corromper a jóvenes para que perpetúen la estructura mediante la renovación constante, Coto creó la perversa figura del “postulante a jefe”, pensada y diseñada para integrarlos al orden patronal con la promesa de una ilusión de progreso. La concepción capitalista de progreso, aquella que sólo considera el aspecto material como motor de ascenso en la escala social. Así, fomenta en ellos la completa docilidad y la más abyecta alcahuetería.

Dice Maristella Svampa en el prólogo a *Ser sólo un número más*:

7. Cuando digo “su vida” es literal, jefes y jefas que trabajan 12 horas y en ocasiones, como en días de balance, muchas más.

... el postulante es un empleado que mantiene su categoría y salario pero se desempeña como personal jerárquico. El lapso de esa condición no se encuentra establecido por la empresa, tampoco la garantía del ascenso ... Un intento de fidelización en grado extremo, una suerte de colonización de la subjetividad.

Ese servilismo extremo llegó a los límites de la locura la tarde del viernes 16 de agosto de 2019, cuando un vigilador y el “jefe de operaciones” (nótese la deliberada utilización del léxico militar para determinar grados jerárquicos) de la sucursal del barrio porteño de San Telmo golpearon a un señor mayor, causándole la muerte, porque había robado algunos alimentos.

Seguramente no fue esa la intención de los vigiladores, ni mucho menos insinuamos que matar a quienes roban sea una orden de la empresa. Pero ese trágico hecho tampoco debe analizarse como una actuación extrema inusual de dos empleados obsecuentes, sino que debe entenderse enmarcado en el dispositivo empresarial que utiliza el miedo y la coerción sobre los empleados como métodos de sumisión.

En este sentido, la sanción económica, sobre todo en tiempos de crisis, magros salarios y elevada inflación, resulta ser el más efectivo disciplinador.

Es sabido que, cuando se producen diferencias de precios entre góndolas y cajas por descuidos o errores involuntarios de los empleados, cuando hay robos hormiga o de mecheras, quienes financian esas pequeñas pérdidas son los jefes

o responsables del sector correspondiente —cajas, almacén, verdulería, etc.—, descontándoselas de sus propios sueldos.

Juan era jefe de salón y cuenta que, para blanquear esos descuentos, que naturalmente son ilegales, la empresa los hace pasar como “adelantos de sueldo” en los recibos.

Pero los tiempos cambian y, como suele decirse en la calle, “muchos pibes ya no comen vidrio”.

Gloria Coto, esposa de Alfredo, dijo una vez en una entrevista: “Antes, de un cadete yo sacaba un gerente; ahora, de un cadete no saco un cadete”. Allí donde Gloria ve un signo de decadencia nosotros avizoramos un atisbo de esperanza.

CARREFOUR Y LOS DOLORES DE JUAN

César es un viejo molesto, con un gran ingenio y espontaneidad para la maldad inofensiva. Si desayunas con él, no te distraigas o tu taza de café con leche terminará con niveles intolerables de azúcar o edulcorante. Si encuentra tu carreta (el carretón que usamos para trasladar las mercaderías), probablemente el puño aparezca ungido de aceite en aerosol, y ni hablar si descubre tu casco de seguridad y tiene un paquete de harina al alcance... (dejo el resto a la imaginación del lector). Pese a todo, César es un buen tipo.

Lo ve venir de lejos y le grita:

—¡Juan, venís con el chasis torcido! ¡Te dejaron en falsa escuadra!

Juan es un viejo repositor —viejo en actividad, no tanto en años— que regresa a trabajar después de un tiempo de licencia por una doble hernia de disco. Los dolores por un alta médica apresurada provocan que camine levemente inclinado hacia un costado. Conocido y estimado por todos, ya que ha

pasado por la mayoría de —si no por todos— los supermercados de la ciudad, su habitual saludo cargado de afectuosidad y su trato campechano con la gente son ya su marca distintiva. Un día cualquiera, como tantos otros en que coincidimos en el mismo pasillo —las empresas para las que trabajamos ambos son competidoras en varios rubros del sector alimenticio—, me cuenta una historia que me conmueve particularmente, y que me decidió a encarar definitivamente el proyecto de este libro, que veníamos carburando desde hace tiempo y que por un motivo u otro —no tener ni la más remota idea de cómo y por dónde arrancar ha sido, creo, el principal— no nos decíamos a empezar.

Es el año 1996 y antes de empezar el relato de esta historia es necesario poner todo en perspectiva. Ubicarnos en el tiempo y el espacio, hacer un análisis de la coyuntura y del efecto de las políticas neoliberales que se aplican desde principios de los años 90 sobre los cuerpos y las subjetividades de los jóvenes.

La desregulación del mundo del trabajo dio inicio a un período de precarización e incertidumbre, y la implosión de todas las antiguas certezas —como trabajar en la misma fábrica 40 años hasta la jubilación, por ejemplo— hizo de este, un mundo y un país mucho más inseguros, en el sentido de que caminamos en la oscuridad, a tientas.

Mientras la televisión de aquellos años nos intoxicaba con el “periodismo escándalo” de Chiche Gelblung y Mauro Viale, viendo desfilan por sus programas a los personajes más grotescos, embaucados en las situaciones más bizarras, las políticas económicas aplicadas producían estragos en la sociedad,

provocando una ampliación de la brecha siempre existente en la relación entre capital y trabajo.

El desempleo se constituye en el mecanismo disciplinador por excelencia, y el trabajador asume una actitud sumisa frente a la amenaza latente que representa el “ejército de reserva”⁸ expectante, del que nos advierte Marx, y que constituye la base sobre la cual se asienta el sistema para garantizar su éxito y perpetuidad.

La expansión de nuevas formas de contratación precarias e inestables, la tercerización de servicios, el cuestionamiento de las formas de negociación colectiva y su reemplazo por los acuerdos individuales y por empresa, los aumentos por productividad, en fin, los cambios implicados por la imposición de nuevas formas de gestión y organización del trabajo repercutieron profundamente en las relaciones laborales como relaciones de poder⁹.

En ese contexto, Juan, como tantos otros pibes y pibas, da sus primeros pasos como trabajador asalariado. El 6 de septiembre de 1996 Carrefour inaugura su primera sucursal en Rosario. Apostado por cuestiones de imagen sobre avenida de Circunvalación y a escasos metros de Sorrento, la sucursal será identificada como Carrefour 18 Fisherton (aunque esté

8 . Un sector de la población que queda por fuera del sistema de producción capitalista, un “ejército de desempleados permanente” que ejerce presión constante sobre el mercado laboral. “Ejército industrial de reserva” es un concepto que desarrolla Marx en *El capital*. Considera este excedente poblacional indispensable para el buen funcionamiento del sistema y la consecuente acumulación capitalista.

9 . Maristella Svampa, prólogo a *Ser sólo un número más*, ob. cit.

más cerca del barrio 7 de Septiembre). Aquel barrio garpa, el otro no (el lector sabrá comprender a qué me refiero).

Mi vieja y mi viejo decidieron ir a conocerlo. Un supermercado de esas dimensiones era toda una novedad en Rosario, el primero en su tipo. Y yo, con 12 años, los acompañé.

A medida que nos íbamos acercando en el Renault 12 break bordó que teníamos por aquel entonces, nos dimos cuenta de que iba a ser muy difícil poder ingresar. La cola de autos empezaba por Circunvalación, bajaba y pasaba por debajo del túnel que conecta con el estacionamiento, que por supuesto estaba colmado. A la misma velocidad que llevábamos, seguimos de largo, dimos la vuelta más adelante, tomamos el carril contrario y regresamos a casa. En otro momento, cuando pasara el furor por la novedad, sería más propicio ir a conocerlo. Ese mismo día fue la primera jornada laboral de Juan, como empleado de L'Oréal, y no sería su mejor experiencia, a pesar de que hoy, pasados tantos años, lo recuerde con hilaridad.

Entró a trabajar a las 15 y salió a las 4 de la mañana del día siguiente. A partir de entonces y durante mucho tiempo, Carrefour será conocido como el supermercado que, para los laburantes, tiene horario de entrada pero no de salida. El de entrada es estricto, el de salida queda supeditado a la discrecionalidad del jefe de turno. Cabe mencionar que el Carrefour en cuestión se encuentra en una zona periférica, semipoblada —en aquel entonces mucho menos—, y el último colectivo del transporte urbano de pasajeros pasaba por la parada a las 23.30, y el siguiente (el primero del día), a las 6 de la mañana. Evidentemente, a los jefes todopoderosos poco les importaba cómo regresaban los pibes a sus casas. De todas formas los trabajadores sí se organizaban para volver juntos entre los

poquitos que tenían movilidad. Y cuando esto no era posible, caminaban varias cuadras en manada, a esas horas de la madrugada, hasta el barrio 7 de Septiembre, donde la frecuencia disminuye pero no desaparece.

Es jueves y son las 23.15. Todos los repositores —como siempre, para que nadie vuelva solo— se encuentran haciendo el trámite de salida en “contralor”¹⁰, trámite que consiste en demostrar, como describo en la introducción, que nadie se lleva nada que no corresponda. Hora ideal para llegar, como pocas veces, tranquilos a la parada y enganchar el último bondi del día. En ese instante, llega un jefe corriendo, agitado, casi con los ojos desorbitados (probablemente, como es habitual por ese entonces, por efecto de la ingesta de algún estimulante externo).

—¿Adónde van? De acá no se va nadie. Hay que hacer un cambio en la góndola de fideos.

Todos de vuelta, la cabeza gacha, masticando bronca, insultando por lo bajo, con rabia. Y tristeza. Mezcla explosiva de sensaciones. Pero se conserva la calma, se acatan las órdenes. Recordemos el efecto de las políticas neoliberales de precarización laboral (“Si no te gustan cómo son las cosas, atrás tuyo hay cien esperando”).

La ilusión de alcanzar el último bondi se desvanece. Otra vez, analizar alternativas de retorno.

Y llega el día. Aproximadamente dos meses después de aquella traumática experiencia inaugural. Es momento de realizar el primer balance general de mercaderías. Todos, absoluta-

10. En Coto es “Puesto 20”; en Carrefour, “Contralor”.

mente todos deben prepararse para una maratónica jornada. Tiempo después se conformará un grupo de trabajadores dedicados exclusivamente al conteo de mercaderías, por sector, que irán deambulando temporariamente por las sucursales¹¹. Pero por aquel entonces el balance se realizaba en un solo día —una sola madrugada—, todos los sectores a la vez y todo el personal (internos y externos) abocado a la tarea.

Juan, al igual que el resto, fue convocado para ingresar a las 6 de la mañana. Sabiendo que tendría por delante un día largo, decidió avisar en su casa que iba a llegar tarde, para que no se preocuparan. Nunca imaginó que el día sería interminable y que lo tarde sería tan tarde que mutaría en temprano.

Acostumbrado a trabajar en horario vespertino, desconocía la frecuencia del 142 a la mañana, así que por precaución a las 5 ya estaba en la parada.

Las directivas eran precisas: había que reponer durante el día la mayor cantidad de mercadería posible para que el depósito quedara casi vacío. Una vez que cerrara el mercado, a las 22, se ordenaban las góndolas por producto, se tiraba todo para atrás y empezaba el conteo.

Juan recuerda hoy: “Eso sí, te dejaban comer lo que querías”, como si eso fuese un atenuante al abuso patronal.

Hora de ingreso: 6; hora de inicio del balance: 22. Propongo al lector realizar una pausa, un momento de reflexión sobre esto. Sigamos.

11 . Este grupo se llama “La Boucle”. Ese tipo de denominaciones se utilizan en Carrefour. El sector de limpieza y perfumería es DPH, el sector de frescos y congelados es PAS. Las reuniones no son reuniones, son “*briefing*”. No hay Walmart en Rosario pero me encantaría conocer su léxico interno, que supongo será también pomposamente extranjero.

Son las 24 y suena el teléfono en Contralor. Alguien busca a Juan en el comedor, están todos comiendo. Es su vieja. Está, lógicamente, preocupada. Ella tampoco pensó que lo tarde sería tan tarde. Era una época pre-WhatsApp, pre-mensajes de texto incluso, y los celulares eran los “ladrillos” de Movicom, y muy pocos tenían uno. Una era prehistórica, visto hoy en retrospectiva, cuando los cambios tecnológicos son tan vertiginosos que abruman.

Van 18 horas de trabajo y el balance recién empieza.

A las 5.30 hace más de 24 horas que Juan salió de su casa. Falta muy poquito para terminar. Se apuran para enganchar el primer bondi del día, el de las 6. No lo logran, se les va casi en sus narices. A esperar el próximo. Agotados, rendidos (el efecto del neoliberalismo sobre los cuerpos), desmoralizados, alicaídos (su efecto sobre las subjetividades).

El bondi pasa a las 7.30. Una hora y media de espera. Cuando Juan abre la puerta de su casa se encuentra a su viejo despierto —como toda la noche—, tomando mate. Esperándolo. Enojado. No con él, con Carrefour, con sus jefes de L’Oréal, que permitieron semejante abuso, con el sistema mismo. Le dice que renuncie, que no vaya más, que se busque otra cosa. Pero Juan resiste, no es el mejor momento para desestimar laburos. Se va a dormir, tiene dos días de franco por delante —otro falso atenuante— y eso ayudará a aplacar los ánimos. Ya vendrán tiempos mejores. Son casi las 9 de la mañana.

EL SECUESTRO DE LA REINA

Año 2008. Hace apenas doce meses que trabajo en Carrefour 18 para Molinos Río de la Plata, por lo cual estoy haciendo mis primeras armas en la reposición. La mayoría de los empleados de Carrefour son veteranos de mil batallas, que padecieron y superaron los primeros años desde la apertura del supermercado, tiempos de maltratos, jornadas laborales interminables, nulo reconocimiento. De precarización neoliberal. Tiempos también de organización y fraternidad, de lucha y resistencia. Un día de esos, como cualquier otro de ese año convulsionado por la Resolución 125, las protestas del campo, la Mesa de Enlace y el voto “no positivo”, llega a la sucursal una pata de jamón crudo español. No recuerdo por qué generó tanto revuelo en ese entonces; quizás hoy sea más común, pero lo cierto es que se convirtió en un acontecimiento.

Fue escoltada de inmediato al sector de fiambrería por una procesión encabezada por el director de la sucursal y los gerentes de sectores, seguidos por todos los jefes obsecuentes

(que siempre van detrás). Su ubicación definitiva fue el resultado de un tiempo considerable de deliberación y sugerencias. Hasta que por fin quedó resuelto. El lugar más lindo, a la vista de todo el mundo. Con una luz que la enfocaba casi en exclusividad. Su precio, impagable, por supuesto. Supongo que el sentido de su exhibición tenía más que ver con la atracción que con esperanza de venta. Pero ahí estaba. Resplandeciente. La reina del súper gozaba de un trono que la honraba en su magnificencia.

