

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

La Negociación Colectiva en la Industria del Papel

Lic. María Victoria Barzola

mvbarzola@yahoo.com.ar

María Soledad Guerriere

soleguerriere@yahoo.com.ar

Lic. Leandro Oyarzo

oyarsoleandro@gmail.com

Lic. Roxana Sánchez

roxanaceleste_sanchez@yahoo.com.ar

Introducción

La negociación colectiva constituye un mecanismo fundamental para las relaciones del trabajo y el sindicalismo, ya que implica la convergencia de los actores sociales (sindicatos y empresas, arbitrados por organismos estatales) para establecer las normas que regirán las relaciones entre ellos. No obstante su relevancia, la negociación colectiva devino una institución poco utilizada desde el retorno democrático en 1983 y a lo largo de toda la década de 1990 (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

Esta tendencia pareciera estar revirtiéndose en los últimos años, manifestada en el creciente número de convenciones colectivas y actas acuerdo negociadas anualmente desde 2003 en adelante. Asimismo, junto a la recuperación de la industria y de la economía, se observa un incremento en los niveles de conflictividad, en un contexto de aumento del empleo registrado y la disminución relativa del trabajo no registrado (Palomino, Trajtemberg, 2007). Esta nueva configuración de las relaciones laborales es analizada a partir de la hipótesis de un nuevo régimen de empleo (Palomino, 2007), para diferenciarla de la tendencia precarizante prevaleciente en la década de 1990.

Teniendo en cuenta este contexto, el objetivo del presente trabajo consiste en analizar la dinámica de la negociación colectiva en la industria papelera argentina entre los años 2003

y 2009. De manera específica, nos preguntamos ¿existe correspondencia entre el contexto actual de revitalización colectiva y la dinámica de negociación en la actividad papelera? ¿Qué cambios y continuidades se observan en la negociación respecto de la década precedente? ¿Cuáles son los alcances y límites del actual proceso de negociación?

La metodología utilizada se centra en el relevamiento y análisis de convenios colectivos y actas acuerdos, junto a la realización de entrevistas a informantes claves.

Una de las conclusiones preliminares a la que hemos arribado indica que, a pesar del aumento de la cantidad de convenciones y acuerdos registrados para el período estudiado, los contenidos negociados continúan siendo similares a los de hace más de veinte años.

A excepción de las escalas salariales, los contenidos negociados en la industria papelera reflejan una falta de actualización, fundamentalmente en lo que respecta a la organización del trabajo. Ello representa importantes desafíos para las asociaciones sindicales locales y los delegados de base, quienes deben intervenir y negociar con las empresas aquellos aspectos no contemplados en los acuerdos colectivos. Dicha situación puede traer como consecuencia el surgimiento de diferencias en las condiciones de trabajo entre las diferentes empresas que componen el sector, mientras allana el camino hacia formas de flexibilización y precarización laboral.

Se tomarán como casos de estudio dos plantas de empresas dedicadas a la elaboración pasta celulósica, Papelera del Plata S.A. y Celulosa Argentina S.A., ubicadas en la localidad de Zárate. De manera específica se analizará los impactos de la falta de actualización de los contenidos negociados en las relaciones laborales internas de cada empresa y en el lugar de trabajo.

1. La industria del papel: rasgos generales

Las sub-ramas papeleras y su producción

En la rama industrial papelera, podemos encontrar los siguientes sectores¹:

¹ Esta tabla se ha confeccionado con datos provenientes de los sitios web de las diferentes cámaras empresarias, que se incluyen en las referencias bibliográficas

Sub-rama	Fabricación	Cámara Empresaria
Celulosa y Papel	Pastas celulósicas y papeles, cartones, cartulinas.	Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel
Cartón Corrugado	Papeles lisos a uno o varios papeles ondulados.	Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado. Agrupa a más de 60 empresas, que representan el 90% de la producción nacional.
Bolsas de Papel	Bolsas Industriales de papel	Cámara de Fabricantes de Bolsas Industriales de Papel
Depósitos y conversión	Compra-venta de cartones, cartulinas, embalajes. Productos de librería. En términos generales, lo referente a la manufactura de papeles y afines.	Cámara Argentina del Papel y Afines. Cuenta con 50 afiliados.
Envases de cartón, tubos y afines	Transformación del papel y cartón en envases y productos para embalajes.	Cámara Argentina de Fabricantes de Envases de Cartón, Tubos y Afines (CAFET). Agrupa a diez empresas asociadas
Producción de productos abrasivos	Limas abrasivas, copas rectas y cónicas, lijas montadas, discos de lija, ruedas y rodillos flap, copas de lija, conversión de bandas de lija.	Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos (CAFFPA).
Empresas Recorteras	Reciclado de recortes y rezagos de papel.	No existe una cámara empresaria específica. En la negociación colectiva, el sector está representado por un conjunto de empresas.

Como se puede observar, la industria papelera se divide en varios sectores de actividad (sub-ramas), en la que se fabrican diferentes productos. Sin embargo, la sub-rama dedicada al procesamiento de pasta celulosa cumple un rol fundamental ya que su producción constituye el insumo principal de varias de las restantes sub-ramas. Por lo tanto, una merma en sus niveles productivos impactaría de manera directa en el volumen global de la actividad papelera.

Por otra parte, en el cuadro también se resalta la ausencia de una cámara empresaria para aquellos emprendimientos que reciclan papel, quienes se agrupan a la hora de negociar convenios colectivos. Varias de las empresas aquí comprendidas, como la empresa Papelera del Plata, forman parte de más de una cámara. Quizá la falta de una organización colectiva se deba a que el sector en cuestión ha sufrido un gran impulso en los últimos años. La

devaluación del peso ocurrida en el 2002 implicó un encarecimiento de las materias primas, que condujo a las empresas al reciclado para reemplazarlas y estabilizar sus costos².

Niveles de producción y empleo del sector

Según los datos presentados por el INDEC para el período comprendido entre 1997 y el tercer trimestre de 2009, la evolución de los niveles de producción de la industria papelera argentina sigue, en líneas generales, la tendencia de la industria en su totalidad.

