



Grupo 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Condiciones de trabajo en la industria de la confección de indumentaria y la industria textil. Una mirada de largo plazo en torno al problema de la flexibilización laboral.

Julia Florencia Egan

Centro de Estudios e Investigación en Ciencias Sociales (CEICS)

Introducción

Los análisis acerca de los cambios en el mundo del trabajo de las últimas décadas suelen centrarse en la llamada flexibilización laboral. El exponente de este proceso en Argentina es el avance sobre las condiciones de trabajo operado durante la década del '90 y que se expresa en las pautas flexibilizadoras incorporadas a los convenios colectivos de trabajo, las cuales son vistas como novedades impuestas por el paradigma neoliberal debido a la rigidez del sistema de regulación del trabajo en nuestro país. Éstas se encuentran relacionadas, principalmente, con la incorporación de pautas de productividad, períodos de prueba y polivalencia de las categorías.

Sin embargo, a partir de un primer acercamiento al problema, pudimos comprobar que los convenios colectivos de trabajo en Argentina presentaron tempranamente condiciones de trabajo que tradicionalmente se asocian a la flexibilización laboral.¹ A esto se suma el desarrollo de diferentes trayectorias en las ramas analizadas, ameritando un análisis de conjunto y de largo plazo. El objetivo que se plantea este proyecto colectivo es historizar el análisis de los cambios en las condiciones de trabajo, de manera tal que una mirada de histórica nos permita reflexionar sobre el lugar de la llamada flexibilización laboral en un marco general.

¹Kabat et al: "La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012" en *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012.



Nos planteamos, entonces, realizar una mirada histórica de las modificaciones en las condiciones laborales, en este caso de dos ramas en particular: la industria de la confección de indumentaria y la industria textil, con el objetivo general de indagar si el problema de la flexibilización laboral es un problema propio del período transcurrido durante los gobiernos menemistas o bien puede considerarse como un problema de largo plazo en la historia de las conquistas laborales de la clase obrera. Para ello observaremos como dichos cambios se expresan en los convenios colectivos de trabajo firmados desde los primeros gobiernos peronistas hasta la actualidad. En este sentido, intentaremos identificar los contenidos específicos en los que se manifiestan estos cambios. Además, nos proponemos una comparación del recorrido histórico particular realizado por cada rama en relación con esta problemática, buscando ya sea puntos de contacto o disímiles.

Cabe destacar que lo que observamos mediante los convenios colectivos de trabajo es la cristalización en el terreno legal de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. En este sentido, es necesario diferenciar entre la consagración jurídica de ciertas condiciones laborales y su efectiva aplicación, por un lado y, por otro, tener en cuenta el desfase temporal que normalmente existe entre ambos niveles. Sin embargo, en una perspectiva de largo plazo la incidencia de estos desfases no es tan acentuada, por lo que creemos que el análisis de los convenios colectivos de trabajo puede constituir un valioso aporte. El uso de fuentes complementarias, tales como periódicos y entrevistas a obreros y empresarios, podemos lograr un mayor acercamiento a la relación que existe en cada momento entre lo que la ley establece y lo que efectivamente ocurre en los lugares de trabajo.

Convenios Colectivos de Trabajo en la Industria de Confección de Indumentaria²

Los convenios colectivos firmados en la actividad de confección de indumentaria desde 1954 muestran ciertos altibajos, ya que en su mayoría combinan acuerdos positivos con ciertos retrocesos en las condiciones de trabajo. A pesar de esto, podremos ver que a partir de la derrota que sufrió la clase obrera hacia fines de la década del '50 y fines de

²Este acápite ha sido desarrollado en base a Kabat et al, op. cit.



los '60, los trabajadores de la confección no lograron conquistas sustantivas.