A la mañana siguiente, cuando llego bien temprano a las 6, todo estaba en calma. Y habrá pasado media hora cuando alguien lo notó. ¡La pata no estaba! Habían secuestrado a la reina. El alboroto que se armó fue de proporciones bíblicas. Como en una película de acción donde roban el diamante de un museo protegido por rayos láser y cámaras de vigilancia. ¡Cómo había sido posible!

Gritos, corridas, llamadas telefónicas. Todos a buscar. Gerentes, jefes, empleados del súper y externos, personal de vigilancia y de limpieza. Tenía que aparecer antes de que llegara el director general, si no, ¿cómo le explicarían tan desconcertante situación?

Hasta que por fin apareció y fue repuesta en su sitial. La encontraron debajo de la góndola de cervezas y snacks. El enorme alivio por su aparición temprana hizo que nadie quisiera indagar mucho sobre el tema, así que el día continuó a su ritmo normal, como si pretendieran olvidarse de lo ocurrido. Pero los murmullos por debajo circulaban, claro.

Como dije anteriormente, ese Carrefour se encuentra en una zona semipoblada, más aún en aquel momento. En su parte trasera, por donde ingresan los proveedores, hay un gran paredón y del otro lado, nada, un descampado. Lanzar las cosas

a través del muro a la mañana bien temprano, cuando todavía está oscuro y hay poca vigilancia, y buscarlas a la salida era la estrategia habitual. Cuatro ruedas nuevas le colocó a su auto un personaje gordo y simpático de aquella época gracias a ese recurso.

Su apodo era el de un pájaro parlanchín. Quejoso y alegre en proporciones similares. Doy fe de que tenía las mejores intenciones, no estaba en su ánimo la reventa. Esa noche nos juntábamos a comer. Él sólo quiso hacer su aporte a la picada previa. Le faltó tiempo.

SMAILS Y SOCIOS A LA FUERZA

Mucho hemos debatido sobre la inclusión o no en el libro de la historia del jamón y tantas otras que implican un acto de hurto, ingenuo, inofensivo, mínimo en términos de costos para estas megaempresas, pero hurto al fin. ¿No estaríamos legitimando así, inconscientemente, la excesiva vigilancia a la que nos someten a diario?

En Coto es trabajo casi rutinario vaciar, para más tarde volver a cargar, los viejos y obsoletos freezers en los que se exhiben los productos congelados, porque se rompen, se bloquean, pierden frío. En La Gallega, los compañeros desayunan y meriendan, donde pueden y como pueden (recordemos que ninguna de sus sucursales cuenta con un espacio destinado a tal fin), pan y una taza de mate cocido todos los días. Cuestiones de presupuesto, alegan. Pero para minar el salón de ventas, el depósito, el estacionamiento y todos los espacios comunes por donde habitualmente transitamos en nuestra jornada laboral, de modernas y costosas cámaras de vigilancia, siempre hay presupuesto. Gastos que evidencian prioridades.

¿Cómo encontrar entonces los argumentos que permiten justificar estos actos ante el lector ajeno a la realidad cotidiana de los supermercados, que bien pueden ser considerados como deshonestos o indecentes?¹² Para ello es preciso, en primera instancia, entender las políticas de funcionamiento interno de estas grandes cadenas y cómo modelan las relaciones humanas que se desarrollan en su interior, afectando negativamente a cada trabajador en su subjetividad, anulando deliberadamente su potencia transformadora.

Debemos remontarnos nuevamente a la década del 90, cuando se inicia todo.

Recordemos las políticas económicas de corte neoliberal que permiten, o mejor dicho propician, no sólo en nuestro país sino en toda la región, una hiperconcentración del mercado, provocando la pérdida de miles de puestos de trabajo —siempre que hay una hiperconcentración del mercado, hay pérdida de puestos de trabajo—, de miles de pequeños mercados y almacenes barriales, que ya no pueden competir en precio y variedad con esas megasuperficies comerciales, y deben cerrar sus puertas. En paralelo, también se produce una concentración del mercado proveedor de productos alimenticios, de limpieza y perfumería. Pequeñas empresas productoras, que se ven en la imposibilidad de soportar las condiciones —plazos y términos de pago— que imponen los grandes mercados, son absorbidas por las compañías más grandes¹³.

12 . Decimos "lector ajeno a la realidad cotidiana de los supermercados" porque quienes la vivimos no necesitamos tal justificación.

13 . Molinos Río de la Plata, empresa para la que trabajo, ha adquirido, sólo desde que yo empecé a trabajar, en 2007, las empresas Química Estrella con sus marcas Gallo, Arlistán, Cruz de Malta y Toddy (Toddy después fue vendida a Pepsico), la división pastas de Terrabusi, con sus marcas Terrabusi, Don Felipe y Vissollini (de la cual se tuvo que desprender por la Ley Antimonopolio) y La Salteña.

Este escenario, de concentración de mercado y la consecuente destrucción de puestos de trabajo, es el adecuado para que las grandes empresas, muchas de ellas foráneas, impongan sus condiciones: desregulación laboral y precarización. Va a ser muy común, hacia finales de los 90, principios del nuevo siglo, la frase patronal “Si no te gusta, ahí tenés la puerta. Detrás tuyo hay mil esperando”. Capitalismo de manual. El sistema operando sobre la subjetividad del trabajador, machacando su autoestima, anulando su espíritu de protesta.

Es por esos mismos años, en consonancia con el proceso de precarización, que las cadenas de supermercados empiezan a diseñar sus estrategias de funcionamiento interno, que tienen como objetivo moldear al trabajador, para que resulte más funcional a sus intereses, anulando todo intento de resistencia colectiva o sindicalización. El orden jerárquico, la relación entre el empleado subalterno y los diferentes eslabones de la cadena de mando, la relación entre los empleados y los clientes, nada se deja librado al azar, todo es parte de un plan minuciosamente pensado, articulado, ejecutado.

Ahora bien, ¿cuál es la génesis de ese plan? ¿Cuál es su trasfondo sociológico? La manera en que las empresas intentan incidir en la subjetividad del trabajador y moldear su carácter puede adquirir dos formas: “brutalización” o “infantilización”. La primera, en casos como Coto y La Gallega; la segunda, en casos como Walmart. Vamos a desarrollar más detenidamente cada punto.

El control excesivo, la búsqueda permanente del error, la sanción como mecanismo de disciplinamiento no hacen más que socavar al trabajador en su autoestima. Como bien explica Paula Abal Medina en su libro,

los controles desencadenan la sanción y el señalamiento de errores como herramientas privilegiadas que Coto utiliza para garantizar la obediencia. La obediencia aumenta a medida que los trabajadores acumulan en sus fichas personales sanciones, llamados de atención y castigos; aumenta a medida que la multiplicidad de “errores” les constituye una identidad deteriorada (ob. cit.).

Esa identidad también se va forjando en la relación con los clientes. La política de la empresa donde “el cliente es el rey” y al cual hay que rendir pleitesía, incluso en aquellos momentos en que el cliente, hartado e impaciente, descarga su malestar sobre el trabajador, a veces de manera violenta, a veces con desprecio, aporta a la construcción de una identidad que coloca al trabajador “en el lugar de la carencia, de la minusvalía, de una subalternidad amplificadas, de la ausencia rotunda de derechos”.

Marzo de 2020. Tiempo de pandemia y cuarentena. La gente, desoyendo las disposiciones legales de aislamiento, abarrota los supermercados.

Un empleado de Coto con el que comparto pasillo hace un comentario inocente sobre la situación, comentario que es malinterpretado por una clienta desquiciada —recordemos la estrategia comercial de la empresa sumada ahora a la paranoia por una pandemia en la que “todos vamos a morir”— que, a los gritos, lo somete a todo tipo de improperios.

Llega el jefe de salón y, en una situación en que los gritos ya habían acaparado la atención de numerosos clientes y em-

pleados, le dice al empleado que no responda, que se quede callado. El tenso momento se diluye, la clienta toma un camino y el jefe otro. El empleado se queda masticando bronca y haciendo catarsis conmigo.

Los dos dispositivos —clientes por un lado y personal jerárquico por otro— actuaron en forma conjunta en el proceso de brutalización del empleado, anulándole su derecho a defensa, reduciéndolo a la nada.

La infantilización¹⁴, por su parte, no es menos eficaz que la brutalización en cuanto a disciplinamiento. En Rosario no hay Walmart, así que, nobleza obliga, como primera medida vamos a aclarar que, por desconocimiento, este tema va a ser desarrollado enteramente en base a *Ser sólo un número más*. ¿Por qué, entonces, lo incluimos? Porque abona a la argumentación del planteo que da origen a este capítulo.

Varias son las tácticas que utiliza esta empresa tendientes a “infantilizar” al empleado. En Walmart, para empezar a desarrollar esta teoría, se da un caso muy particular que nos da un primer pantallazo del cinismo de esta empresa: a los empleados se los llama “asociados”, lo cual intenta generar un sentido de pertenencia. Un grupo de empleados, los más ilusos e inocentes, sentirá realmente que es un socio; otro, los más renuentes, simplemente lo aceptará, ya que no hay mucho que puedan hacer al respecto. Y si bien desde lo discursivo son todos socios, desde el gerente general, pasando por la gerencia de Recursos Humanos y los jefes de los diferentes sectores, hasta el último repositor, estableciendo así

14. Abal Medina aplica la tesis de la “infantilización” al caso de empresas de call center, pero nosotros entendemos el proceso que se da en Walmart como un intento, también, de infantilización de los empleados.

una falsa sensación de igualdad, en la práctica las diferencias están perfectamente marcadas, incluso entre los empleados subalternos, algunos de ellos contratados de manera permanente por la empresa y otros, de manera temporal, a través de agencias de trabajo. Es decir, son todos socios, pero unos son más socios que otros.

En las reuniones mensuales y semanales, y también al inicio de cada jornada laboral, se desarrolla un acto, que se denomina “la porra Walmart”, y que “consiste en nombrar lo más fuerte posible tres veces la inicial del nombre de la empresa, para finalizar gritando su nombre otras tantas veces: ¡Walmart! ¡Walmart! ¡Walmart! En el mismo sentido, se canta y baila una canción cuyo contenido se vincula también con Walmart, sus objetivos, metas, eslogan y estrategias de venta”¹⁵. Una liturgia grotesca, escena de jardín de niños, que busca mantener elevado el ánimo de los “asociados”.

En Walmart se reconoce el trabajo mediante la utilización de pines, es decir que el reconocimiento lo exhiben los empleados en su vestimenta. Existen “pines de buenas ideas” y “pines de buen trabajo”.

Vale la pena hacer una pausa aquí y recordar el art. 68 del Convenio Colectivo de Trabajo de los Empleados de Comercio, que evidentemente está siendo transgredido:

En los uniformes del personal no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etc.) que importen publicidad de mercaderías ni productos, pero esta restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa, siempre que no signifique

15 . Abal Medina, ob. cit.

esa inscripción una alteración en la discreción de la vestimenta o implique una RIDICULIZACIÓN de la misma.

Detrás de este burdo eslabón del proceso integral de infantilización del trabajador, que tiene como fachada el reconocimiento a los empleados —como notas de las maestras en los cuadernos de sus alumnos—, se esconde la clara intención de identificar empleados buenos y empleados malos. Quien exhiba su vestimenta de trabajo repleta de pines seguramente será quien cante más fuerte en los actos litúrgicos y quien crea fervientemente que es un socio de la empresa, y como tal, si da lo mejor de sí, a la empresa le irá bien y por lo tanto, a él también. Por el contrario, quien exhiba una vestimenta libre de pines seguramente estará apartado y en silencio en los actos litúrgicos y esgrimirá una sonrisa irónica cada vez que lo llamen “asociado”. Ese es un trabajador problemático, del cual habrá que desprenderse de inmediato.

Y por último, la exigencia de la sonrisa constante, la obligación de sonreír que impone la empresa, sin importar la realidad del empleado, si llega con problemas de su casa, de su vida, o simplemente tiene un mal día —todos podemos tener un mal día—. Desde que entra en el “mundo feliz” de Walmart, debe mostrar su mejor cara al cliente, quien es “el verdadero jefe”. Como mejor lo explica Abal Medina:

La certeza de que no hay comportamiento más gratificante para el asociado que el brindarse generosamente al cliente, de que cada una de las centenas y centenas de *smiles* dibujadas en la em-

presa¹⁶ sean apropiadas por cada uno de los trabajadores y de que en cada interacción puedan sentir la satisfacción de ofrecer esas mismas sonrisas a los clientes sin que exista un valor máspreciado que la insaciable necesidad de brindar un servicio siempre mejor al esperado.

Todos estos mecanismos tendientes a la infantilización del trabajador, el trato de “asociado”, los actos litúrgicos que intentan influir sobre el ánimo de las personas, la política de reconocimiento a través de pines, que exhibirán orgullosos los asociados obedientes, sumando la imposición de la sonrisa constante buscan recrear un espacio de trabajo ausente de conflictos, donde no hay lugar para la resistencia colectiva, donde “sindicato” es una palabra prohibida.

Walmart se presenta, de este modo, como un espacio de armonía y de intereses convergentes, donde los éxitos individuales garantizan el éxito del colectivo, del nosotros. “Todos somos Walmart” equivale a decir que no existe en la empresa la escisión entre capital y trabajo; no existe, por tanto, el conflicto.¹⁷

Estas son las estrategias que establecen las empresas —tomamos el ejemplo de dos empresas, pero bien pueden ser extendidas al resto, priorizando una u otra estrategia— para evitar cualquier acto de rebeldía individual, y sobre todo la

16 . Las “smiles” (sonrisas) aparecen dibujadas en cada espacio de la empresa en carteles, letreros, anuncios, avisos.

17 . Abal Medina, ob. cit.

rebeldía colectiva. Es decir que la brutalización del empleado a través del control permanente, el señalamiento de errores, la sanción constante y el miedo a perder el empleo, y la infantilización, que busca recrear ambientes de trabajo sin conflicto y de una falsa armonía, surten efecto en gran parte de los trabajadores del rubro.

Sin embargo, allí donde opera el poder, a veces de manera contundente y física y a veces de manera abstracta y subliminal, aparece una resistencia. Y ante la imposibilidad de concretar, por los motivos que hemos enumerado, una resistencia colectiva y visible, surge siempre una resistencia individual y subterránea, una resistencia que molesta al poder porque no la ve, sucede delante de sus propias narices sin poder detectarla. Sabe que todos sus esfuerzos destinados a moldear el carácter de los empleados, influyendo negativamente en su subjetividad para anular totalmente cualquier intento de resistencia, serán en vano. Siempre va a estar el empleado que considere el excesivo control, el reto permanente y el trato denigrante como una ofensa a su orgullo y no como una sugerencia de mejora. Siempre va a estar el empleado al que no le interese llenar de pines su vestimenta y sea perfectamente consciente de la posición que ocupa en la relación capital/trabajo, que no es precisamente la de “socio”.

Los primeros años en Carrefour eran de una disciplina militar. Tenías que ir todos los días impecable y, en el caso de los varones, con afeitada del día. Era común en esos días que te hicieran la prueba de la regla: te pasaban una regla por el pómulos para sentir la aspereza y determinar si era o no afeitada del día. Si no lo era, te mandaban al baño a afeitarte.