El período analizado, presenta una evolución sensiblemente mayor al nivel general de la industria manufacturera, con excepción de los últimos dos trimestres de 2009, en el que la evolución pasa a ser menor que la tendencia industrial total, tal como se observa en el siguiente gráfico:

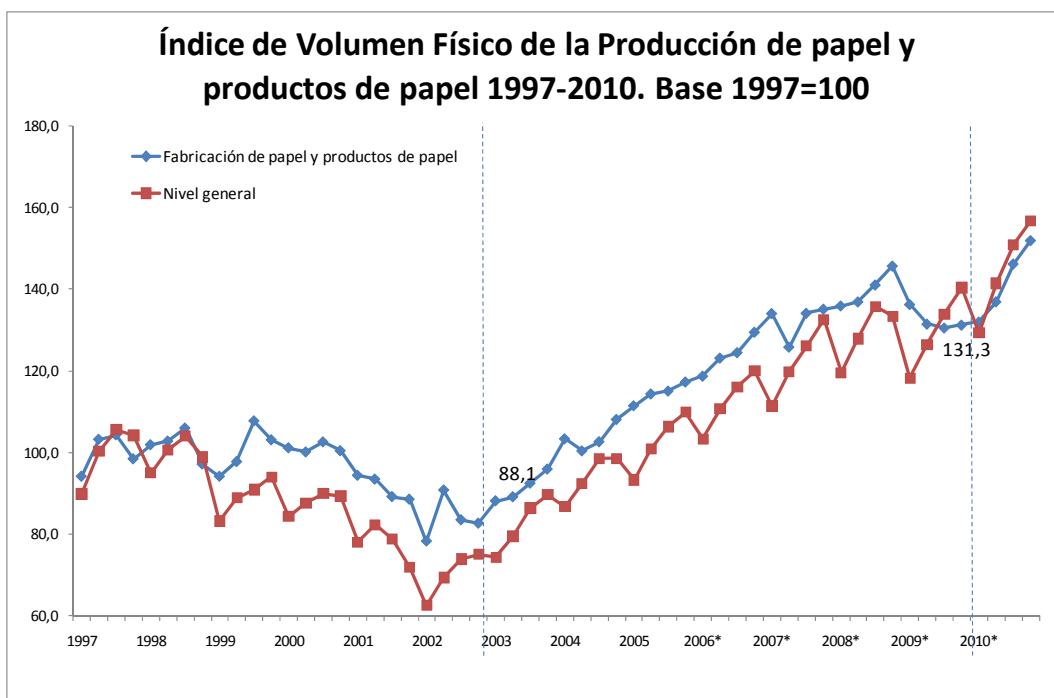


Grafico 1. Elaboración propia en base a datos obtenidos de INDEC

² En este sentido, resulta llamativa la conexión entre un sector formal de la economía, las grandes empresas papeleras, y otro sector informal constituido por trabajadores “cartoneros”. Para una primera aproximación véase la nota en el diario La Nación 29 del noviembre de 2009 http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1205227

En términos absolutos, mientras en 1997 el nivel nominal de producción era de 1143,6 millones de toneladas anuales³, en 2002 se pasó a un piso (para el período considerado) de 957,5 millones de toneladas anuales. A partir de 2002 comienza un crecimiento sostenido de los niveles de producción llegando a un promedio de 1534 millones de toneladas en el tercer trimestre de 2009⁴, es decir, niveles por encima del 40% de los observados en 1997.

Es importante señalar que los volúmenes de inversión, producción y venta se han concentrado en el papel tissue y derivados, dato no menor si consideramos que la producción de este tipo de productos era relativamente escasa para fines de la década del 80, época en que se firma uno de los CCT analizados más adelante. Quedan por analizar los cambios que este proceso ha tenido en la dinámica general del sector industrial.

Por otra parte, en el sector papelerero observamos que los niveles de empleo, a excepción de lo que sucedía hasta mediados de 1997 siempre fueron menores al promedio de ocupación de la industria manufacturera, sin embargo, el sector en estudio sigue en general la tendencia de la industria en su conjunto.

³ Según www.panoramasectorial.com

⁴ Estimado en base a información extraída de INDEC y www.panoramasectorial.com

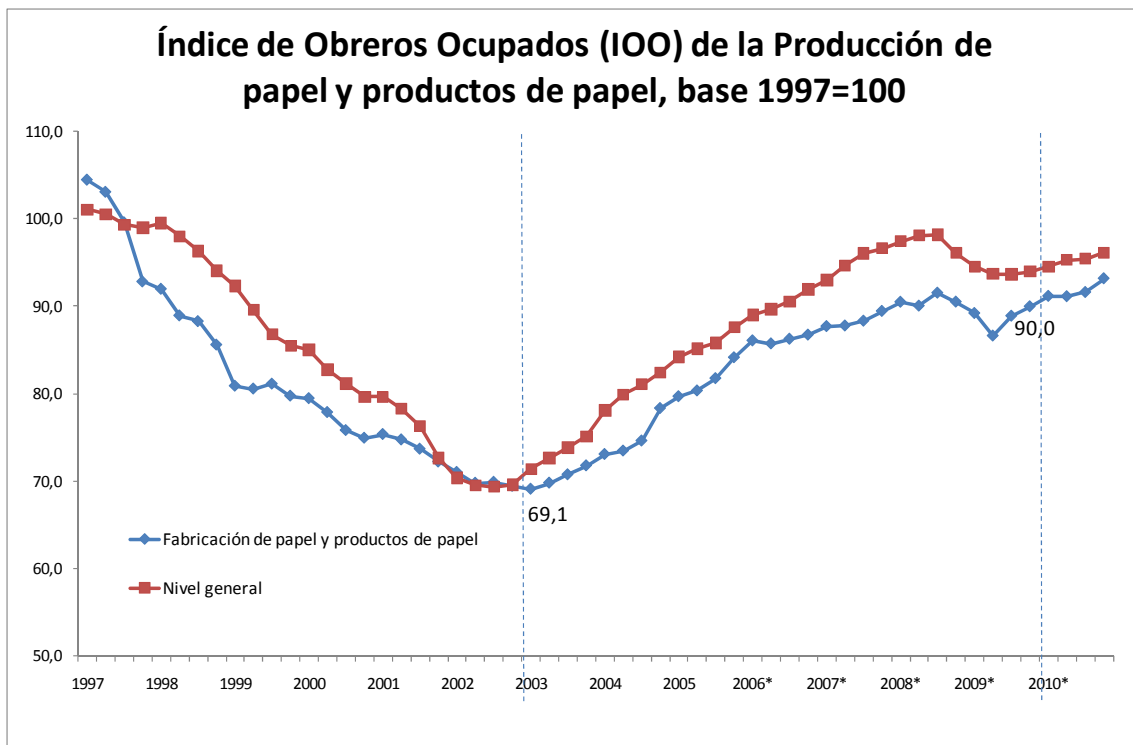


Grafico 2. Elaboración propia en base a datos obtenidos de INDEC

Según datos del INDEC, en 2002 la industria papelera ocupa alrededor de 24.700 personas, ocupando a casi un 4% del total de asalariados en la industria manufacturera (676.194 asalariados). Esta situación es similar a la de la mayoría de las ramas industriales, que ocupan menos del 10% del total de asalariados de la industria manufacturera -con excepción de la rama alimenticia, que ocupa alrededor de un 29% del total de asalariados de la misma-. Siguiendo la estimación, el último trimestre de 2009 registraría alrededor de 32.000 trabajadores.