Bajo el peronismo, en el año 1954, si bien se estipula que los obreros que trabajen a destajo no podrán percibir salarios inferiores a los establecidos por el convenio, en el plano general queda sancionada una diferencia salarial por género. Según el artículo 4, en su punto 36, en aquellos casos en que el salario del hombre no estuviese expresamente determinado, sería un 20% mayor al de las mujeres. Esta diferenciación adquiere una gran importancia, ya que esta actividad se caracteriza por una abrumadora presencia de obreras.³

En 1959, cuatro años después de la celebración del Congreso de la Productividad, comenzamos a ubicar cambios que se corresponden con las políticas tendientes a mejorar la productividad mediante una mayor explotación de la fuerza de trabajo. En primer lugar, se establece que los operarios de los talleres de corte podrán ser trasladados con carácter accidental a otras secciones o puestos, ya sea que los sueldos sean superiores, iguales o inferiores y sin variación de los mismos hasta un máximo de 45 días del año. En segundo lugar, se habilita la reducción de la jornada de trabajo, siempre y cuando sea requerido por las necesidades de la producción.

Sin embargo, resulta contradictorio que en este convenio se elimine el sistema de trabajo a destajo, mientras que la tendencia general es su implementación. No por nada Marx señala como ejemplo paradigmático del pago a destajo a los grandes talleres de sastrería de Londres. El trabajo a destajo o por piezas no es más que una modalidad del salario por tiempo. Esta forma de pago mide el trabajo gastado por el obrero según el número de piezas que produce. Su importancia radica en una serie de ventajas que presenta para los capitalistas. Por un lado, el obrero depende de la calidad del trabajo presentado para que el jornal sea abonado de forma íntegra. Esto tiene dos consecuencias para el obrero: primero, que sea objeto de fraudes por parte del capitalista que justifiquen la deducciones de salario; segundo, que el obrero se someta a una mayor autovigilancia no sólo para que las piezas cumplan los requisitos, sino también para aumentar su producción de manera tal que también aumente su salario. Esto último permite ahorrar al capitalista los costos que implican la presencia de capataces y otros

³CCT N°74/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 4.144/1954.



puestos de control por el estilo. A su vez, constituye una herramienta fidedigna de medición de la intensidad del trabajo, ya que el tiempo de trabajo socialmente necesario puede medirse exactamente por cantidad de piezas producidas.⁴ El pago por piezas permite, entonces, desplegar el desgaste de la fuerza de trabajo con la mayor intensidad posible, es por eso que prolifera en aquellas actividades con una baja composición orgánica del capital. Como puede verse en el pre-proyecto elaborado por la Unión de Cortadores de Confecciones, Medidas y Afines, la eliminación del destajo es uno de los cambios que se reclaman para ese convenio, por lo cual su logro puede ser considerado como una victoria importante, en la medida en que constituye un reclamo histórico del sector. No obstante, éste no logra bloquear la habilitación de los planes de trabajo incentivados, presente en el mismo artículo.⁵

Entre 1959 y 1973, los obreros de la confección van a presentar una serie de demandas que no serán contempladas. Por un lado, reclaman que las licencias por vacaciones se computen en días hábiles en vez de corridos. Con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, 1974, se unificó este último criterio para todas las actividades que abarca. Por otro, piden que se implemente la jornada de trabajo de 40 horas semanales, en horario corrido. Además, durante este período, los pre-proyectos del gremio reflejan el pedido de equiparación de los salarios femeninos con los masculinos ya que, como vimos, estaba reglamentada la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por último, en 1961 se vuelve a reclamar la eliminación del pasaje del artículo 5, de 1959, que permite la producción incentivada.

En este período también se realizaron otros reclamos, aunque con menor énfasis. En 1971, el gremio pide que los trabajadores que pasen de una sección a los talleres de corte, cobren la antigüedad por el tiempo total de su permanencia en el establecimiento. Dos años más tarde, se demanda que los sueldos sean iguales en todo el país, sin quitas zonales. A esto se suma la solicitud de modificación del artículo 17 para que aclare que, en los casos en que un operario realice dos o más tareas, gane el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada “independientemente del tiempo que cumpla en cada

⁴Marx, K. (2008) *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo I. México, Fondo de Cultura Económica, p. 464.

⁵CCT N°220/1959. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 1.831/1959.



una de las tareas”.