Por eso, cuando decidimos contar historias como las del “jamón”, no estamos haciendo apología del hurto¹⁸, estamos rescatando del olvido anónimos actos de resistencia, que son también, a la vez, actos de redención.

18 . ¿Por qué utilizamos el vocablo hurto y no robo? Porque en un hecho de hurto, a diferencia de un robo, no se compromete ni se pone en riesgo la estabilidad laboral y, mucho menos, la integridad física de terceros; quien realiza el hecho asume, de ser necesario, toda la responsabilidad y las posibles consecuencias de sus actos.

TANTAS HISTORIAS DE REPOSITORES

¿Y si se escribiese la historia de Alfredo Coto? ¿Y si a alguien, en el futuro, se le ocurriese escribirla? ¿Cómo pasará a la posteridad? Considerando la benevolencia con que el relato de la historia universal ha tratado a los ganadores, probablemente diga que fue un empresario exitoso, que logró forjar una fortuna a partir de un imperio erigido desde muy abajo, con tesón y perseverancia. Probablemente hable de los números que respaldan ese éxito: cantidad de bocas que llegó a tener diseminadas por todo el país, facturación anual, mensual, diaria de la cadena. Quizás los trabajadores sólo aparezcamos en ese apartado como un número más sujeto a análisis. Probablemente hable —y si lo hace, seguramente sea de manera superficial— de las sospechas que anidan en un ascenso tan vertiginoso, de la remarcación de precios, de la especulación, del trato abusivo hacia los proveedores, y de tantas otras cuestiones que rodean a tan controvertido personaje. O quizás no. Sin embargo, seguramente la imagen que

trascenderá de él, si no intervenimos la historia, “sea la del empresario nacional que, contra toda adversidad, se animó a competir de igual a igual contra las grandes empresas extranjeras”.

CRISTIAN: En Carrefour te obligaban a trabajar arrodillado y no te podías sentar porque te echaban. ¿Y cuál era la finalidad de eso? Bueno, cuando vos laburás sentado, laburás cómodo y, por ende, trabajás lento. Pero cuando estás arrodillado, con todo tu peso sobre las rodillas y todo acalambrado, trabajás rápido porque te duele todo. Todos los que pasaban te apuraban y bardeaban, ya fueran jefes, encargados o simples empleados del súper. Lo único bueno que me enseñó Carrefour fue a trabajar en equipo, pero eran más las cosas malas que las buenas, no al pedo le decían CARCELFOUR.

¿Sólo Alfredo Coto forjó ese imperio? ¿Y los cientos de trabajadores anónimos que estuvieron bajo su yugo? ¿Qué lugar tiene reservado la Historia para ellos/nosotros? ¿Tan sólo el de un número sujeto a análisis y descripción? ¿Seremos cada uno de nosotros, individualmente, sólo un número más en la Historia?

*¿Quién construyó Tebas,
la de las siete puertas?
En los libros figuran
sólo los nombres de los reyes.
¿Acaso arrastraron ellos
los bloques de piedra?¹⁹*

19 . Todos los versos transcritos en este capítulo fueron extraídos del poema “Preguntas de un obrero que lee” de Bertolt Brecht.

—¿En qué época, Cristian? ¿Podrías dar más detalles?

—Yo entré en noviembre de 1999 hasta abril de 2009. Desde el '99 y hasta el quilombo de 2001 y 2002 era todos los días así. Entrábamos a las 15 y salíamos siempre de madrugada, 2 o 3 de la mañana. Incluso en una oportunidad entramos a las 15 y nos fuimos a las 11 del otro día. Ya en medio de la crisis, las empresas empezaron a recortar horas y fue ahí cuando Carrefour dejó de tener la sartén por el mango, porque, como no se vendía nada y había muchos supermercados, no podían exigir nada a las empresas.

La historia sólo habla de grandes monumentos, de grandes obras, de grandes imperios, de grandes conquistadores. ¿Y dónde aparece la mano de obra, esclava o explotada, que hizo posible tales construcciones?

GUILLE: Yo estuve en esa época que dice Cristian y era muy fea. Éramos esclavos, te decían que si te quedabas de más te devolvían las horas en francos, y te mentían.

¿Dónde están los muertos de esas grandes batallas que forjaban imperios?

El joven Alejandro conquistó la India

¿Él solo?

César venció a los galos.

¿No llevaba siquiera un cocinero?

Miles de seres condenados al ostracismo por la historia de los vencedores.

GABI: Yo recuerdo que en (el supermercado) Libertad, apenas había abierto, hacían correr a los internos²⁰ y entrar en calor para que no se desgarran cuando sacaban un pallet del depósito, ya que lo tenían que llevar corriendo a la góndola. En ese súper eran bastante maltratadores. Gritaban en las góndolas y hacían berrinches si no les gustaba cómo estaba presentado un producto para la apertura. Querían que todos los repositorios limpien el depósito. Una vez cerraron la puerta del depósito que daba al salón y dijeron: “Hasta que no quede limpio el depo nadie sale de acá”. Cuando me pidieron que corra los pallets del depósito y eche lavandina y lave ese sector y me negué, me echaron... Dijeron que era una oveja negra que hacía rebelar al rebaño. Me hicieron un grandísimo favor.

Por eso es tan importante registrar todo, hasta el mínimo detalle aunque parezca grotesco, como una entrada en calor previa al inicio de una jornada laboral. Porque “el cronista que enumera los acontecimientos sin distinguir entre los pequeños y los grandes tiene en cuenta la verdad de que nada de lo que se ha verificado está perdido para la historia”²¹.

EMI: Comparto una yo. Un día, allá por 2006, en La Gallaga de Donado, fui al depósito y nadie tomaba agua, me parecía raro, pero el calor agobiaba, entonces le entré a la canilla como albañil recién pago a la cerveza. Se

20 . Trabajadores (efectivos o tercerizados) del supermercado.

21 . Walter Benjamin, *Conceptos de Filosofía de la Historia*, Terramar, 2007.

me acerca alguien que se apiadó de este “nuevito” y me dice: “¿Qué hacés? El tanque está lleno de ratas y bichos muertos, no lo limpian nunca”... Ja, ja, sigo vivo, así que... Todos los que aquí relatamos somos o hemos sido repositorios, no hay fantasía, no hay invento. Por eso también es tan importante ponerle un nombre a cada historia, para redimir a todos aquellos seres anónimos cuyas vidas han sido sepultadas bajo el cúmulo de ruinas que se amontonan, unas sobre otras, frente a la mirada atónita del Ángel de la Historia que se ve ineluctablemente arrastrado por una tempestad hacia el futuro, esa tempestad que llamamos “progreso”²².

*Y Babilonia, mil veces destruida,
¿quien la volvió a levantar otras tantas?
Quienes edificaron la dorada Lima,
¿en qué casas vivían?
¿A dónde fueron la noche
en que se terminó la gran muralla, sus
albañiles?*

Esta tarea de recopilación y redacción que hemos emprendido con muchas dificultades, más propias que ajenas, pero con mucha convicción y dedicación, tiene diversos estimulantes que le dan sentido. Tiene algo de catártico, esa necesidad que tenemos todos, y que seguramente también han tenido los olvidados de la Historia, de hacernos oír, de que se escuchen nuestras voces.

22 . IX tesis sobre *Conceptos de Filosofía de la Historia*, ibid.

FERNANDO: Un famoso ex encargado de La Gallega, alias *El Expulsa Externo*, me apercibió tres veces en tres locales diferentes —cosa que a la tercera te echan de las sucursales— porque pensaba que era yo el que andaba comentando sobre su relación con una empleada de La Gallega. Cosa que, según las políticas de la empresa, es cambiarte o echarte, en su defecto. Me agarró de punto y me hizo las mil y una, hasta que me dijo en la cara que no podía entrar más. Y como no tenía nada que perder, lo fajé a la salida... Se debe estar acordando todavía.

De gritar, ese grito poderoso que nos permita expulsar viejas broncas y rencores que tenemos guardados en recónditos rincones del alma, pero que están ahí, siempre listos para emerger en la primera oportunidad.

VIOLETA: Aunque no soy más repo hace unos años, lo fui durante 20 años... así que sufrí muchas cosas... Pero la peor tortura, sin dudas, fue Carrefour de Circunvalación. Recuerdo una de las tantas: además de hacer toda la limpieza de depósitos y cámaras de frío... los días de Navidad y Año Nuevo no podíamos salir hasta que ellos, “los jefes”, daban la orden. Una Navidad en particular entré, como todos los días, a las 6 AM y salí a las 17. Y las empresas no hacían nada ante estas cosas.

Pero, por sobre todo, el estímulo perenne, eterno, de todos los silenciados, el intento trascendente de la transformación, que en su fin último y más profundo tomará algún día la forma de la *emancipación*. Quizás la palabra más poéticamente bella.

CRISTIAN: El viejo (La Gallega), un año que el 1º de mayo caía un miércoles, pasó el franco de todos los empleados para ese día, para que no tengan dos días de descanso y para no pagarles.

EMI: La hacía habitualmente a esa; pasar los francos a los feriadados de las fiestas y al 1º de Mayo. Siempre hizo lo que quiso ese viejo...

Porque el fin supremo de la humanidad debe ser su redención, su salvación, y con ella, la salvación del mundo. Salvación que no será posible mientras exista esa concepción utilitarista de progreso, aquella que destruye la naturaleza en nombre de una ganancia inmediata y mezquina.

*Cada diez años un gran hombre.
¿Quién pagó los gastos?*

*Tantas historias.
Tantas preguntas.*



EL GROTESCO EN MICROPACK

El Sindicato de Empleados de Comercio es, por lejos, el gremio con mayor cantidad de trabajadores convencionales del país. El problema es, y ha sido siempre, su dispersión, su falta de organización, su incapacidad para coordinar acciones colectivas mancomunadas. Y eso por ineptitud, o más bien por desinterés, a nivel nacional, de una vieja clase dirigente, con el mismo secretario general a la cabeza desde hace 40 años, que sólo se preocupó por construir una arquitectura de poder interna que le garantizara la perpetuidad en el cargo, perdiendo así el pulso de la calle, el contacto con los laburantes, con sus propios afiliados.

Una vieja clase dirigente que jamás se ocupó de formar cuadros sucesorios porque nunca estuvo en su ánimo dar un paso al costado y aportar desde otro lugar, como sin dudas pueden hacer, por sabiduría y experiencia, nuestros mayores.

Imaginemos por un momento el impacto, inmediato y transformador, de una huelga de todos los trabajadores de todos los supermercados de todo el país. Una imagen que, en este momento, parece inviable. Y esto, cabe aclarar, no es sólo por la incapacidad y mezquindad de las clases dirigentes. Las cadenas de supermercados se encargan, como tratamos de demostrar a lo largo de este libro, a través de diversos mecanismos, de que todo siga así. Un colectivo mercantil numeroso pero sin capacidad de daño. Y si bien cada cadena es un mundo, con sus propias lógicas de funcionamiento interno, todas comparten una singular aversión por la organización colectiva de sus trabajadores.

Los “delegados” sindicales cumplen, en ese sentido, un rol fundamental. ¿Cómo actúan las empresas? En primer lugar, desalientan la participación sindical de los trabajadores por medio de la “brutalización” y la imposición del miedo, o mediante la “infantilización” y la presentación falaz de un escenario de ausencia de conflictos. Contrarrestar esto es en extremo complejo porque la comunicación dentro de cada sucursal se hace muy difícil y entre sucursales es casi nula. Si bien las sucursales, a nivel jerárquico, funcionan en red con directivas claras que bajan de la administración central, a nivel subalterno funcionan deliberadamente como islas distantes e inconexas unas de otras. En segundo lugar, imponen los “delegados” que, por perfil —sumisos y obsecuentes, o egoístas y codiciosos—, respondan a los intereses patronales.

Pequeño preámbulo este, necesario para contextualizar la historia que se relata a continuación.

ELECCIONES DE DELEGADOS EN MICROPACK, SUCURSAL CIRCUNVALACIÓN²³

Junio de 2014. Por vez primera en 40 años de historia de la marca se filtra una luz de esperanza por una pequeña rendija de ese hermético poder empresarial: están dadas las condiciones, concretas y objetivas, para una elección de delegados con todas las de la ley; esto es, con el patrocinio del sindicato y el aval del Ministerio de Trabajo. Y un valiente compañero decide postularse como candidato, real representante de sus compañeros.

Hasta ese momento los delegados, que respondían a la patronal, eran designados a dedo sólo para cumplir con una disposición legal: uno o más delegados en proporción a la nómina de trabajadores. Es decir que nadie los votaba; y en algunos casos, inmediatamente después de asumir ese falso nuevo rol, desaparecían, no volvían más a su puesto de trabajo. La cosa suele funcionar así: “Vos quedate en tu casa, no vengas, yo te pago el sueldo igual”. Propuesta muy seductora para personas sin conciencia. En otros casos, directamente y sin sonrojo se designaba como delegados a personal jerárquico, lo cual constituye una contradicción conceptual vergonzosa. Claro que no constituye una tarea sencilla esta que emprende el valiente trabajador. El principal obstáculo es recorrer los sectores y hablar con los compañeros. ¿Por qué? Porque estos empiezan a esquivarlo, a eludirlo, porque al que se lo ve hablando con él es “marcado” —como dice la jerga— por la gerencia. (Bien presente aquí el desaliento de la participación mediante la imposición del miedo).

23 . Micropack cuenta con tres sucursales en Rosario, que se conocen por el nombre de las calles donde se encuentran ubicadas: Circunvalación, Avellaneda y Arijón.

Un compañero repositor externo decide ayudar repartiendo volantes camuflados en octavillas que promocionan actividades culturales del sindicato, y mantiene el siguiente diálogo con el gerente —más que un diálogo parece advertencia—, quien observa todo desde lo alto de su oficina (el panóptico funcionando en su diseño original) y lo busca en persona: —¿Vos estás con esto del sindicato? —dice exhibiendo el volante, agitándolo—. No te ensucies al pedo, esto no sirve para nada, al final vas a salir perjudicado vos, vas a salir manchado vos.

Todos quieren hacer su aporte, la dimensión del suceso lo amerita. Una cuenta de Facebook que utilizan los repositores —que ya no existe— emite la siguiente publicación referida al tema:

Este miércoles 11 de junio se llevarán a cabo elecciones para delegados en Micropack. Este miércoles puede pasar al olvido como un día más, como simplemente el día previo al inicio de un nuevo mundial de fútbol, o puede transformarse en un día histórico para el movimiento mercantil de la ciudad. Un día que puede sentar un heroico antecedente, el día en que ese poderoso e inflexible bastión de los intereses patronales comience a ceder un poco (tan sólo un poco) de terreno frente nuestras reivindicaciones como trabajadores. Pero esto va a depender de vos.