2. Actores sindicales

Antes de comenzar a analizar la dinámica de la negociación colectiva del sector, resulta necesario considerar a los actores intervinientes en el sistema de relaciones laborales en la industria del papel.

Existen a nivel nacional 39 asociaciones sindicales de primer grado⁵ que agrupan a los trabajadores que pertenecen a la actividad papelera.

En la siguiente tabla, se incluyen los sindicatos presentes en la actividad:

39 Sindicatos de 1º Grado			
23 Sindicatos Adheridos a FOEIPCyQ		16 Sindicatos no Adheridos a FOEIPCyQ	
14 Con personería Gremial	9 Simplemente inscriptos	6 Con personería Gremial	10 Simplemente inscriptos

Federaciones

La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCyQ) es la principal protagonista de las negociaciones. Históricamente adherida a la Confederación General del Trabajo (CGT), en la actualidad, brinda apoyo político a la CGT Azul y Blanca.

Por otra parte, en la industria del papel comienza a marcar su presencia la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), a partir de la participación de sindicatos del papel, tanto de la provincia de Misiones como de Jujuy, en la conformación de la Federación de Trabajadores y Afines (FETIA) y su intervención en conflictos de encuadre sindical.

Sindicatos de 1º grado

⁵ Según datos publicados por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del MTESS en abril de 2010.

De estos 39 sindicatos, 23 se encuentran adheridos a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCyQ de ahora en más). Sólo 14 de ellos poseen personería gremial. Esto significa que – entre otros atributos- detentan la facultad para negociar colectivamente en sus respectivos ámbitos de representación territorial, que abarcan la zona sur del Gran Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Jujuy y Santa. Fe. De acuerdo a las afirmaciones de los trabajadores, la totalidad de estos sindicatos delegan en la Federación el poder para negociar colectivamente. Los 9 restantes son asociaciones simplemente inscriptas.

Sin embargo, el dato significativo se encuentra en el 41% del total de asociaciones sindicales que no se encuentran federadas, de las cuales seis tienen personería gremial, aunque no toda registra negociaciones colectivas. El Sindicato Químico Papelero de Capitán Bermúdez (Santa Fe), por ejemplo, es uno de los que ha negociado a nivel de empresa con una de las plantas de la empresa Celulosa Argentina S.A.

3. Negociación colectiva en la industria papelera y la tendencia general

En este apartado, analizaremos el nivel y rasgos generales que ha adoptado la negociación colectiva en los últimos años.

Para ello, resulta conveniente separarla en tres etapas:

- La ronda de negociación colectiva del 1988/89⁶;
- La década de 1990;
- La etapa iniciada en el 2003 hasta 2009.

En el primer período, la negociación colectiva en la industria del papel sigue la tendencia general, denominada por algunos autores como “paradigmática” (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999). En este sentido, la negociación asume características centralizadas y con amplia cobertura de trabajadores.

⁶ Se hará una breve referencia a la negociación de 1975. Para este trabajo sólo nos hemos concentrado en la negociación colectiva a partir del 1989, por la dificultad de hallar datos e información a etapas anteriores a ese año.

En 1989 se pactó un convenio colectivo nacional, por rama de actividad y que abarcaba a todos los trabajadores y empleados en la industria papelera. Su principal rasgo consistía en la descripción exhaustiva de categorías profesionales, indicando las tareas y calificaciones de cada una de ellas.

Esta situación cambia para la década siguiente, ya que prácticamente no se registran convenios y/o acuerdos. Sólo hacia el 2001 se celebró un CCT a nivel de empresa, aunque recién homologado en el año 2005⁷.

Esta situación no difiere del contexto en el que se enmarca, caracterizado por un profundo estancamiento de la cantidad de negociaciones colectivas registradas, con un promedio de alrededor de doscientas negociaciones colectivas anuales, uno de los niveles históricos más bajos (Palomino y Trajtemberg, 2007).

Una de las razones que lleva a comprender este panorama, hace referencia a los factores de debilitamiento prevalecientes en los años noventa que afectaron directamente el poder relativo de los actores sindicales: crisis del mercado de trabajo, manifestado en el aumento del índice de desempleo y subempleo, trabajo en negro e informal; junto a una reforma laboral orientada a flexibilizar y descentralizar las relaciones del trabajo. A ello debe sumarse, una pérdida de credibilidad social hacia las instituciones debido al auge y recepción de la ideología neoliberal e individualista.

En este escenario, gran parte de los sindicatos optaron por no renovar sus respectivos convenios colectivos, para salvaguardar los derechos conquistados con anterioridad y amparados por el principio de ultractividad. La dinámica general de la negociación colectiva de la industria papelera es el fiel reflejo de la época. De ahí, la casi nula negociación registrada en la última década del siglo XX. No obstante, ello no significa que en la práctica no se haya negociado o llegado a un acuerdo entre los distintos actores de manera informal.