Todos los que nos desarrollamos laboralmente en este ámbito sabemos cómo operan frente a estos acontecimientos cadenas como Micropack y La Gallega. Primero, imponiendo candidatos corrompidos con dádivas patronales; segundo, utilizando

el miedo como coerción para incidir en el voto de los trabajadores, que temen perder su empleo. Ya todos conocemos las artimañas y los tratos espurios que son capaces de elucubrar las patronales cuando ven amenazados sus intereses. Es hora de que, en esta puja eterna de intereses contrapuestos, la balanza comience a inclinarse hacia nuestro lado. Este es el momento propicio.

Cada uno de ustedes (los que trabajan en Micropack) sabe mejor que nadie qué candidato es fiable y cuál no; qué candidato va a defender tus intereses y los de tus compañeros, y cuál va a desaparecer ni bien sea electo. No va a ser la primera vez que esto suceda.

Desde este lugar, desde esta humilde cuenta de Facebook, que no intenta otra cosa que atacar la dispersión de nuestro movimiento integrándolo en un espacio común donde todos tengan voz, no queremos (no corresponde) influir en tu voto, ni mucho menos direccionarlo. Sólo te pedimos que votes a conciencia y asumas con la mayor responsabilidad el papel histórico como agente de cambio que las circunstancias te presentan.

Todos los que trabajamos en supermercados (principalmente) y demás centros comerciales vamos a estar muy atentos a lo que allí suceda.

Las repercusiones de la solicitada son inmediatas. Los comentarios y los “me gusta” se multiplican, y los rumores circulan sin freno por los pasillos del súper. Rumores que, por supuesto, llegan a la gerencia, que comienza a sospechar la identidad del

compañero señalado como el responsable de la publicación, sospechas infundadas y, por lo tanto, improbables. La presión sobre él y sobre todos los empleados que interactuaron de una u otra forma con la publicación se torna pesada.

Sillón de lujo, cuero negro, estilo ejecutivo. Sentado de piernas cruzadas y reclinado hacia atrás, enciende un habano. Esa actitud altanera, burdo intento por demostrar aires de superioridad, es sólo el preludio de lo que viene. En la primera pitada tira el humo en su cara y le dice:

—... mirá... yo tuve que lidiar con gremios mucho más pesados, negocié con los portuarios, así que imagínate que esto para mí es una papa... Vamos a hacer una cosa... lo importante acá es evitar conflictos, que nadie pierda su laburo, que todos salgamos bien parados... Tengo una propuesta para hacerte, pero antes de decírtela necesito que te bajes²⁴.

El personaje en cuestión, gerente de Recursos Humanos, es alto, muy alto, casi tanto como su ego. De ojos celestes y pelo perfectamente prolijo, siempre va de traje, impecable, dejando impregnado el ambiente tras de sí de su aroma a perfume importado, detalle que, como su sillón de cuero negro reclinable y los habanos, procura marcar un estatus, una posición social, una distancia considerable con los trabajadores que visitan su oficina y que, como dice el dicho popular, arrancan perdiendo desde el vestuario. Parece una caricatura grotesca y, sin embargo, no es más que una descripción concreta.

—¿Para esto me llamaste? —responde él.

Se levanta, da media vuelta y se retira.

24 . "Necesito que te bajes": renunciar a la candidatura.

Pero esta vez no les será tan fácil. Un trabajador que se postula a delegado y no está dispuesto a venderse no es común en una cadena con una larga tradición de delegados falsos. Esa respuesta repentina y visceral —levantarse y retirarse— descoloca, desorienta.

La empresa sabe, desde ese momento, que tendrá que recurrir a otras argucias para salirse con la suya, y tendrá que diseñar estrategias para enfrentarlo porque de la candidatura no se baja. En ese sentido, toma varias, diversas y muy efectivas medidas:

- 1) Oposición: decide presentar cuatro —no uno, sino cuatro— candidatos para enfrentarlo.
- 2) Aislamiento: por un lado, traslada a otro sector de trabajo al candidato rebelde, y lo asigna al contenedor de basura y mercadería podrida, en el patio del supermercado, por lo cual pierde contacto habitual con el grueso de sus compañeros, y sólo puede interactuar con aquellos que esporádicamente se acercan a tirar basura; por otro lado, despide a los compañeros —cinco en total— que conforman su círculo más cercano.
- 3) Campaña de desprestigio: se organizan reuniones por sector para desprestigiar su imagen e identificarlo como un egoísta al que no le interesan los compañeros, que sólo quiere gaita y busca su beneficio personal.
- 4) Campaña electoral: se empapela todo el supermercado con la lista de los cuatro candidatos patronales, en una clara maniobra de desigualdad competitiva.

Las elecciones estuvieron viciadas de nulidad desde el principio, desde el mismo momento en que el candidato de los trabajadores rechazó el ofrecimiento “misterioso” del gerente

habanero. A la serie de maniobras desleales que enumeramos, se suma un dato relevante y que no debemos pasar por alto: la empresa logra postergar una semana la fecha prevista para la votación, lo cual le permite “ganar tiempo para terminar de organizar su estructura”.

Y llegado el día definitivo, el acto eleccionario se desarrolla con todo tipo de irregularidades. Para empezar, bien temprano por la mañana llegan a la sucursal dos colectivos llenos de trabajadores de otras sucursales, aquellos en quienes la empresa podía confiar que votarían de manera obediente. Y sobre el final de la jornada, y ante la fuerte sospecha de que quizás el resultado podía ser adverso por la sorpresiva cantidad de compañeros que se animaron a votar —ante el temor siempre latente de ser “marcados” por la patronal—, el personal jerárquico exige, en una actitud inadmisiblemente, participar también de la votación, inclinando la balanza, ahora sí, definitivamente a su favor.

Conclusión: ganaron los candidatos patronales, el candidato de oposición fue despedido al terminar su inmunidad sindical²⁵, y el compañero externo sospechado —sin pruebas— de estar detrás de aquella famosa publicación fue, a pedido de Micropack, cambiado de ruteo²⁶ por la empresa para la que prestaba sus servicios de reposición, sin mediar explicación ni posibilidad de descargo.

Así concluye este capítulo, que significó, por un lado, una victoria “pírrica” para la empresa, porque esta primera experien-

25. Inmunidad contra despidos con que la ley protege, por un tiempo determinado, a delegados y candidatos a delegados.

26. Se llama “ruteo” al itinerario de visitas a los diferentes supermercados en los que un repositor externo presta el servicio de reposición.

cia de elección legítima abrió las puertas para que, de ahí en más y en las dos sucursales restantes, los trabajadores elijan a sus delegados, y por otro, una derrota más en la larga historia del movimiento obrero. Pero esta vez con un sabor diferente, con la satisfacción de haber dado la pelea, de sabernos en una lucha desigual y así y todo arremeter con furia contra las aspas de ese gigante molino de viento que no para de girar, de mover el avispero allí donde el letargo es ley y exaspera. La gratificación inconmensurable de vender cara la derrota.

LA GALLEGA Y EL PÁNICO DE MARA

Nos toca escribir este capítulo en tiempos de la pandemia por Coronavirus que azota al planeta y que afecta, naturalmente, a nuestro país, por lo cual ya no se lo ve como antes: el dueño de La Gallega está “guardado”, como dicen los empleados, porque es población de riesgo.

Si bien, como toda empresa familiar, Sabino Álvarez delegó el manejo de la cadena en la línea sucesoria, hasta no hace mucho tiempo era cuestión cotidiana verlo recorriendo los locales, controlando a los empleados, corrigiendo hasta el más mínimo detalle. Esa enfermiza obsesión que padecen muchos de los de su clase, que les impide disfrutar de su dinero, de su familia, de su vida. Avaricia y mezquindad, así forjó su fortuna. Tiene, al día de hoy, 85 años.

La Gallega es la típica empresa que el sentido común imperante puede tomar como ejemplo de superación y tenacidad, astucia y sagacidad empresarial, soslayando, como suele pasar, el pe-

queño detalle de la explotación, de la precarización, del abuso de autoridad y el maltrato a los trabajadores. Entonces, claro, se hablará del almacenero que progresó hasta convertirse en un exitoso empresario, que saltó de un almacén a un supermercado y avanzó hasta tener una cadena a nivel local, con 13 sucursales. Pero a la sombra de ese crecimiento hay historias que deben ser contadas, voces que merecen ser escuchadas, lógicas de funcionamiento que tienen que salir a la luz.

En esa línea sucesoria de la que hacemos mención más arriba, hay hijos, yerno, nietos y sobrinos. Todos con la misma impronta prepotente. No es difícil imaginar un destino de puja familiar cuando el “patriarca” ya no esté. Pero, claro, es una hipótesis contrafáctica, por lo cual no vamos a ahondar mucho en el tema; lo traemos a colación simplemente para describir un perfil apresurado pero contundente de quienes tienen el manejo de la empresa en la actualidad.

La Gallega, al igual que Coto, como grandes empresas familiares —insistimos en ese carácter porque tienen una lógica de funcionamiento específica, más asociada, como hemos descrito en otro apartado del libro, a la imposición del miedo entre los laburantes—, aborrece cualquier intento asociativo o colaborativo, que pueda decantar en acciones colectivas de tipo sindical, entre sus trabajadores. Esto llega al extremo de prohibir cualquier relación personal entre ellos, desde relaciones de tipo amoroso sentimental, que deben ser mantenidas en el más absoluto secreto, hasta relaciones de amistad.

Mara, una ex trabajadora de La Gallega, nos cuenta su experiencia en la empresa, muy traumática, por cierto.

Tiene 21 años y es, como ella misma reconoce, bastante ingenua en esto de sobrevivir en el salvaje mundo laboral. Con un puesto fijo y horario estable, se encuentra en una situa-

ción que le conviene a nivel personal. Tiene una compañera de su misma edad con la que estableció una sólida relación de amistad, por compartir gustos, deseos e intereses generacionales y, sobre todo, mucho tiempo juntas. Esta situación de complicidad pronto fue percibida por los jefes, quienes de inmediato decidieron separarlas: enviaron a cada una a una sucursal distinta.

A partir de ese momento, a Mara le cambió rotundamente la vida. Le impusieron un horario cortado y, lo que es peor aún, dos medios francos, los domingos y miércoles por la tarde. Es decir que no tiene francos enteros y todos los días de la semana debe, inexorablemente, presentarse en su puesto de trabajo. Lógicamente, una condición laboral de semejante precariedad, luego de un tiempo, tiene sus consecuencias en la salud física y psíquica.

Comenzaron los ataques de pánico, que se volvieron cada vez más frecuentes, y el miedo a salir de su casa. Le prescribieron, entonces, una licencia laboral por estrés, situación que para la empresa representa una afrenta imperdonable.

El médico patronal, cada vez que Mara se presenta al control obligatorio, le dice lo mismo (cito textual): “El mejor remedio para cualquier enfermedad es el trabajo”. Increíble. Esa es la función de muchos de los servicios médicos patronales, de cualquier rubro.

Ocurrió así que un mes, estando aún de licencia, no le depositaron el sueldo. Cuando concurrió a Recursos Humanos para reclamar, la encargada del área —a la sazón, hija del dueño de la empresa— le dijo que, como tenía un legajo intachable, podía reincorporarse como secretaria en la oficina de personal, pero para eso debían darle el alta médica.

Como Mara había decidido no volver a trabajar en las condiciones anteriores y hasta estaba dispuesta a llegar a un arreglo con la empresa si esas condiciones no se modificaban, ante esa seductora propuesta no lo dudó y firmó una declaración de “alta voluntaria”. La alegría y el entusiasmo le duraron muy poco. Sólo una semana después de haberse reincorporado en su nuevo puesto, recibió en su casa el telegrama de despido.

¿Por qué decimos que una licencia laboral por accidente o por enfermedad es imperdonable para las empresas? Porque estas consideran que nos hacen un generoso favor, casi como un acto de caridad, al brindarnos un empleo, y por lo tanto les debemos gratitud eterna. Así se van construyendo, no sólo en ingresos sino también a nivel subjetivo personal, las asimetrías cada vez mayores entre capital y trabajo. Por un lado, un ente superpoderoso, el capital, y por otro, la identidad disminuida del trabajador individual, que debe rendirle pleitesía. Por eso cualquier vicisitud personal de un empleado que sea contraria a los intereses patronales constituye una traición. La asignación de destinos, es decir, de sucursales y de horarios laborales, como mecanismo de castigo es habitual en la empresa. Al empleado que comete un error, cualquiera sea su índole, bien en el desempeño habitual de sus funciones o en actitudes o dichos que la empresa pueda considerar de condición sediciosa, y por ende digna de sanción, inmediatamente, como primera medida, se lo traslada de sucursal. Si el empleado es considerado “problemático” o reincidente, o se reincorpora de una licencia por enfermedad o accidente laboral —algo que es considerado de alta traición—, se lo traslada a la sucursal más alejada de su domicilio. Esto implica un trastorno no sólo en tiempo sino también en costo de

traslado, ya que la empresa no tiene una política de viáticos, y se le asigna horario laboral cortado.

Otro empleado, del cual preservamos su identidad por obvias razones, nos dice:

—... la verdugueada que te dan... Por ejemplo, yo sigo haciendo horario cortado, y hace 20 años que estoy... El flaco (jefe de salón), cuando te quiere cansar, te pone cortado. Yo, como un montón más... Recién ahora, por todo este quilombo (de la pandemia) estamos haciendo de corrido, pero a la fuerza...

Esta situación lleva a que muchos empleados se presenten a trabajar con fiebre, por ejemplo, para no ser mal conceptuados. Esto ocurre en la mayoría de las cadenas, no sólo en La Gallega. Continúa el empleado sancionado:

—Después, cuando te accidentás o te pasa algo en el laburo, el castigo que te ponen es (el horario) cortado... y te tienen cortado... cortado... cortado... Vos pedís para hacer un par de días de corrido y te dicen: No, no podemos, porque es orden de arriba... Supuestamente, los dueños se ponen en forros y es como que vos los traicionaste, o que te rompiste a propósito, o que no te podés accidentar, ¿entendés?... Esa es la verdugueada con la que estamos lidiando.

Al maltrato hacia los empleados y los mecanismos de castigo se suman, en la construcción deliberada de esa “identidad deteriorada” —concepto que tomamos de Abal Medina y que nos gusta porque se ajusta con precisión quirúrgica a la realidad—, las condiciones edilicias y estructurales, tres elementos que constituyen un combo perverso del ejercicio del poder.

¿Por qué decimos esto? Porque ninguna de las sucursales de La Gallega cuenta con un espacio destinado al fugaz momento

de recreación y refrigerio (desayuno o merienda). Un aspecto esencial para el bienestar del trabajador que, evidentemente, no constituye una prioridad para esta empresa.

Quince minutos. Taza de agua caliente, saquito de mate cocido y una pieza de pan en la mano. Eso es todo. Y ubicate donde puedas: algún rincón del depósito, en un escalón de alguna escalera o, en algunas sucursales, y si el día acompaña, en el estacionamiento de autos para clientes. Pero, claro, algo escondidos, no a la vista de todo el mundo, no vaya a ser que dé mal aspecto.

El Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 de Empleados de Comercio y Servicios es muy confuso al respecto. El capítulo VIII, correspondiente a “Condiciones generales de trabajo”, dice en su art. 55:

En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal llevare su propia comida, SE PROCURARÁ HABILITAR lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin. Los regímenes de comedores existentes serán mantenidos como en la actualidad.