De hecho, una cuestión, de carácter normativo, contribuye a aclarar esta ausencia de CCT registrados. El decreto 470/93, que reglamenta la Ley 14250 de Convenciones Colectivas,

⁷ CCT 705/05 "E", FOEIPCQ y SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PAPEL MISIONERO S.A.I.F.C. (S.O.E.P.M.) con PAPEL MISIONERO S.A.I.F.C.

favorece la descentralización de la negociación, al establecer que los acuerdos pactados a nivel de empresa no requerirán homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

Con relación a la etapa que va desde 2003 hasta 2009, la tendencia cambia nuevamente. Entre otros factores de importancia, como la devaluación de la moneda local a comienzos del año 2002, se produce un proceso de fuerte impulso estatal de la negociación colectiva. En efecto, mediante la aplicación de distintas políticas, el Estado asumió el rol de coordinador (Palomino, 2008; Palomino y Trajtemberg, 2007), entre las que se destaca el otorgamiento de sumas no remunerativas por decreto del Poder Ejecutivo entre 2003 y 2004 (y su posterior incorporación al salario básico de convenio) y el aumento periódico del Salario Mínimo, Vital y Móvil desde 2004.

Se podría definir a esta nueva etapa como un proceso de recolectivización laboral (Palomino, 2008; Wyczykier, 2008⁸), lo que implica una reactivación de la acción colectiva, expresada en el aumento de la negociación y también en el incremento de la conflictividad laboral, así como también de una creciente tendencia a la afiliación. Por lo tanto, se trataría de una mayor participación en la determinación de las condiciones que regularán las relaciones del trabajo.

Sin embargo, en algunos estudios se analizan los contenidos negociados, salariales y no salariales en el período actual (Marticorena, 2009; Observatorio del Derecho Social, 2007), los que se concluyen en una cierta continuidad respecto de la década de 1990 en tanto permanecen cláusulas referidas a la flexibilización laboral. Desde esta perspectiva se señala que, a pesar del incremento en la cantidad y frecuencia de la negociación colectiva, no se ha avanzado en cuanto a los contenidos pautados.

4. La negociación colectiva en la industria papelera

Como mencionamos oportunamente, a partir del año 2003 empieza a repuntar la negociación colectiva del sector, a partir de la firma de nuevos convenios colectivos de

⁸ Cabe aclarar que Gabriela Wyczykier utiliza en concepto de recolectivización laboral para analizar la experiencia de fábricas recuperadas por sus trabajadores, frente al proceso de individualización y exclusión de gran parte de la población trabajadora en la década de 1990. Es este último aspecto que retomamos en este trabajo.

trabajo y actas acuerdo. En esta etapa, la negociación colectiva del sector puede dividirse en dos períodos, de acuerdo a las sub-ramas que negociaron en cada una de ellos:

- 2003-2004: Se comienza a negociar por sub-rama. En estos años, surgen los sub-sectores de Productos Abrasivos; Envases de Cartón y Tubos; Cartón Corrugado y Recorteros (reciclado de papel).
- 2005-2009: Las sub-ramas anteriores renuevan sus convenios colectivos; en tanto otras negocian por primera vez, como la Fabricación de Celulosa y Papel, Bolsas de Papel y Depósitos y Conversión.

Durante este período se registran 73 negociaciones colectivas, de las cuales 21 son Convenios Colectivos de Trabajo y 52 Acuerdos, representando el 28% y el 72% respectivamente.

Entre los Convenios Colectivos de Trabajo (21), encontramos 8 a nivel de empresa y 13 a nivel de sub-rama o sector⁹.

Entre los acuerdos, encontramos un total de 15 a nivel de empresa y de 23 a nivel de sub-rama o sector.

La principal temática pactada corresponde a la salarial, en donde se negocian aumentos otorgados en dos o tres cuotas y el pago de sumas extraordinarias no remunerativas. Sólo en cuatro actas se negociaron aspectos no salariales:

- Massuh negocia en dos oportunidades: primero la suspensión de contratos individuales de trabajo y, luego, una recontractación por tiempo determinado (Acuerdo N° 627/09);
- La empresa Alto Paraná negocia cláusulas de paz social y ultractividad, además de ítems salariales (Acuerdo N° 30/05);
- Abrasivos Argentinos incorpora a once personas a la planta permanente, indicando nombre y apellido de los trabajadores (Acuerdo N° 44/07);

⁹ Con “sector” nos referimos a unidades de negociación no conformadas por cámaras, sino por grupo de empresas, como en el caso de las empresas recorteras.

- La sub-rama Bolsas Industriales elimina las categorías E del sector fondo cosido y la categoría 6 del sector fondo pegado. Los trabajadores que ocupaban estas categorías pasan a ocupar la categoría inmediata superior. Además, se puede encontrar una cláusula flexibilizadora: se establece una escala salarial menor para los trabajadores eventuales y temporarios, lo que transgrede el principio de “igual remuneración por igual tarea” (Acuerdo N° 715/08).

5. Contenidos de la negociación colectiva

En el presente apartado compararemos y analizaremos nueve convenciones colectivas¹⁰. En términos generales, la mayoría de los convenios incluyen los mismos contenidos que el CCT N° 72/89. Es decir que no se renovaron ni modificaron cláusulas, a pesar de los cambios económicos, productivos y tecnológicos. El giro de tendencia de la negociación colectiva general sólo se expresa en la materia salarial, los restantes puntos negociados permanecen sin ninguna revisión. Asimismo, se observará cómo determinadas temáticas desactualizadas, a la hora de aplicarse en la práctica, implican una instancia de negociación informal entre las asociaciones sindicales y las empresas. Inclusive, entre sindicatos y las distintas plantas de una misma empresa. Para analizar los desafíos que implica la aplicación de los CCT se tomaron dos casos de estudio.

El primero de ellos es **Celulosa Argentina S.A.**, una empresa regional con actividades en Argentina y Uruguay dedicada a la producción de Papel, Pasta Celulósica, Forestal, Madera y su distribución, tanto en los mercados locales como internacionales. Forma parte del Grupo Tapebicuá, el cual es un holding foresto-industrial que opera en la Argentina y que fue formado por una serie de adquisiciones industriales y forestales. En el 2006, Celulosa Argentina S. A. (planta de Capitán Bermúdez) fue vendida por Citigroup a la uruguaya Fanapel que firmó un convenio con la provincia para modernizar los procedimientos y minimizar el impacto ambiental.

¹⁰ Los CCT analizados son el de rama de actividad N° 72/89, los de sub – rama de actividad (Papeles Abrasivos, Envases de Cartón, Bolsas de Papel, Depósitos y Conversión, Celulosa y Papel y Cartón Corrugado) y los Convenios N° 823/06 de Celulosa Argentina S. A.y N° 499/07 de grupo de empresas recorteras.

Esta empresa cuenta con plantas de fabricación de pulpa y de papel en Capitán Bermúdez (Santa Fe); Juan Lacaze (Uruguay) y Zárate (Buenos Aires). El segundo caso observado es **Papelera del Plata S.A.**, empresa que realiza desde fabricación, conversión y comercialización de papel tissue con sus marcas Elite, Higienol y Sussex hasta recuperación hasta reciclado de papeles para la obtención de fibras celulósicas destinadas a la fabricación de papel tissue. Desde 1995 es parte de CMPC, grupo fundado en 1920, pionero en la fabricación de celulosa y papel.

Papelera del Plata cuenta con dos plantas de fabricación: en Zárate desde 1994 y en Naschel (San Luis) desde 1986. Además, cuenta con la División COREPA, dedicada a la recuperación y reciclado de papeles. Dicho sector está compuesto por tres plantas: en Wilde (Buenos Aires); Córdoba y Rosario.

El presente trabajo se centra en las plantas que ambas empresas poseen en la localidad de Zárate.

Ámbito de aplicación territorial y personal

Los CCT estudiados extienden su aplicación a toda la República Argentina, excepto el Convenio por sub-rama de papeles abrasivos, el cual deja excluida a la localidad de Alto Paraná, provincia de Misiones y Capitán Bermúdez, provincia de Santa Fe, en donde se firma a nivel de empresa.

En cuanto al ámbito de aplicación personal, en la mayoría de los CCT se incluye a trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos. Los trabajadores que se encuentran fuera de convenio son aquellos que por lo general tienen manejo de información confidencial. Por lo tanto excluye a los mandos medios y superiores de cada establecimiento. Sin embargo, en la etapa actual comienzan a verse algunas modificaciones respecto de lo firmado en 1989, ya que determinados trabajadores son excluidos del convenio, variando de sub-rama en sub-rama. En este sentido, en los sectores de Papeles Abrasivos, Cartón Corrugado, Depósitos y Conversión y Celulosa y Papel, los trabajadores eventuales se encuentran excluidos; mientras que en los convenios de Bolsas de Papel y de Celulosa, se margina a los pasantes.

Dicha situación marca diferencias entre los trabajadores pertenecientes a la principal y aquellos contratados de manera eventual y los pasantes, generando un núcleo estable y protegido, por un lado, y una periferia precarizada, por otro (Palomino, 2004).

Tal como lo mencionan Filadoro y Mendez (2009), este tipo de cláusulas reflejan los cambios en la producción de papel, en donde se observa que gran parte de las empresas apuntan a centrar recursos (tecnológicos y de personas) en determinadas tareas, desprendiéndose de aquellas más secundarias. Así, se establecen mecanismos flexibilizadores que apuntan a aumentar y disminuir la mano de obra empleada con mayor facilidad.

Sin embargo, en los dos casos estudiados esta situación es revertida a partir del accionar sindical, ya que en negociaciones directas con la empresa se pautan las mismas condiciones para trabajadores de planta y los contratados a través de agencias¹¹. Así lo manifiesta un entrevistado:

“En Celulosa tenés contratados de empresa. Contratado de empresa es que viene una empresa eventual, Adecco por ejemplo, a realizar los mismos laburos que nosotros, que somos efectivos, pero con las mismas bonificaciones y las mismas características, con las mismas cosas que tiene un empleado de Celulosa.”

Componentes Salariales

Según los valores horarios (en peso argentinos) negociados en 2009 se desprende que a partir de la comparación entre sub-ramas y al interior de las mismas existen diferencias significativas.

En líneas generales, y sólo para los valores negociados para operarios, encontramos que las sub-ramas de Papeles Abrasivos y Recorteras son las que negocian salarios más favorables a los trabajadores, mientras que la sub-rama de Celulosa y Papel, situados al comienzo de la cadena productiva, negocia los valores más bajos. Es decir, contrariamente a la

¹¹ No sucede lo mismo en todas las empresas del sector. En otras papeleras, no incluidas en el presente trabajo, se marca una clara diferencia entre los grupos de trabajadores. Por ejemplo, un trabajador delegado de la papelería Serenity, de la localidad de Beccar, manifestó en una entrevista la dificultad que encontraban para defender y representar frente a la empresa a los trabajadores contratados. Fundamentalmente porque ante un mínimo intercambio de éstos últimos con los delegados, la empresa procedía a terminar con el vínculo contractual.

suposición inicial, donde la importancia en la elaboración de la materia prima por parte de la sub-rama de Celulosa y papel, debería establecer la base salarial para el resto de las ramas sobre la que negocia el resto de las sub-ramas.

Sub-rama de actividad	Categoría más baja (Valor Hora en \$)	Categoría más alta (Valor Hora \$)	Diferencia (%) entre categorías más baja y más alta
Abrasivos	9,15	11,72	28,09
Recorteras	8,63	12,96	50,17
Envases de Cartón	8,38	12,34	47,26
Bolsas de papel	7,95	12,28	54,47
Depósitos y Conversión	7,77	11,92	53,41
Cartón Corrugado	7,5	11,72	56,27
Celulosa y Papel	6,63	10,62	60,18

En las empresas estudiadas, observamos que los sindicatos adoptan la estrategia de negociar porcentajes salariales por encima de lo pactado a nivel nacional. En palabras de un trabajador:

“Por ejemplo, nosotros ahora hicimos un acuerdo, donde a nivel nacional nosotros tenemos el CCT 412, el convenio colectivo que tenemos nosotros de papeleros, y se toma cierta base de convenio y nosotros estamos arriba de ese convenio, por los acuerdos internos que tenemos.”

Por lo tanto, al aumento de salarios correspondiente a todos los obreros de la industria papelerera o a la sub-rama correspondiente, los trabajadores de Papelera del Plata y Celulosa Argentina reciben un plus adicional por empresa. Este mismo proceso también se replica en las fábricas papeleras de menor envergadura en Zárate, tales como Valot, Witcel, Papelera Latina.

Esta situación pone en cuestión la hipótesis de una mayor homogeneización de la relación salarial como uno de los rasgos característicos de la etapa actual. Si bien el aumento de la negociación colectiva, eleva los pisos mínimos y redundante en mayores beneficios, la presencia de este tipo de negociación informal y por empresa -o lugar de trabajo-, acarrea diferencias salariales importantes entre un mismo colectivo de trabajadores, ya que el aumento a otorgar dependerá de la situación al interior de cada empresa.