Y en su art. 56 establece:

Todo el personal gozará en forma rotativa por la tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrigerio. Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa, CUANDO ESTA DISPUSIERA de cafetería, comedor o lugar equivalente instalado.

Independientemente de la contradicción que plantea el convenio colectivo en los referidos artículos, que bien pueden ser utilizados por la empresa en su defensa porque no dejan estipulada claramente la obligación o no de proveer un espacio destinado al refrigerio de los empleados, este aspecto constituye, en definitiva, una cuestión ética y de responsabilidad empresaria. Todas las cadenas de supermercados, incluso las peores, cuentan con un espacio para ese fin. Por eso resulta indignante que La Gallega, con cientos de empleados bajo su dependencia, continúe aún hoy en tan evidente falta.

LAS URNAS Y LOS NERVIOS DE EL GALLEGO

Retomamos ahora un tema vertebral, que atraviesa toda la redacción de este libro: la elección de delegados en las diferentes cadenas. Una problemática a la que las patronales le prestan particular atención.

Como hemos descripto, las empresas tienen una obsesión por repeler todo intento de carácter asociativo que se pueda gestar, atacándolo muchas veces en su momento de incubación, separando amistades, imponiendo silencios, prohibiendo cualquier tipo de acercamiento entre compañeros. Cuando entienden que, a pesar de todos los esfuerzos, resulta inevitable, intentan no perder el control: imponen sus propios candidatos, intimidan a los trabajadores, desalientan la participación, direccionan su voto o manipulan el acto eleccionario (como en el caso de la elección en Micropack, donde votaron empleados de otras sucursales y personal jerárquico).

Seba, delegado histórico de Carrefour y actual dirigente sindical de Empleados de Comercio de Rosario, cuenta la increíble historia de la elección de delegados de la sucursal híper de La Gallega, en la que participó como veedor. Una verdadera

odisea que pinta de cuerpo entero a esta singular cadena y en especial a su dueño, Sabino, “el Gallego”.

Promediando el año 2008 me tocó participar de la elección de delegados en el Hipermercado La Gallega de Córdoba y Circunvalación. No estoy seguro de que haya sido la primera elección en una sucursal de esa firma, pero sí estoy seguro de que fue la primera elección con un candidato con posibilidades de ganar que no respondiera fielmente a la patronal. Ante esa posibilidad en el horizonte, su dueño, Sabino Álvarez, el Gallego, estaba prendido fuego.

Las crónicas posteriores que narraban los empleados, divirtiéndose, hablaban de un Gallego nervioso, inquieto, malhumorado, exaltado con la posibilidad cierta de que hubiera un representante de los trabajadores que se opusiera a sus designios.

Sabino es un hombre que, en sus expresiones, deja traslucir el desprecio a sus empleados y no trataba (en aquel momento) de esconder para nada la ira que le provocaba tener que concederle el más ínfimo derecho o retribución a sus subalternos, más allá del mínimo indispensable para poder subsistir. Un día cualquiera de la semana, a las 11 de la mañana, arribamos a la sucursal con la urna debajo del brazo; éramos tres y el representante del Ministerio. En la puerta nos recibió un personal de seguridad, con el que intercambiamos saludos formales y nos indicó el camino. Enseguida se sumó

otro y también un encargado; sólo necesitábamos un lugar para poner la urna.

De repente apareció Sabino Álvarez con un séquito que lo secundaba, entre los que se encontraba su yerno —una especie de director que usufructuaba su parentesco—, algunos gerentes, dos o tres encargados más, personal de seguridad y un policía. Mientras nos dirigíamos cruzando el salón en busca de una oficina o algún espacio que reuniera las condiciones para llevar a cabo el acto eleccionario, veinte personas nos perseguían opinando sobre el procedimiento, desestimando lugares e induciendo otros, provocándonos para iniciar un conflicto con el objetivo de suspender la elección o, en el peor de los casos, controlarla. En términos políticos, en definitiva, toda esa puesta en escena era una disputa para controlar la elección, de un lado y del otro; el Gallego lo sabía, por eso había dado instrucciones a una caterva de provocadores para que nos negaran todos los lugares por una razón o por otra, hasta que, finalmente, el único lugar que nos ofrecían para hacer la elección era una oficina en el medio del salón, a la que se accedía a través de una escalera caracol: era el lugar más expuesto del hipermercado, a la vista de todos, desde los cuatro ángulos del local se podía ver esta oficina vidriada.

Comenzamos a subir la escalera y cuando estoy arribando al piso me doy vuelta y veo a los veinte “gallegos” detrás mío, siguiéndonos. Comencé a descender, obligándolos a bajar, ante la mirada furtiva de todos, que retrocedían en caracol, insul-

tándome y amenazándome por el solo hecho de querer despejar el camino.

Imagino que el Gallego evaluó que los empleados iban a tener miedo de atravesar el salón, subir la escalera y votar; cosa que no sucedió. Los trabajadores más decididos se acercaban a votar una vez iniciado el acto eleccionario. Viendo que sus planes iniciales fallaban, Álvarez optó por mandar a votar a todos por su candidato; recuerdo que se generó una cola que bajaba la escalera caracol y atravesaba por completo el salón. Habrán votado unas doscientas personas; el candidato de los trabajadores ganó por amplio margen.

Lo que sucedió fue lo que se venía presintiendo: los trabajadores se cansaron del mal trato y los abusos y ya lo tenían decidido, no les importaron las amenazas, el lugar de votación, el séquito de chupamedias ni la policía, y proclamaron a un compañero que pretendían que los representara.

Un párrafo aparte merece la salida de ese local con la urna, como rugbiers encarando la puerta, esquivando manotazos y sacudones, nos escapamos con el triunfo de los trabajadores debajo del brazo. Dos de los tres compañeros que ese día realizamos las elecciones, a los tres meses no nos podíamos acercar más al sindicato²⁷. Paradojas de la vida, yo en ese momento pensé que habíamos hecho historia.

27 . Por aquel entonces la conducción del Sindicato de Empleados de Comercio de Rosario era otra, más propensa a defender los intereses patronales que los de los trabajadores. Por eso el compañero aclara que después de ese histórico suceso no se podían acercar al sindicato.

“Los derechos se toman, no se piden; se arrancan, no se mendigan”, dijo José Martí, el poeta de la revolución.

Esa histórica elección, desarrollada en condiciones tan adversas; la imagen final de nuestros tres heroicos compañeros corriendo hacia la salida, custodiando con sus cuerpos la voluntad de los trabajadores, aguantando empujones, golpes e insultos, es la representación escénica de un derecho tomado, arrancado de las garras herméticas de un poder económico mezquino.

LOS EXTERNOS

—Decime si tu ayudante cumple con los horarios, si trabaja bien, si es responsable... Mirá que, si no, llamo a la agencia y me lo cambian enseguida.

Esto me lo dijo hace mucho tiempo un ex supervisor —petición que, de más está decir, no obtuvo respuesta de mi parte— y refleja de manera explícita la volatilidad e inestabilidad que muchas veces padecen los compañeros subcontratados por grandes empresas a través de agencias de trabajo. Son “recursos”, según el gerente de una de ellas, y como tales pasibles de sustitución. Así, en esta especie de precarización laboral en grado extremo, se despersonaliza al trabajador, convirtiéndolo en una mercancía más que se negocia en el mercado.

“Cambíame este recurso...”, “Este recurso no lo quiero más, no me rinde...”, “Necesito un recurso mañana, sí o sí, porque se me

enfermó uno de los míos²⁸ y necesito reemplazo...” Diálogos frecuentes entre empresas productoras y agencias de trabajo. La tercerización laboral en el sector comercio es muy frecuente, sobre todo en la actividad de reposición externa²⁹, donde es más regla que excepción, pero también ocurre con asiduidad entre los empleados internos de las cadenas de supermercados, como pertinentemente describe Abal Medina en el caso de Walmart, donde son todos “asociados”, pero hay asociados de primera (los efectivos) y asociados de segunda (los tercerizados). Así, muchos trabajadores viven en esa incertidumbre constante de los contratos temporales, en esa inseguridad cotidiana de “todas las semanas ir a ver el horario a ver si estás”, porque un día “pasaste la ficha, no te fichó, y es que estás dado de baja”³⁰. Además, pese a la escasa motivación que ofrece un trabajo en esas condiciones, con la presión de rendir, en el reverso de esa realidad puede ser que obtengan, en las agencias de trabajo, una estabilidad exagerada, estabilidad que, por supuesto, no reviste gravedad *per se* pero resulta contraproducente, cuando lo más lógico y natural sería que pasen a formar parte —cosa que nunca sucede— de la planta permanente de las empresas para las que trabajan. Esta situación evidencia el total desinterés por hacer frente a las obligaciones que debieran corresponderles como empleadoras.

28 . “Uno de los míos” refiere a un integrante del plantel efectivo de trabajadores de una empresa, resaltando una diferencia entre propios y ajenos, que también se manifiesta en el trato.

29 . “Externos”: trabajadores (efectivos o tercerizados) de empresas productoras, que desempeñan sus tareas de reposición en las superficies de comercialización; “internos”, trabajadores (efectivos o tercerizados) de la empresa comercializadora.

30 . Mariana Fernández Massi y Julieta Longo. “Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio”, *Revista Latinoamericana*, Nº 51, 2018. Relato de una cajera de un supermercado de La Plata.

¿Por qué ocurren estas cosas? Ya hemos dicho que el objetivo de este libro, además de contar nuestras experiencias, relatar nuestras historias —algunas más traumáticas, otras más amenas—, es tratar de entender, buscar explicaciones, comprender el mundo en el que nos desarrollamos laboralmente. En este caso, el de una realidad que enfrentamos a diario: la tercerización.

Es muy común, en una primera charla entre dos compañeros reposidores que recién se conocen, la pregunta: ¿En qué agencia estás? Muchas veces podemos determinar de antemano, por la vestimenta, la empresa para la que un repositor trabaja (Mondelez, Arcor, Molinos), pero sabemos también que lo más probable es que sea personal tercerizado. Otros simplemente llevan puesta vestimenta identificatoria de la agencia (PDV, TMT, y otras).

Ahora bien, ¿cuál es el origen de las agencias de trabajo? ¿Por qué las empresas decidieron, en un momento determinado, empezar a tercerizar su personal? Estos interrogantes, estas inquietudes, nos remiten siempre al mismo destino, a esa palabra que muchos tratan (tratamos) de combatir, que muchos, incluso quienes se autoperciben “liberales”, niegan pero que casi nadie entiende (nosotros tampoco, por eso tuvimos que investigar): NEOLIBERALISMO.

LA ERA POST-INDUSTRIAL

Ya no vale la pena hacer cosas. Lo que
añade valor es la investigación cuidadosa, la
innovación y el marketing.
PHIL KNIGHT, FUNDADOR DE NIKE

Tras la Segunda Guerra, el mundo entendió que la manera de salir de la crisis económica en la que había caído (Europa sobre todo, que necesitaba, literalmente, ser reconstruida) era la fabricación de productos, de toda índole. Poner en marcha las fábricas, crear empleos, generar consumo, mientras los Estados solventaban, a partir de políticas sociales, las necesidades de los sectores de la población que quedaban afuera³¹. Se inició así y por casi 25 años, hasta principios de los años 1970, una era de desarrollismo, en la cual el movimiento obrero organizado (los sindicatos) se constituyó en un actor de relevancia en el plano social. Se produce, en consecuencia, un importante avance en relación a los derechos laborales, llegando incluso, en algunos casos como Francia, a incorporarse dichos derechos a la Constitución nacional. Y la relación capital-trabajo, en términos de participación en el PBI, alcanza niveles de equidad nunca vistos. En 1954, en la Argentina Perón afirmaba:

... en un país como el nuestro, donde hemos ya superado esa etapa, donde no hay explotación y el producto del trabajo se reparte ecuánime y justicieramente, sostener que se trabaja para el patrón es sostener una mentira. Nosotros encontramos una comunidad donde la distribución de la riqueza era injusta y desigual. Para corregir ese mal, nosotros hemos procedido a la realización de una reforma que se ha cumplido íntegramente y hoy podemos decir que los beneficios de las empresas ya han sido justa y ecuánimemente distribuidos

31 . Los llamados "Estados de Bienestar", basados en los postulados económico-sociales del economista John M. Keynes.

en la comunidad, respetando la capitalización indispensable para la realización de las empresas.³²

Pero esta aparente ecuanimidad nunca fue bien digerida por el gran capital, los grandes grupos económicos que, al considerar a los trabajadores un obstáculo en la prosecución de sus sueños de ganancias infinitas, empiezan a interpretar esta situación como inaceptable.

1973 es el año bisagra. El 11 de septiembre, el golpe militar en Chile cancela para siempre el sueño de un socialismo democrático, un socialismo que gane elecciones, que impulse las transformaciones sociales que plantea a través de mecanismos institucionales. En octubre, la guerra de Yom Kippur³³ y la posterior alza del precio del crudo, conocida como la “crisis del petróleo”, iniciará un período inflacionario que dará espacio a las ideas económicas monetaristas de la Escuela de Chicago, con Milton Friedman como su principal referente. A partir de ese momento, con esta corriente económica que irrumpe con fuerza hegemónica en el contexto económico, político y social de la época, con el consecuente desmantelamiento de los Estados de Bienestar, la sucesión de golpes de Estado en Sudamérica, cuya violenta represión tuvo como blanco fundamental al movimiento obrero organizado, se impone un modelo que, como describe Diego Sztulwark en *La ofensiva sensible*, produce una

32. Cita extraída de la adenda de *Ser sólo un número más*, ob. cit.

33. Conflicto bélico que enfrentó a una coalición de países árabes liderados por Egipto y Siria, que pretendían recuperar la península del Sinaí y los Altos del Golán, con Israel, ocupante de esos territorios desde la Guerra de los Seis Días, de 1967.

reestructuración de las relaciones sociales capitalistas que, a partir de los años 70, otorgó aún más poder al capital sobre el trabajo, al punto de incluir a la vida entera en la esfera de su valorización³⁴.

Pero este incipiente escenario, que propició un regreso del poder absoluto de las grandes empresas, en el que nuevamente, después de ese breve período de relativa ecuanimidad de posguerra, se produjo un ensanchamiento de la brecha entre capital y trabajo, no fue suficiente para el insaciable capitalismo occidental, con Estados Unidos a la cabeza. No le alcanzó con haber corroído, en muchos casos por la fuerza, el poder de los sindicatos, con haber subordinado el trabajo al capital. Necesitaba deshacerse definitivamente de todo aquello que representaba un lastre en sus aspiraciones de grandeza: los empleados, las grandes estructuras edilicias; es decir, las fábricas y la maquinaria pesada indispensable para la producción.

La periodista canadiense Naomi Klein, en su impresionante libro *No Logo: el poder de las marcas* (la Biblia de los movimientos antiglobalización, como se lo presenta en la contrapata), analiza de manera meticulosa esa nueva modalidad empresarial que comenzó a inicios de los años 80 y que permitió el inmoral crecimiento exponencial de algunas de las empresas más reconocidas a nivel mundial.