Esta situación se agrava cuando estos incrementos salariales se negocian de manera diferente en las plantas de una misma empresa o, inclusive, entre las distintas categorías de una misma planta o empresa.

En el caso de Papelera del Plata, se observa que las categorías con mayor conocimiento y empleo de tecnologías de punta (como el sector que fabrica pañales), perciben un adicional mayor que el resto de los trabajadores, incrementándose la dispersión salarial:

“a lo mejor [la dispersión salarial] es un poquito más en Papelera del Plata porque la tecnología de Papelera del Plata es una tecnología de punta y requiere de muchos conocimientos, mucha responsabilidad para ciertos puestos. [...] Los acuerdos que hicimos justamente tienden a que se reconozcan ese tipo de conocimientos, entonces por ahí a lo mejor la dispersión con respecto a la tabla salarial de los convenios es un poquito mayor.”

Por otra parte, en Celulosa Argentina la diferencia se da entre las distintas plantas¹² de la empresa, ya que en cada una de ellas se establecen negociaciones diferentes, variando incluso el actor sindical. Lo acordado, por lo tanto, varía en cada una de las plantas de la misma empresa.

Relaciones Laborales

En este apartado nos proponemos describir los artículos que regulan la relación tanto individual como colectiva de los actores de las relaciones laborales, en especial referidas a los sindicatos y sus dirigentes con respecto a la parte empleadora.

En este sentido, todos los convenios, incluido el anterior de 1989, establecen el uso de pizarras o tableros de información en los establecimientos, limitando su utilización a: informaciones sobre actividades sociales o recreativas del sindicato; informaciones sobre elecciones y resultados electorales; Información sobre reuniones de la comisión y asambleas generales del sindicato; y no podrá ser utilizado para difundir o dar a conocer panfletos o manifestaciones. Tampoco se podrá hacer referencia a la empresa o a su personal. De esta manera, consideramos que se limita el ejercicio de las actividades gremiales.

¹² Una se encuentra ubicada en la localidad de Zárate y la otra en Capitán Bermúdez, provincia de Santa Fe.

En cuanto al tratamiento de los conflictos laborales, percibimos una gran exhaustividad en la descripción de los mecanismos de canalización de los mismos. En todos los CCT, se establece el siguiente procedimiento ante un reclamo:

1. El trabajador lo elevará a su superior inmediato;
2. Si la respuesta no fuera favorable, el trabajador podrá plantearlo a su delegado o comisión interna.
3. La comisión lo trasladará a los directivos de la asociación sindical, quienes lo discutirán con los representantes de la empresa.
4. Si no se llegara a un acuerdo, intervendrán primero la Comisión de Relaciones Internas y, luego si correspondiere, la Comisión de Interpretación.

Durante todo este período, las partes deberán abstenerse de tomar medidas de acción directa. Esta exhaustividad apunta a dilatar las medidas de acción directa que los sindicatos puedan llevar a cabo en los lugares de trabajo.

Por otra parte, resulta significativo el hecho de que en este procedimiento se anteponga la figura del supervisor a la del delegado sindical, siendo este último quien debería interceder ante algún inconveniente entre uno o varios trabajadores y la empresa.

Asimismo, todos los CCT estudiados hacen alusión a la paz social, con la cual las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, en pos del crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo. A su vez, el convenio de la empresa Celulosa Argentina negocia una cláusula de “dinamismo convencional” a fin de consolidar las buenas relaciones y paz laboral necesarias para la vida del convenio colectivo negociado.

En el mismo convenio y en línea con el fomento de la concertación entre las partes, es que se incluye una cláusula tendiente a priorizar el diálogo:

“las partes convienen mantener en forma permanente todo el intercambio de información de carácter formal y no formal a los efectos de lograr una comunicación efectiva tanto como para el ámbito de las obligaciones gremiales como de la empresa”.

En todos los convenios colectivos se fija el número de delegados de personal de acuerdo a las siguientes pautas:

Cantidad de Trabajadores	Número de Representantes (CCT)	Número de Representantes (Ley de Asociaciones Sindicales, N° 23.551)
De 10 a 20 trabajadores	1 delegado	1 delegado
De 21 a 50 trabajadores	2 delegados	1 delegado
De 51 a 100 trabajadores	3 delegados	2 delegados
De 101 a 200 trabajadores	4 delegados	Se agrega un representante más
De 201 a 300 trabajadores	5 delegados	cada 100 trabajadores, sin tope.
De 301 a 500 trabajadores	6 delegados	
De 501 a 600 trabajadores	8 delegados	
De 601 a 800 trabajadores	10 delegados	
Más de 801 trabajadores	12 delegados	

Por lo expresado, y en comparación con la Ley de Asociaciones Sindicales es notorio que los convenios colectivos papeleros establezcan un límite menor a la normativa vigente, trasgrediendo el orden público laboral. De acuerdo a esta cláusula, la cantidad de delegados sería la misma para una empresa que tenga 801 trabajadores como para otra que emplee a 2000 trabajadores.

Sin embargo, esta situación no es percibida como perjudicial para un delegado de la sub – rama de Depósitos y Conversión, quien nos comenta en una entrevista lo siguiente:

“No hay un tope... lo que pasa es que en el rubro éste, no hay empresa que tenga más de... tantos trabajadores... Yo la que más escuche fue Massuh que había como 600... Lo que sí tengo casi seguro es que más de 800 trabajadores en el rubro de los papeles no hay”.

Si tenemos en cuenta que, según nos cuenta un entrevistado, “...para el año 1988 (un año antes de la firma del CCT de actividad) la empresa Celulosa Argentina (Capitán Bermúdez, Santa Fe) empleaba a 960 trabajadores”, entonces el límite sí tuvo efectos.

Una de las cláusulas llamativas es la referida a la prohibición de reuniones en lugar de trabajo, por la cual se indica que “los delegados del personal deberán dar el ejemplo” trabajando durante su jornada laboral. Es de destacar que si bien el CCT de Papeles Abrasivos también prohíbe estas reuniones, señala que los empleadores no coartarán la

libertad sindical de los trabajadores. Este tipo de cláusulas apunta a limitar la acción sindical en los lugares de trabajo.

Los contenidos arriba mencionados no difieren de aquellos negociados en el convenio de actividad de 1989. Ello quiere decir que en las distintas instancias de negociación posteriores no se renovaron este tipo de cláusulas por demás controvertidas, lo cual nos centra nuevamente en la discusión de los contenidos de la negociación colectiva, más que en la cantidad de acuerdos logrados.

Modalidades de contratación

En todos los CCT analizados, se establece explícitamente que las modalidades de contratación se regirán por la Ley de Contrato de Trabajo, y de hecho algunos de ellos cuentan con un artículo destinado especialmente a desalentar las prácticas evasoras a través del trabajo en negro.

Con respecto al período de prueba, algunos convenios establecen porcentajes máximos de trabajadores en período de prueba. Por ejemplo, el CCT de la sub-rama Cartón Corrugado, establece que no se podrá exceder del 20% del total de trabajadores; el de bolsas de Papel y el de Envases, del 10%; mientras que el de Cámara de Papel fija el 15% de trabajadores como tope. En el caso de superar estos porcentajes, automáticamente los más antiguos quedan contratados por tiempo indeterminado. Asimismo, el Convenio de Recorteros pauta que los trabajadores eventuales no podrán exceder más del 10% del plantel permanente.

Categorías laborales

Las convenciones firmadas en esta etapa mantienen en esencia a las negociadas en el CCT de actividad de 1989.

Sin embargo, en la industria del papel se han producido importantes cambios en la producción, ya sea a partir de la introducción de nuevas tecnologías¹³, como por el surgimiento de nuevos productos, como los pañales y las toallas higiénicas. Las empresas comienzan a requerir trabajadores con mayores conocimientos técnicos

¹³ Se pasa del uso de maquinarias rústicas, manipuladas manualmente, a máquinas controladas por sistemas computarizados.

Frente a ello, se abre la posibilidad que los empleadores decidan unilateralmente en qué categoría ubicar a los trabajadores que ocupan puestos que no se reflejan en las categorías descriptas por los convenios vigentes. Asimismo, si bien en los CCT analizados no se incluyen cláusulas de polivalencia funcional, la falta de actualización de categorías puede llevar a situaciones de flexibilidad de hecho. Sin embargo, en las empresas estudiadas la intervención del sindicato evitó que se produjeran este tipo de situaciones.

En Celulosa Argentina, el sindicato negoció que el conjunto de trabajadores de la empresa quede distribuido en las tres categorías superiores de la escala salarial: conductor; conductor de relevo y ayudante de segunda. El resto de las categorías inferiores fueron eliminadas.

En Papelera del Plata, se elaboró una descripción de tareas que apuntaba a establecer límites claros y definidos entre cada puesto de trabajo. En palabras de un entrevistado:

“cuando se te dan esas situaciones es donde vos tenés que juntarte con la empresa y hacer la descripción de tareas en común acuerdo con la empresa para que eso quede bien claro, bien detallado cual es la responsabilidad de cada operario” -[...] “El trabajador sabe puntualmente, en base a un acuerdo celebrado por el sindicato, qué implica su tarea, desde dónde hasta dónde, que es lo que tiene que hacer.”

Por otra parte, sólo en el CCT de la planta de Capitán Bermúdez de Celulosa Argentina se fijan artículos que refieren a la polivalencia funcional. En ellos se establece que la parte empleadora dispondrá, por paralización de la producción, la distribución del personal en un puesto distinto al de origen. Por lo tanto, las categorías profesionales deben interpretarse con sentido amplio. De manera tal que se le puedan asignar funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, dentro de su especialidad o fuera de ella.

En cuanto a las promociones, suplencias, vacantes y ascensos, las vacantes o ascensos se otorgarán al personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, según capacidad técnica/teórica. En el caso que no exista personal que califique con la capacidad requerida, se buscará personal ajeno a la empresa. La promoción tiene carácter de condicional, por un plazo máximo de tres meses¹⁴. Al respecto, se observa que se mantiene que criterio

¹⁴ Con excepción del CCT N° 823/06 de Celulosa Argentina (Capitán Bermúdez) que no menciona este carácter condicional de la promoción.

“tradicional” de promoción de categorías en base a la antigüedad, y no en función a la productividad y/o calidad del trabajo, tal como era negociado en la década de 1990. Consideramos que esto se debe a la revitalización de los actores sindicales en un contexto que les es favorable para la negociación, aunque a la actualidad no se han homologado, los acuerdos tienen un carácter formal en tanto que son pactados por acuerdos al interior de cada empresa.

Tiempo de trabajo

Las jornadas de trabajo del sector estudiado, son de ocho horas diarias o de nueve horas diarias, de acuerdo a los convenios colectivos. Sin embargo en ellos no se especifica que los turnos sean fijos o rotativos, cuando en la mayoría de las empresas prevalece la última modalidad mencionada. En la práctica, los turnos son asignados discrecionalmente por el empresario, situación que afecta y es percibida negativamente por los trabajadores:

“...nos trataban como querían, donde no eras dueño de tu vida. A vos te decían: vos mañana entrás a las 6 de la tarde”.

Por otra parte, es interesante destacar que en el CCT de Celulosa Argentina se indica que el personal no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no llegue su relevo. Es decir, el trabajador está obligado a esperar su relevo hasta dos horas como máximo, las cuales se pagan como horas extras.

En el CCT de Cartón corrugado se establece que ante casos excepcionales de la economía nacional o de la empresa, o en casos de peligro o accidente o inminente fuerza mayor, el empleador podrá requerir servicios extraordinarios más allá del límite por reglamentación. Llama la atención la amplitud de interpretación de esta cláusula y la no delimitación exhaustiva de los casos en que pueda ser utilizada, dejando un amplio margen de maniobra a la parte empleadora.

De lo expuesto más arriba, en los convenios analizados se observa que una gran ambigüedad y falta de precisión en cuanto a la jornada de trabajo. Ello impacta directamente en la calidad de vida de los trabajadores, ya que al ampliar el margen de tiempo en el que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, limita su posibilidad de realizar actividades fuera del ámbito laboral.

Régimen para PYMES

Todos los convenios por sub-rama de actividad tienen un capítulo destinado a pequeñas y medianas empresas. Resulta llamativo que en ciertos convenios celebrados en el 2007 (Bolsas de Papel y Empresas Recorteras) se habilita el uso de modalidades promovidas de contratación establecidas en la Ley Nacional de Empleo 24.013, cuando fueron derogadas en el año 1998.