En el primer párrafo del capítulo uno, Klein esgrime la tesis fundamental que intentará fundamentar, con rigurosa capacidad investigativa, a lo largo del libro:

34 . Diego Sztulwark, *La ofensiva sensible*, Caja Negra, 2019.

Es legítimo decir que el astronómico crecimiento de la riqueza y de la influencia cultural de las empresas multinacionales que se ha producido durante los últimos quince años [el libro es de 2000] tiene su origen en una idea única, y al parecer inofensiva, que los teóricos de la gestión de empresas elucubraron a mediados de la década de 1980: que las empresas de éxito deben producir ante todo marcas y no productos³⁵.

Es decir que, a partir de ese momento, las grandes empresas multinacionales entienden que deben destinar la mayor parte de sus esfuerzos, financieros y creativos, al desarrollo de marcas y no a la producción. Se impone el predominio de lo intangible por sobre lo concreto. Entonces, Gatorade vende sueños —“Sé como Michael Jordan”— y no una bebida refrescante, porque, como dijo el fundador de Nike: “Ya no vale la pena hacer cosas...”

Pero los productos están, se venden, la gente los usa, los consume; entonces, alguien los produce. Ahí es donde entra en juego la tercerización.

La producción es encargada a empresas contratistas instaladas en países —en su mayoría del Sudeste asiático, pero también de Centroamérica— donde la legislación laboral brilla por su ausencia, donde los trabajadores carecen de todo tipo de derechos, donde se sufre diariamente la más aberrante precariedad, con salarios de miseria, rozando los límites difusos de la semiesclavitud.

35 . Naomi Klein, *No Logo: el poder las marcas*, Paidós, 2017.

Estas zonas libres de obligaciones empresarias y de derechos laborales se denominan “zonas de procesamiento de exportaciones” (ZPE). Las grandes empresas encuentran en esa metodología una doble ventaja: reducen el costo de producción, que en tales condiciones resulta ínfimo, por lo cual pueden destinar mayores recursos financieros a la creación y el desarrollo de la marca, y se desentienden de la siempre conflictiva relación con los trabajadores de fábrica. Por eso, como sostiene Klein, “a medida que los antiguos puestos de trabajo se trasladan al exterior, algo más se va con ellos: la anticuada idea de que el fabricante es responsable de sus empleados”. Por eso, no podemos evitar circunscribir la aparición de las agencias de trabajo a esa tendencia neoliberal que intenta desligar a las empresas de sus responsabilidades como empleadoras, al mismo tiempo que debilita la otrora poderosa organización de los trabajadores.

IMPLICANCIAS DE LA TERCERIZACIÓN

¿Cuáles son las implicancias concretas de la tercerización? ¿Por qué insistimos con esto? Por dos motivos fundamentales: porque legitiman una precarización inmoral de los trabajadores y porque propician la fragmentación de los colectivos de trabajadores.

La precarización, entonces, es un término que

comenzó a utilizarse en oposición al de flexibilidad, para caracterizar las mutaciones del trabajo que tuvieron lugar desde la década de 1970. A través del adjetivo “precario” se pretendía visibilizar las nuevas formas contractuales que degradaban el empleo, como la extensión de contratos a tiem-

po parcial, por tiempo determinado y del empleo no registrado. En las primeras definiciones, los empleos precarios se definían en contraposición con las características contractuales de los empleos típicos, es decir, los empleos asalariados, de tiempo completo, ligados a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva³⁶.

Con respecto a la otra dimensión de la tercerización, la fragmentación, se da la particular situación de que convivimos, en una misma superficie de trabajo, trabajadores que desempeñamos una misma tarea pero pertenecemos a diferentes empresas, y muchas veces encuadrados en diferentes convenios colectivos de trabajo (diferentes gremios). Es decir, repositores externos (empresas proveedoras) y empleados internos (reposición, cajas, atención al público, etc., de la empresa comercializadora), e incluso trabajadores que prestan sus servicios para una misma empresa pero cobran su sueldo de empresas diferentes (empresa principal y agencias de trabajo). Esta última modalidad es la tercerización más perversa. Porque ser efectivo o tercerizado implica, en favor de los primeros, una serie de beneficios de los que no gozan los segundos, como prioridades en la elección de turnos y horarios, entrega de bolsas o cajas mensuales de mercaderías y, básicamente, una injusta diferencia en sus salarios.

36 . Fernández Massi y Longo, "Nosotros y los otros"; ob. cit.

Para una mejor comprensión de esta problemática, citamos un fragmento del “Diario del delegado gremial” de los trabajadores de Carrefour-Rosario, del 19 de diciembre de 2004:

Entre los compañeros de agencias eventuales se podía percibir un estado de ánimo hostil contra la empresa. Sus sueldos eran los más bajos, y a esto se sumaba el hecho de que cobrarían el aguinaldo en enero, no habían recibido *ticket* canasta, algunos no habían percibido el pago de las horas nocturnas y las últimas dos semanas de diciembre les habían quitado el franco.

Si bien es verdad que la mayoría de los compañeros de agencias se resignaban y aceptaban esta situación, una minoría avalaba nuestra propuesta de realizar alguna acción, a la que se sumaban otros compañeros con más antigüedad, bastante predisuestos a la confrontación.

Nuestro reclamo era modesto: un bolsón navideño para que los compañeros tuvieran una Navidad menos paupérrima, pero la postura histórica de la empresa era no ceder ni siquiera ante el mínimo reclamo. Por eso nos cerraron la puerta de la dirección y nos dijeron que hasta el 27 no nos podían atender. La difusión de este hecho hizo caldear aún más el ánimo de los compañeros.

En una nueva reunión, la gerencia argumentó que no tenían la obligación de dar ningún bolsón porque estos trabajadores no pertenecían a Carrefour sino a agencias eventuales. Pudimos hacerles entender que, de hecho, estos son los compañeros

que sostienen el hipermercado, la prueba estaba en que, si convocáramos a una reunión con estos compañeros más otros que se solidaricen con ellos, el hipermercado se caía a pedazos en 15 minutos. Por el momento no podremos saber si la acción que pretendíamos se hubiera podido llevar a cabo porque, a fuerza de amenazas, se consiguió lo que reclamábamos. Pero lo distinto fue que no eran amenazas en el aire, sino sobre una base material, fundadas sobre un estado de premovilización de los compañeros.

La gerencia de esta multinacional francesa argumentó, en ese momento, que no tenía ninguna responsabilidad con los trabajadores de agencias porque no pertenecían a la empresa. Trabajaban bajo su techo, cumpliendo las órdenes de sus jefes y con la típica remera azul con su logo distintivo, pero en los papeles figuraba otro empleador. El *No Logo* cuenta que, en 1996, el portavoz de Disney, Ken Green, “ante las críticas que se vertían por las desesperadas condiciones que reinaban en la fábrica de Haití, donde se manufacturan las prendas de la marca Disney, dijo: ‘No tenemos empleados en Haití’, aludiendo al hecho de la que la fábrica es propiedad de un contratista”. Porque el neoliberalismo, con sus intentos de flexibilización —entiéndase “precarización”— laboral, es un sistema económicamente injusto y socialmente excluyente, pero esencialmente hipócrita.

Esa fragmentación tiene un segundo y más pernicioso efecto: a la dispersión de los colectivos de trabajadores que debilitan nuestra posición en relación a las patronales, se suma un enfrentamiento, inducido, claro está, entre propios, entre

pares, entre compañeros. Y ahí, en ese campo de batalla que enfrenta al último con el anteúltimo, como dice el intelectual español Íñigo Errejón, es donde reina el neoliberalismo.

Damián es un amigo, ex empleado de Coto, a quien consultamos sobre la actitud, marcadamente hostil, de la empresa hacia los externos.

—Dami, en las reuniones habituales de trabajo que tenían en Coto, ¿cuál era la bajada de línea de los jefes y la gerencia hacia ustedes, en relación a los externos?

—En términos bien crudos, nos decían que ustedes no eran empleados de Coto, eran empleados nuestros, prácticamente. Tan literal no lo decían, pero lo hacían entender, y que nosotros captemos el mensaje así, que explotemos al máximo, que les saquemos el jugo máximo a los externos, así nosotros trabajábamos menos. Y todo lo que ustedes no hagan era por culpa nuestra, porque no se lo hacíamos cumplir; teníamos que ser muy rígidos con ustedes.

—Y con respecto a generar vínculos de amistad o de mayor confianza entre internos y externos, ¿cuál era la postura de la empresa?

—A los jefes jamás les copó que tengamos un trato tan cercano con los externos. Creían que, generando alguna empatía entre internos y externos, podíamos perder autoridad, como que perderíamos fuerza nosotros en obligarlos —que no es la palabra pero, bueno, vos me entendés hacia dónde apunto— a ustedes a que hicieran su tarea.

Este testimonio no hace más que confirmar algo que todos los externos sabemos por rumores, por comentarios, incluso también por declaraciones abiertas, porque los vínculos de confianza, mal que le pese a Coto —y a todas las demás cadenas también, porque en este punto todas coinciden—, inevitablemente se generan, en mayor o menor medida.

Que los externos son unos vagos, hacen su trabajo y se van, dejan el depósito desordenado, basura en cualquier lado; que vienen tres o cuatro horas y encima van a desayunar, que los sábados trabajan medio día y los domingos tienen franco, y como si todo esto fuese poco, ganan más. De todas estas cosas nos acusan, provocando un claro resentimiento en sus empleados más influenciados.

Y las empresas proveedoras no se quedan atrás, insuflando artificialmente la autoestima de propios y menospreciando la capacidad de ajenos. Que no somos simples “máquinas reponedoras”, para eso están los empleados internos de los supermercados, que nosotros gestionamos bocas (tiendas), negociamos (exhibiciones, punteras, porcentajes en góndola); que somos *marchandising*, no repositores; que somos “la punta de la espada de la compañía”, como le gustaba decir a un ex supervisor. Adulación que propone una absurda sobrestimación jerárquica de nuestro rol.



EL DESCANSO DOMINICAL QUE NO PUDO SER Y UNA HUELGA PARA SIEMPRE

El jueves 23 de junio de 2016 se produce un suceso bisagra en la historia mercantil de la ciudad y un hito también, seguramente, a escala nacional: los y las laborantes de las cinco sucursales de Carrefour Rosario, de manera espontánea y simultánea, con mayoría abrumadora, salvo escasas excepciones, deciden parar por tiempo indeterminado. Un hecho inédito en un sector difícil de organizar, por su heterogeneidad y dispersión.

Cuando faltaba una semana para su entrada en vigencia y agotadas todas las instancias judiciales de las empresas, habiendo sido rechazadas las medidas cautelares presentadas por los supermercados Libertad y Coto, la Ley de Descanso Dominical parece encaminarse inexorablemente hacia su implementación. Pero, como ya hemos mencionado precedentemente, estas empresas de comercialización no están dispuestas a rendirse tan fácilmente.

Coto lidera el boicot a la ley: moviliza empleados (al Concejo Deliberante de la ciudad, a la Legislatura provincial en la ciudad de Santa Fe, al Ministerio de Trabajo), paga solicitudes en los diarios, contrata fuerzas de choque para los momentos más álgidos. Es también el que determina los pasos a seguir, el que dicta las órdenes —aunque cueste creerlo, así, en términos tan absolutos— a las empresas competidoras, devenidas en socias coyunturales. Y la orden, en este caso, no admite objeciones, es bien clara y concluyente: “Hay que echar gente”. Carrefour, apremiada por el tiempo, de manera improvisada comete un error garrafal. Toma una decisión que es de una torpeza política inaudita para estas megaempresas que, se supone, a priori debieran ser más expertas en el manejo de conflictos laborales: de la nómina de trabajadores de Rosario, elige 55 nombres al azar para enviar los telegramas de despido, sin considerar cuestiones básicas como la antigüedad y el legajo³⁷.

Y llega el día, jueves 23 de junio. A las 5 AM, cuando empiezan a arribar los primeros trabajadores del turno mañana de las cinco sucursales, se encuentran con la desagradable sorpresa de que muchos de ellos tienen prohibido el ingreso. Por supuesto, se enteran allí mismo, y es algo que nadie esperaba; los telegramas de despido aún no habían llegado a los respectivos domicilios. La conmoción es progresiva, aumenta a medida que pasan los minutos; nadie sabe muy bien qué hacer. Los despedidos se juntan, primero en las puertas de entrada de los diferentes locales, y nadie se retira. Llegan los compa-

37. Dos ejemplos elocuentes: despiden al catalogado como mejor cajero de Argentina, esto es, el que recaudaba más fondos en una campaña de donación de vueltos, destinados a la Fundación Scholas Occurrentes, a iniciativa del Papa Francisco; y al único trabajador de Carrefour Rosario que fue a manifestarse al Concejo Deliberante de la ciudad en contra de la Ley de Descanso Dominical.

ñeros que ingresan a las 6 AM, se encuentran con un panorama sombrío y desconcertante. Para ese entonces, llamadas y mensajes mediante, en las diferentes sucursales ya están todos al tanto de que la situación es general. Con el arribo de los delegados, se decide entrar y concentrar en los comedores a la espera de respuestas por parte de las autoridades de la empresa. Se encuentran así, juntos y en la misma situación, los viejos y los más nuevos, los de legajo intachable y los problemáticos, los rebeldes y los “patronales”³⁸.

Los trabajadores que tuvieron la suerte de poder ingresar, no sólo por solidaridad, sino también al percibir el perfil heterogéneo de los compañeros despedidos y entender que había sido una decisión al azar, y que como tal le podría haber tocado a cualquiera, se dirigen también a los comedores. Una torpeza empresarial posibilita la unión que tantas veces pregonamos y que difícilmente conseguimos. La comunicación permanente permite coordinar acciones conjuntas, y así las decisiones se replican al instante en cada una de las sucursales. Cinco sucursales. Cinco comedores. Cinco asambleas espontáneas.

Por supuesto que lo inesperado e injusto, indiscriminado y torpe de la situación sembró el terreno propicio para una reacción espontánea, y la espontaneidad es vital para cualquier acción de lucha que se emprenda, por el efecto sorpresa, porque encuentra al oponente desprevenido, anulando su capacidad de respuesta inmediata.

La dirección de Carrefour no esperaba una postura en bloque tan significativa, por la simple razón de que un hecho similar jamás había ocurrido, por las características y dinámicas pro-

38 . Así llamamos en nuestro ámbito a los más comprometidos con las empresas, a quienes defienden en demasía los intereses de estas.

pías del sector mercantil, que ya hemos analizado. Pero para que una acción espontánea, que surge indefectiblemente desde las bases, de cualquier fuerza mínimamente organizada, tenga efecto y pueda sostenerse en el tiempo con expectativas de victoria es condición necesaria la preexistencia de un “elemento de dirección consciente”. ¿Qué queremos decir con esto? Que en Coto también hubo despidos ese mismo día —porque la extorsión empresarial fue coordinada—, pero fue imposible pensar una reacción similar a la implementada en Carrefour, en aquel entonces y aún hoy en la actualidad, por cómo opera el poder patronal en esa cadena. Y si la hubiese habido, habría sido rápidamente sofocada, anulada, por ausencia del esencial elemento de dirección consciente que la sustente, que la banque. ¿Cuál es ese “elemento de dirección consciente”? En este caso, en este sector en particular y en este momento histórico, un cuerpo de delegados unido, que trabaje de manera mancomunada, coordinada.

En Carrefour se acerca la hora de la apertura y, lógicamente, las tiendas no están listas para recibir clientes. Son las 8.30 AM y todo el personal del turno mañana de las cinco sucursales se encuentra reunido en los comedores en situación de asamblea permanente. Los directores, gerentes y demás escalafones jerárquicos, desesperados ante esta situación insólita y en comunicación permanente con la alta gerencia de Buenos Aires, comienzan a presionar. Las típicas amenazas de descuento del día laboral y del extra por presentismo calan hondo en los compañeros más endeblés, pero se logra contenerlos. La decisión es inalterable: no se trabaja hasta que no sean reincorporados todos los compañeros despedidos.

Hacia el mediodía trasciende que el Ministerio de Trabajo dictará la conciliación obligatoria al día siguiente, viernes 24 de junio, a las 12. Los delegados que offician de interlocutores, en comunicación constante con el sindicato, discuten los pasos a seguir: si es conveniente levantar el paro o continuar con la medida de fuerza hasta el final. Desde el sindicato sugieren levantar. Esta sugerencia, vale aclarar, no responde, como muchas veces se suele pensar, a un acto de mala fe o un trato “por detrás”, secreto. Al menos, los compañeros no lo sienten así. La sugerencia responde, más bien, a una maniobra de guerra, respetable y entendible dadas las circunstancias: entrar, pegar, salir. Se entró por sorpresa, se pegó fuerte, la patronal sintió el cimbronazo, hay que salir. A veces puede resultar contraproducente tensar demasiado la cuerda, porque existe el riesgo de que se corte. Pero este es momento de arriesgar, de fortalecer la organización y consolidar esa unión inesperada y repentina. Es momento de respetar la decisión de las bases: el paro no se levanta hasta que no sean reincorporados todos los compañeros.

Naturalmente, la acción intimidatoria por parte de la patronal se direccionó, de manera individual, a compañeros con determinado perfil, que la empresa, por supuesto, conoce muy bien. Sin embargo, no hubo deserciones.

Si se levantaba el paro, como sugería el sindicato, no se respetaba la voluntad de los compañeros y quedaba como un pacto tripartito entre Estado, empresa y sindicato, que los excluía arbitrariamente. Por lo tanto, se hubiese perdido lo genuino y transformador de un movimiento espontáneo con dirección consciente. Un grave error que quizás le hubiese permitido a la empresa remediar su torpeza inicial, ganar terreno y recuperar la iniciativa.

Pero esta vez fue una victoria. (Recordemos la historia del frustrado primer intento de elección genuina de delegados en Micropack). Tal como se esperaba desde que trascendió la noticia de la conciliación obligatoria, el viernes 24 de junio al mediodía fueron reincorporados a planta permanente todos los compañeros despedidos. A partir de ese momento, se restablecieron todas las actividades de rutina, que permiten el normal funcionamiento de los supermercados, los cuales abrieron sus puertas al instante. Claro que un día de paro total no se recompone de un momento a otro, y recién cerca de las 18 lograron estar plenamente operativos. En conclusión, fueron casi 36 horas.

¿Cómo se logró ese nivel de organización indispensable para llevar adelante, de manera victoriosa, una empresa tan arriesgada? En primer término hay que decir que el cuerpo de delegados de Carrefour Rosario funciona como tal desde 2011, aproximadamente³⁹. Si bien mucho tiempo antes, allá por 2005 y 2006, se concretaron las primeras instancias de encuentro y organización, que incluyeron dos reuniones en el sindicato y un escrache en la puerta de la sucursal 32, con motivo de un reclamo salarial —del que participaron los delegados de las cuatro sucursales por entonces existentes, el sindicato y el primer puñado de compañeros que tomaron parte de una acción directa, sobreponiéndose al temor de la exposición—, lo cierto es que no era lo habitual, faltaba la sistematicidad y la disciplina del funcionamiento orgánico de un cuerpo. Funcionar como cuerpo, entonces, implica una comunicación permanente (a través del grupo de WhatsApp), reuniones semanales (generalmente

39 . Ninguno de ellos supo decirnos con precisión. Por supuesto, no hay un momento fundacional.

en el sindicato), recorridas habituales por cada una de las cinco sucursales de la ciudad (hoy los delegados son conocidos en todas ellas). Pero, fundamentalmente, encarar las cuestiones transversales de manera colectiva frente a la patronal; es decir, todas las negociaciones, conflictos e inquietudes comunes a las cinco sucursales.

La experiencia de 2004 —mucho antes de la conformación del cuerpo de delegados— de los delegados de Carrefour 18 para que se tratase de manera igualitaria a los compañeros tercerizados en agencias de trabajo y estos recibiesen el bolsón correspondiente de fin de año es el claro ejemplo de un conflicto transversal abordado de manera individual. Independientemente de que su conquista haya desbordado esa sucursal y derramado sus frutos en las restantes, nos permite reflexionar acerca de la potencia de entablar una negociación de esa magnitud con la patronal, de manera colectiva. Claro que también existen problemas, inquietudes y malestares propios de cada sucursal, que serán canalizados hacia la gerencia para su abordaje y solución, por medio de los delegados correspondientes.

Año 2020. Inicio de la pandemia por Coronavirus. Sucursal 32, calle Pellegrini. La empresa, desoyendo las recomendaciones sanitarias de distanciamiento, permite el ingreso ilimitado de clientes. El salón es un hormiguero. Los elementos de protección personal (barbijos, máscaras, alcohol en gel y, en el caso de la línea de cajas, el acrílico divisorio) no se implementan aún. Las cajeras (la primera línea de los supermercados, las más expuestas) están cansadas y angustiadas, con miedo e incertidumbre. Así no se puede continuar. Se activa, entonces, en ese sector, cerca de las 11 de la mañana, una asam-

blea espontánea y deciden parar una hora: los cajeros dejan de cobrar, los reposidores suspenden su tarea, en panadería y fiambrería se para la producción.

Los clientes se molestan, hay algunos gritos, algunos insultos. Unos continúan con sus compras haciendo pasar el tiempo, otros, visiblemente disgustados, abandonan sus changos llenos y se retiran.

La gerencia está que trina. Amenazan a los delegados con el inicio de acciones legales contra ellos, amenaza que por supuesto no prospera. Pasado el tiempo de paro acordado y con el salón notoriamente más descongestionado, se restablecen las actividades.

¿Cómo evitar que vuelva a repetirse una situación similar? Los trabajadores idean un sistema de control: cada cliente que ingresa a la sucursal recibe un pequeño plástico con un número que debe devolver cuando se retira. Así, en un flujo continuo, el trabajador de seguridad apostado en la puerta de ingreso entrega y recibe números permanentemente. Si se queda sin números, quiere decir que la capacidad permitida está colmada y se procede a cerrar las puertas.

Una sucursal en particular, un conflicto particular. Una asamblea espontánea y una acción concreta. Una propuesta de solución ideada por los propios trabajadores y aceptada e implementada por la empresa.

Viajemos aún más atrás en el tiempo. Indaguemos en profundidad en la historia para tratar de encontrar algunas pistas que nos permitan esbozar una teoría sobre el nacimiento de la organización de los laburantes de Carrefour, su etapa embrionaria, que tuvo su momento cúlmine aquel jueves 23 de junio de 2016.

Desde que la cadena abrió las puertas de su primera sucursal en la ciudad, allá por 1996 y hasta bien entrado el siglo XXI, el funcionamiento interno siempre fue de una disciplina carcelaria. Los jefes, formados (o formateados) en Buenos Aires, son guardiacárceles, de esos que tantas veces hemos visto en las películas de Hollywood, que van y vienen vigilando y controlando todo, especialmente que no haya compañeros hablando, e incluso aquellos que comparten pasillo deben realizar su tarea en el más espectral silencio. En esas condiciones, imaginemos la dificultad de ensayar las primeras formas de organización. Sin embargo, a veces a escondidas, a veces fuera del ámbito laboral, los trabajadores, siempre incentivados y motorizados por los delegados, comienzan a juntarse, a hablar, a plantear sus necesidades, a manifestar sus malestares y disgustos. Así surgen pequeños grupos combativos, en sectores determinados, cuyo entusiasmo desbordante puede ser imprudente si no se lo contiene y direcciona. Tal es el caso del sector del COP⁴⁰ de la sucursal 18.

El conflicto salarial de 2005 implicó el descontento de muchos trabajadores por una maniobra artera por parte de la empresa de absorber los premios dentro del básico y, de esta forma, evadir el incremento del salario acordado por la Federación en Buenos Aires. Si bien ese malestar general fue mitigado con la entrega mensual de *tickets* canasta, se sabía que constituía un paliativo temporal. Pronto los ánimos volverían a alborotarse. En marzo de 2006, un grupo de compañeros del COP les hizo saber a los delegados su hartazgo con los magros salarios y que, si era necesario, iban a parar. Los delegados intentaron apaciguar las aguas ya que, un paro aislado de un sector específico con un

40 . COP: sector encargado de la elaboración de productos de panadería y fraccionado de fiambres para distribuir en todas las sucursales.

plantel de 30 trabajadores sobre un total de 300 de la sucursal, era un suicidio, y pactaron una reunión fuera del establecimiento. En la reunión, el grupo enardecido insistía en la necesidad de parar, pero lo cierto era que no estaban dadas las condiciones para sostener una medida semejante. Entonces, convencidos de la peligrosidad de la idea, pactaron una nueva reunión, pero esta vez dentro del establecimiento, en el mismo sector del COP, con la dirección de la sucursal y abierta a todos los compañeros de los sectores que quisieran participar.

Los gerentes, convencidos de que sería otra reunión con los mismos agitadores de siempre y que el rechazo a sus demandas iba a ser un trámite más, se sorprendieron al encontrarse en el lugar con 60 compañeros, una cifra significativamente mayor a la que solía participar de ese tipo de instancias colectivas. Ante esta situación y en clara actitud de repliegue, aceptaron el petitorio y se fijó un plazo de diez días para una respuesta concreta por parte de la empresa.

Transcurrido ese lapso, la respuesta no fue la que esperaban los trabajadores: “hay que esperar las paritarias”, “no podemos pasar por arriba de lo que se decide en Buenos Aires”, y bla, bla, bla. Ahora sí estaban dadas las condiciones para concretar una medida, ansiada desde hacía mucho por los delegados: una asamblea general de los trabajadores dentro del establecimiento, sin presencia patronal.

Día y hora: jueves 13 de abril de 2006, a las 13.

Compartimos, para mayor fidelidad del relato, un texto del “Diario del Delegado Gremial” referido al tema:

Finalmente la asamblea o reunión en el lugar de trabajo se realizó el pasado jueves 13 en vísperas de Pascuas. Desde la mañana temprano agitamos

por lo bajo (a la una en el comedor), porque el horario lo habíamos manejado con discreción para no servirle el apriete a la patronal; es más, el Sindicato, tal cual lo habíamos programado, mandó unos días antes una circular avisando que ese día se haría una reunión y recorrida por el local con el objeto de informar sobre la campaña de aumento salarial, en la que fijaba el día pero no la hora, y los trabajadores murmurábamos falsas acciones para que no detecten la verdadera y perder el factor sorpresa. A la una, cuando llegaron los demás compañeros del Sindicato, ante la rabia del personal jerárquico, recorrimos el salón y nos dirigimos junto con grupos de trabajadores de las distintas secciones hacia el comedor. A estos se sumaron compañeros de otros turnos y, excepto algunas cajeras, estábamos todos. Ahí discutimos, decidimos y hasta cantamos consignas durante casi una hora y media. Reafirmamos con un petitorio lo que veníamos pidiendo y fijamos un plazo hasta la asamblea que se realizará en cinco días, el viernes 21. También se discutió sobre la campaña en el resto del gremio, sobre movimientos similares que se estaban produciendo en la Terminal o Jumbo, y votamos intensificar la lucha por el descanso dominical.

Independientemente de cómo hayan resultado las cosas —por esos mismos días, el gobierno, los empresarios y la Federación de Empleados de Comercio pactaron un techo salarial de 19%, escalonado en tres veces, por lo cual el escenario cambió por completo—, lo cierto es que ese fue un momento de rup-

tura, de quiebre, un cambio en el paradigma neoliberal individualista que dice “cuida lo tuyo que nadie te lo va a cuidar por vos”. Un momento de camaradería.

Nosotros buscamos una génesis de organización y ahí tenemos, sin dudas, un primer gran momento. Pero ¿es suficiente? Continuemos un poco más.

Tiempo después, en 2011, el sector del COP de la sucursal 18 es desmantelado y sus trabajadores son reubicados en las diferentes sucursales de Rosario. ¿Esta medida respondía sólo a una estrategia comercial o hubo, además, un propósito encubierto de desarticulación de un sector conflictivo (donde se inició todo)? ¿Apagó el incendio o, por el contrario, propagó el fuego? Diseminar trabajadores forjados al calor de la lucha y con una asamblea general en el propio espacio de trabajo sobre sus espaldas —con todo lo que ello implica— quizás no haya sido la decisión más inteligente por parte de la empresa. En cuanto al proceso global de organización de los trabajadores, indudablemente este suceso ha significado un aporte invaluable a su gestación, desarrollo y consolidación.

Sin desmerecer, por supuesto, los procesos de organización interna que se fueron dando en simultáneo en cada una de las sucursales⁴¹, que sin duda son valiosísimos y ameritan su propio libro —los viejos trabajadores de la sucursal 268 de calle Pueyrredón, por ejemplo, que vivieron el traspaso y la transición de Norte a Carrefour, seguramente tienen mucho para aportar—, quizás hayamos encontrado, en ese foco in-

41 . Un rasgo para nada menor del cuerpo de delegados de Carrefour es que la mayoría de ellos son (y eran por aquel entonces) militantes activos (en distintos espacios) con formación política e intelectual, y muchos se conocían previamente por ese motivo.

surrecto, la explosión primitiva, el Big Bang que dio origen a esta experiencia de organización colectiva pionera en el país.

LA CRONOLOGÍA Y EL DESENLACE

El proyecto de Ley de Descanso Dominical, elaborado y elevado a la Legislatura provincial por el Sindicato de Empleados de Comercio de Rosario, fue aprobado en ambas cámaras con algunas modificaciones. Una especialmente relevante otorgaba a las comunas y municipios de la provincia la potestad de decidir su aplicación o no, es decir que los concejos municipales y comunas debían, antes, aprobar un Proyecto de Adhesión a la Ley. En Rosario, este Proyecto de Adhesión fue aprobado por amplia mayoría. La ley se aplicó, entonces, desde julio de 2016 hasta diciembre de 2017, casi un año y medio, con algunos domingos de apertura (cautelares mediante) y otros de cierre, con transgresiones a la ley y multas, hasta que la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe decretó definitivamente su inconstitucionalidad, con el argumento de que “la regulación del régimen laboral durante feriados nacionales, la regulación de la jornada de trabajo y el descanso semanal constituyen materias expresamente delegadas al Congreso de la Nación”.