En términos generales, no se observa un cambio o renovación respecto de todos aquellos aspectos negociados en el CCT de actividad del año 1989, con excepción de las condiciones salariales, las cuales son actualizadas periódicamente una o dos veces al año.

Por otro lado, como vimos anteriormente y a modo ilustrativo, las categorías profesionales continúan siendo las mismas, con algunas salvedades, a pesar de los avances tecnológicos y los cambios que éstos generan en la producción y la organización del trabajo.

Por lo tanto, en la etapa que va desde 2003 a 2009, se observa una tendencia a replicar – muchas veces literalmente- el CCT 72/89, con algunos cambios específicos de acuerdo a la sub-rama de la cual se trate, con excepción de las condiciones salariales.

Tampoco se observan mejoras notables con respecto a los derechos dispuestos normativamente, como lo negociado respecto de las vacaciones, los descansos de jornada y las licencias especiales.

Por otra parte, cabe recordar que también observamos un ejemplo de limitación de derechos, y aquí nos referimos específicamente a la cantidad de delegados en los lugares de trabajo para el caso de empresas con más de 800 trabajadores.

7- Conclusiones: A mitad de camino, entre la continuidad y el cambio

En el presente trabajo, se abordó la dinámica actual de la negociación colectiva en la industria del papel, como una propuesta de debate en torno a la emergencia y alcances de un nuevo régimen de empleo.

En este sentido, si bien se observa un aumento en la cantidad de acuerdos y convenios celebrados y registrados en el período de referencia, se ha avanzado poco en la regulación de las condiciones de trabajo del sector, con la excepción de los contenidos salariales, actualizados periódicamente durante los últimos años.

Si bien el aumento del ritmo de negociación por sí mismo constituye un aspecto positivo y una diferencia respecto de la etapa precedente, a la hora de evaluar la dinámica actual de la negociación colectiva, también consideramos relevante situar la discusión en los contenidos pautados. La renovación sólo se centra en temas salariales y en términos generales, no abarca al resto de las condiciones laborales.

Los convenios de la industria del papel replican –en muchos casos de manera textual- las condiciones laborales negociadas en 1989 con la particularidad de no fijar cláusulas flexibilizadoras, que generalmente se incluían en las negociaciones colectivas de la década de 1990. A su vez, observamos que la falta de actualización de este tipo de contenidos genera un desajuste entre los cambios contemporáneos acaecidos en la industria papelera, basados en la innovación tecnológica y productiva, y las condiciones pactadas en los convenios colectivos firmados recientemente.

En los casos estudiados, la falta de actualización en los contenidos no salariales generó situaciones de flexibilidad de hecho, a través del aumento en la discrecionalidad de los empleadores. El ejemplo más concreto al respecto lo conforma la desactualización de las descripciones de puestos en los convenios colectivos vigentes y la existencia nuevos productos, maquinarias y procesos productivos.

No obstante, también se observa un proceso informal de negociación colectiva en los lugares de trabajo con el fin de relativizar o revertir estas situaciones. Los sindicatos locales a través de sus delegados en los lugares de trabajo pactan de manera informal con los empleadores varias de las cuestiones no contempladas en los convenios colectivos vigentes, entre ellos las tareas de los trabajadores según sus puestos de trabajo y los salarios correspondientes.

Por ello, consideramos que la actividad papelera adquiere una tonalidad híbrida, en la que convive una tendencia potencialmente flexible junto a otra de recolectivización propia del

nuevo régimen empleo actual. Si bien sigue la tendencia general de negociación colectiva, centrada principalmente en los salarios, se observa una falta de renovación del resto de los contenidos pactados. La mayor discreción con la que cuentan los empleadores, derivada de la dificultad para aplicar CCT desactualizados, se ve compensada por la presencia y el accionar de las comisiones internas en los lugares de trabajo, que refleja la revitalización sindical del contexto actual.

Debido a que estas conclusiones son aplicables sólo a dos casos particulares de la industria papelera local, cabrá ahora interrogarse sobre cuáles son los alcances y limitaciones de la negociación colectiva incluyendo tanto la cantidad como la calidad de lo negociado, prestando especial atención a la dinámica de la negociación colectiva referida a los salarios y su adaptación al contexto socioeconómico actual y las condiciones de trabajo del sector.

Bibliografía

- ✓ Bissio, R.; Montes Cató, J. S. (2000). Flexibilización laboral en Argentina: un camino hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia*. Nº10, 63-89. Maracaibo: Universidad del Zulia
- ✓ Bisio, R.; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), *Política y Relaciones laborales en la transición democrática argentina* (pp. 135-179). Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.
- ✓ Bonofiglio, N. y Fernandez, A.L (2003, agosto 13-16). Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa. En ASET, *Los trabajadores y el trabajo en la crisis*. 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- ✓ Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26- 28) “De la protesta social al conflicto sindical”. Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.catedrapalomino.com.ar>
- ✓ Filadoro, A. y Mendez, A. (2009). El sector celulósico-papelero en Argentina. En Laboratorio Social Sindical. Disponible en:

http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/Papel_y_Celulosa_en_Argentina_1_.pdf

- ✓ Marticorena, C. (2009). La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la postconvertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años '90. En ASET, *El trabajo como cuestión central: el escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial*. 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires
 - ✓ Observatorio del Derecho Social, CTA (2007). La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo. En Central de Trabajadores de la Argentina. Disponible en: http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/La_negociacion_colectiva_2003_-_2007.pdf
 - ✓ Palomino, H. (2008) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19.
 - ✓ Palomino H. y Trajtemberg, D. (2007). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista Trabajo*, No. 3, Nueva Época, 47-68.
 - ✓ Schavzer, J. y Orazi, P (2006) La producción y la capacidad instalada en la industria de la celulosa y papel: Un balance de los cambios empresarios, productivos y de mercado durante las últimas décadas.
 - ✓ Tomada, C. y Novik, M. (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical. *Cuadernos del Cendes*. Año 18, No 47, Segunda época, 79-110. 2001.
 - ✓ Wyczykier, Gabriela (2009) "Sobre procesos de autogestión y recolectivización en la Argentina actual". *Revista Polis Universidad Bolivariana*. 24, 197-220.
- Sitios web consultados:
 - www.cafcco.com.ar
 - www.afcparg.org.ar
 - www.afcparg.org.ar
 - www.camarapapel.org.ar
 - www.cafet.com.ar