UNA MÁS... CONFESIONES DE UN REPOSITOR EXTERNO

(Anónimo)

Repositor externo; ya la denominación te margina, te hace sentir que sos de afuera. “Externo” con todo lo que eso implica. Por ejemplo, como sos de afuera, de arranque ya no tenés los mismos derechos o privilegios de que gozan tus pares o colegas “internos” en los lugares donde prestás el servicio. El mote de “externo” despersonaliza, desrelaciona, como si tu trabajo lo hicieses desde afuera, remotamente. Estás, pero no sos. ¿Se puede estar sin ser?

Ser repositor externo, contratado por una agencia (como es mi caso y el de tantos otros), significa que uno no trabaja para el supermercado, sino para una empresa que triangula, que oficia de nexo con la marca que vende un producto, lo coloca dentro del local de ventas, lo controla y distribuye. Mi trabajo consistía en la reposición de varios productos de consumo, una amplia y variada gama, con sus alternancias. A veces la agencia firmaba

contrato de reposición con una marca, al poco tiempo ese contrato se rompía o vencía, esa marca entonces ya no se reponía y llegaba otra. Todo tan volátil como el trabajo que hacía.

Reponía en el sector de bodega, vinos, aperitivos y otras bebidas, pero también en almacén, productos “secos” como yerba, té, mate cocido, entre otros. Esto fue lo regular, el hilo o la constante desde mis inicios allá por 2006, hasta mi retiro casi dos lustros más tarde.

Les puedo asegurar que repuse de todo: esponjas y productos de limpieza, útiles escolares, productos estrictamente estacionales (navideños, de Pascuas), golosinas, aceites, harinas, fideos, galletitas, productos de bazar, etc. Es decir que me moví por toda la cancha, conocí los más oscuros recovecos de los depósitos, los puntos ciegos de las cámaras de vigilancia, los vestuarios o baños (donde uno hace muchas veces un *break* encubierto), y todas las oficinas, a las cuales, por alguna u otra razón, tenés que ir a “mendigar”, ya sea para que te aprueben un pedido o para destrabar algún tema administrativo, porque eso también formaba parte de nuestro laburo.

Lo más importante son las relaciones. Siempre dije a viva voz, haciéndome el estadista profesional, sin ningún tipo de análisis más profundo que el que puedo hacer desde mi propia experiencia, que en este laburo el 70% son relaciones y el restante 30% trabajo físico. Hay pibes que laburan un montón físicamente, pero no se hacen ver, no relacionan y están en las sombras, nadie los conoce.

El repositor externo es, de un tiempo a esta parte, una piedra basal del funcionamiento general de los supermercados, pero, paradójicamente, no es una pieza fija. Como dije, es muy volátil, fácilmente reemplazable. Desde muy temprano hace apertura, como se dice habitualmente en el rubro, y consiste

en frentear y reponer mercaderías con el fin de que no queden huecos vacíos al momento en que se abren las puertas del hipermercado. Es imperioso para las empresas que ese ejército, mezcla de empleados experimentados y pibes que recién arrancan, entiendan la importancia del *layout*, el diseño de la góndola, la presentación y disposición del producto allí, ya que el mejor comercial de la mejor agencia en el *prime time* del medio de mayor audiencia no surtirá efecto si el producto no gana dimensión en la góndola, donde la renta se calcula por centímetro lineal⁴², donde el estante a la altura de la vista y las punteras (o exhibiciones adicionales) son los espacios más codiciados. Que si la rotación no es alta, el producto pierde espacio, por lo que la reposición debe ser inmediata para evitar el “hueco”. Que ese “quiebre” (falta de stock) no se perdona y se traduce en ceder el paso a la competencia. Además, si no hay limpieza o no hay un precio puesto, se pierden ventas y, por sobre todas las cosas, que de una manera u otra el responsable siempre “sos vos”. Aun en tiempos de crisis y caída del consumo, si el producto no se vende es porque “vos” no estás haciendo bien las cosas.

El día de un “repo externo” comienza en el famoso “Contralor” en Carrefour o “Puesto 20” en Coto (en los demás locales los puestos de ingreso o vigilancia suelen ser más informales). En La Gallega, tenés que ir a las oficinas centrales en la calle Oroño y presentar los pelpas para la famosa credencial de ingreso (que no es más que un papelito fotocopiado con un sellito). En estos puestos, los empleados de seguridad allí

42. En este caso, la bajada de línea de todas las empresas, sin excepción, es “hay que robar lugares, ganar espacio en las góndolas”. Esto crea, muchas veces, una situación de tensión entre colegas, entre compañeros. Un enfrentamiento entre trabajadores promovido por las empresas.

apostados se encargan de habilitar el ingreso a los repositorios externos y a cualquier otra persona que pretenda acceder al salón con fines laborales, previa presentación de la papeleta habilitante, que incluye seguro de vida, ART, formulario 931 y libreta sanitaria. Ser “buena onda” con ellos es fundamental para la propia supervivencia. La barba, el arito, el pelo largo, la chaquetilla bordó (en el caso de Carrefour), los elementos de seguridad (botines, guantes y casco) actúan como barreras, motivos de exclusión, según las políticas de cada establecimiento. Cualquiera de ellos, con llamativas vestimentas, ridículo lenguaje codificado, como el de las fuerzas de seguridad, y un handy siempre preparado para contactarse con los jefes, pidiendo autorización hasta para ir al baño, puede hacer esperar a discreción el permiso para empezar a trabajar, o simplemente negarte la entrada⁴³.

Una vez en el salón, hay que dirigirse a uno de los empleados del sector, al que, por bajada, le hacen creer que será tu encargado de ahí en más: si te hace laburar más a vos, él laburará menos. Muchos compran ese discurso y lo creen; con el tiempo, será también nuestro trabajo, góndola de por medio, tirar esa pared que la patronal intenta levantar entre el interno y el externo, demostrando que ambos somos laburantes, que nuestros intereses son comunes y humanos. Ejemplos de ex encargados reconvertidos, que terminaron de nuestro lado, no faltan, lo cual significa que se puede y vale la pena intentarlo. En ocasiones llevará más tiempo, en otras, menos, pero siempre vale la pena.

43 . Lamentablemente, con muchos de ellos chocamos a diario, pero no hay que perder de vista que también son trabajadores precarizados, con sueldos de miseria y horarios rotativos, sobre los que opera la imposición del miedo basado –como en Coto– en un control asfixiante y en el llamado de atención permanente.

Paso a detallar algo curioso, casi gracioso, analizándolo ahora en retrospectiva, algo increíble pero que en su momento sufrí y hoy deben padecer quienes están en esa situación.

La empresa que me empleaba, la tercerizadora, dividía mi tarea en varias marcas. ¿Cómo? Mi trabajo se vende por tiempo; a una firma le vendía una parte de mi tiempo (una, dos, tres horas, o las que fuesen) y a otra lo mismo, y así sucesivamente hasta cumplir las 8 horas diarias por los distintos locales por los que deambulaba. En otros casos los ruteos se limitan a un supermercado, como las marcas líderes que designan repositorios exclusivos para que presten allí sus tareas laborales el día completo.

Como trabajaba para la “agencia”, tenía un supervisor de allí y, a su vez, cada una de las marcas que representaba tenía su vendedor, que oficiaba casi como un encargado (me vigilaba a mí y a la agencia), controlando si su mercadería estaba bien exhibida y rotaba, y además actuaba de nexo para informar los pedidos que debía meter en cada boca. A su vez, dentro de cada local que visitaba tenía un jefe de salón y, al mismo tiempo, esa figura de encargado de sector que mencioné previamente, que no era más que un repositor interno de la cadena pero con aspiraciones (vaya uno a saber a qué).

En la cadena de mando contaba ya con más de cuatro o cinco figuras, todas exigiendo algo a la misma persona. Completaba el control un pesado Nextel (del modelo más viejo y robusto), que debía llevar siempre encendido, aun fuera del horario laboral. Como la agencia que me empleaba está radicada en la capital federal y no tiene oficinas en Rosario, las reuniones con el supervisor las hacíamos en un bar y muchas veces, si querías consumir algo, lo tenías que garpar vos. Y otra cosa: las reuniones siempre se hacen fuera del horario laboral.

En general, la diferencia la marcan las relaciones personales. Es esto que les comentaba, que siempre fui inquieto y utilicé el trabajo (con un horario propicio) para desarrollar o formarme en otras áreas. Aprendí refrigeración en un instituto y me matriculé. Y como *hobby*, hace como 20 años empecé a incursionar en el mundo de la electrónica; más específicamente, arreglaba computadoras y celulares. Consulta de acá, changa de allá, se fue corriendo la bola y pasé de ser el repositor de PDV a “el loco de los celulares y las computadoras”. Así, casi inconscientemente y dentro de ese criterio de justicia de una sociedad, el de la movilidad social ascendente, había subido un escalafón, y ya no tenía la escala más baja, esa de la que todas las otras sacan provecho. Con muchos encargados desarrollé una buena relación, principalmente a partir de estos temas y no por mi esfuerzo a la hora de trabajar. Por el contrario, era bastante vago, pero pillito. Mis compañeros siempre me recuerdan que, cuando la mayoría reponía en grandes carretas con cargas muy pesadas, yo hacía muchos viajes, iba y venía al depósito con un changuito, un laburo de hormiga. Eso tenía un propósito, además de no cagar mi espalda: me creaba una dinámica, me movía y mientras más me movía más me relacionaba con las personas. Para retirarte del local, una vez concluido el trabajo, tenés que tener el visto bueno del encargado, a veces hasta por triplicado, como en La Gallega o en Coto (firma del encargado de góndola, de los encargados de salón y del encargado de depósito). Una locura. Realmente son contados con una mano los encargados a los que nunca supe por dónde entrarles. Cuando no sabés cómo hacerlo (con algún chiste o comentario gracioso), te hacen esperar y luego te acompañan a la góndola a verificar que esté hecho tu trabajo. Un momento indignante.

Una de las pérdidas, que no son tan importantes en términos de costos pero que exasperan al mercado, son los robos de mercadería y el consumo interno. En realidad, creo que es un pequeño hurto, una señal de resistencia a tantos abusos, como cuando te hacen laburar un feriado u horas extras que no son remuneradas. ¿No nos están robando también?

No es para hacer apología del delito⁴⁴, pero el consumo interno es una señal de resistencia también. Probé tantas cosas que, si tuviera que pagarlas, jamás las habría saboreado, como el caviar. Esto me llevó a pensar cómo el “saber obrero”, ese que nace de la experiencia, estaba presente ahí para sacar ventajas de las vulnerabilidades de seguridad y ejecutaba su resistencia en las formas más diversas y hasta graciosas.

Siempre supe que mi lugar no era ese, o al menos me propuse que no lo fuera, aunque se me hizo un poco más largo de lo esperado, 10 años. Para mí, fue un medio para conocer gente, tejer relaciones, formarme y buscar alternativas. Un plan B por si todo se iba al demonio.

Mi despedida de los súper fue como la de muchos. El cuerpo te va pasando factura, años y años tirando cajas de vino o bultos pesados no resultan gratis. El talón de Aquiles de los repositorios es la tendinitis, y lo que empezó como algo simple terminó en algo crónico, complejo y con la rotura de un ligamento del hombro, el manguito rotador. Conocido como

44 . Remarcamos esto en otro capítulo del libro y vamos a hacerlo cuantas veces sea necesario. Insistimos en que ese hurto o consumo interno es una respuesta a las lógicas de funcionamiento interno de las grandes cadenas. Si muchas de las actitudes patronales que señalamos en este libro se revirtieran, no nos cabe duda de que esta situación se reduciría o desaparecería.

el “mal del tenista”, siempre suelen asociar patologías a los deportistas, nunca a los trabajadores. Curioso, ¿no?

Me alejé de las canchas casi un año, entre fisio y tratamientos sin resultados, hasta la intervención quirúrgica, que me dio la opción de volver y hacer como si nada hubiese pasado (la secuela era una incapacidad de 14 puntos), o realizar tareas livianas (en mi trabajo no existen las tareas livianas, pensé). Y eso me contestaron por telegrama, luego de que elevaran al empleador el informe médico de la ART. El seguro se haría cargo monetariamente de la incapacidad —porque cada parte de tu cuerpo tiene un precio— y el empleador me daría la mitad de la indemnización que me correspondía porque no tenían la culpa de no tener tareas livianas para asignarme (art. 247, LCT). Ya para entonces, a fuerza de pasear por tantos lados, había aprendido mucho de enfermedades laborales y leyes; es más, asesoraba a compañeros en la misma situación. Y cuando dejé de trabajar y seguí cruzando a trabajadores de los diferentes supermercados por los que anduve, hablando de mi retiro de la actividad, todos me respondían lo mismo: “Está muy bien. ¿Te vas a hacer lo tuyo, no? Qué suerte que tenés”. “Yo soy un inútil, no sé hacer nada aparte de esto”. Y siempre les contestaba lo mismo: proponéte lo, aprendé otra cosa, formate. Pero claro, si no consideramos el contexto, el entorno, la realidad individual de cada uno, podemos caer fácilmente en la falacia neoliberal de la “meritocracia”. Hay laburos que te asfixian y no te dejan tiempo libre para que lo hagas. Y pensaba en el empleado de La Gallega, que labura cortado, cuatro horas a la mañana y cuatro a la tarde. El sistema mismo muchas veces opera en contra de la formación profesional de los laburantes.

AGRADECIMIENTOS

- A TODOS Y TODAS LOS/AS COMPAÑEROS/AS QUE CON PEQUEÑAS ANÉCDOTAS ENRIQUECIERON ESTE RELATO.
- A DIEGO Y JORGE, DELEGADOS DE CARREFOUR.
- A MI AMIGO SEBA (EX DELEGADO DE CARREFOUR Y ACTUAL DIRIGENTE GREMIAL) POR ESTAR SIEMPRE PARA CUALQUIER CONSULTA.
- A MARA POR EL CONMOVEDOR TESTIMONIO DE SU EXPERIENCIA EN LA GALLEGA.
- A JUAN, QUE CON SU HISTORIA (QUE ES LA DE MUCHOS) INSPIRÓ LA ESCRITURA DE ESTE LIBRO.
- A MI AMIGO “EL LOCO DE LOS CELULARES Y LAS COMPUTADORAS” POR SU EMPUJE Y CABEZA.
- A PAULA ABAL MEDINA POR SU GENEROSIDAD. SIN SU COMPROMISO ESTE PROYECTO NO HUBIESE SIDO POSIBLE.
- A MI VIEJA, QUE ME BANCA EN TODAS (A PESAR DE TODO).
- A MI VIEJO, QUE LLENÓ NUESTRA CASA DE LIBROS.

NACION TRABAJADORA