Para 1975, uno de los golpes más importantes que reciben los trabajadores de la confección es que vuelve a habilitarse el trabajo a destajo, ya que se elimina el artículo que lo prohibía desde 1959. A su vez, se incorpora la posibilidad de estipular el pago a destajo por simple acuerdo directo-individual entre trabajador y empleador y sólo en caso de fallar esta negociación se procede a la conformación de una comisión mixta con representantes del sindicato y de la asociación patronal y, en una tercera instancia, de una comisión paritaria. A esto se agrega la confección de un esquema de premios por puntualidad y asistencia. En otro sentido, en este año se sanciona la igualdad salarial para hombres y mujeres, cualquiera fuere la denominación de las categorías. El balance final indica, por un lado, un muy fuerte avance sobre las formas de intensificación del trabajo y, por otro lado, la debilidad del gremio que, frente a las conquistas importantes que muchas ramas obtienen durante el '75, sufre un retroceso importante.⁶

En el convenio firmado en 1990 se incorpora uno de los artículos más importantes referentes a la productividad. El artículo 4 bis establece que “las empresas podrán implementar sistemas de remuneración por incentivos, por rendimiento individual o grupal” siguiendo el criterio de a mayor productividad mayor remuneración.⁷ Ya para 1993, las pautas de producción incentivada están instaladas y se incorporan nuevas regulaciones. En primer lugar, se formaliza el “Premio por productividad” y se estipula el procedimiento para establecerlo, inspirado en el artículo 4 bis de 1990, continúa vigente hasta la actualidad. Segundo, se faculta a los empleadores a introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, aunque estos no deben ser ejercidos de forma “irrazonable”. De acuerdo con estas necesidades de restructuración, en el caso de que la empresa así lo requiera, los trabajadores podrán desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía transitoriamente donde se le indique en el establecimiento. Sin embargo, no se informa durante cuánto tiempo puede extenderse el traslado ni se determina que los trabajadores deberán cobrar el salario

⁶Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N°25/1975.

⁷Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N°132/1990.



correspondiente a la mayor categoría.⁸

El convenio de 1993 constituye la base de los firmados posteriormente, que no sufren modificaciones sustantivas. No obstante, en 2007, se agrega al artículo referente a los salarios que “la remuneración por la jornada legal no podrá ser inferior a la suma que resulte por aplicación de las normas que regulen el salario mínimo, vital y móvil”.⁹ Este artículo nos plantea el problema de los bajos salarios presentes en el sector, razón por la cual debe establecerse dicha limitación.

Como puede verse, a pesar de que las condiciones de trabajo sancionadas legalmente no siguieron un desarrollo lineal, a partir de la década del '60 se observa un constante retroceso de las mismas. En primer lugar, durante casi más de una década no lograron incorporar ninguno de los principales reclamos del gremio (vacaciones en días hábiles, jornada semanal de trabajo, igual salario por igual trabajo, etc.). Cabe recordar que, hasta 1975, los convenios de la rama permitían que las mujeres percibieran salarios menores que los hombres. Este mismo año, cuando muchos gremios logran conseguir condiciones de trabajo favorables, los trabajadores de la confección pierden la prohibición del trabajo a destajo, un reclamo histórico del sector. Por más que este artículo fue de dudoso cumplimiento, no hay que desvalorizar su sanción legal. A su vez, para este momento, los obreros domiciliarios se ven atacados por el aumento del trabajo no registrado. A partir de aquí, con el acuerdo de 1990, se consolida el último tramo del proceso. Es necesario señalar que, en contra de lo que se afirma comúnmente, las pautas que apuntan a la flexibilización de las condiciones de trabajo en la rama aún continúan vigentes.

Convenios Colectivos de Trabajo en la Industria Textil

A diferencia del caso de la Industria de la Confección de Indumentaria, donde los convenios analizados rigen para el conjunto de la rama, para la Industria Textil las fuentes disponibles muestran también la existencia de convenios firmados en los niveles de las actividades y las empresas. Anteriormente al convenio 145/1954, primer acuerdo

⁸CCT N° Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁹CCT N° 495/2007, art. 4, inc. a). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



de carácter nacional disponible en los archivos, encontramos dos convenios que reglamentan actividades y cinco que regulan el trabajo en empresas.

En cuanto a los primeros, ambos del año 1948, se refieren a las actividades de Fabricación de Cintas y Trenzados¹⁰ y de Producción de Bolsas¹¹. La primera de ellas se destaca por la presencia de artículos referentes a la polivalencia. Se sanciona que podrá cambiarse de tareas al operario cuando la necesidad del trabajo lo requiera, sin que esto afecte su salario y que en la eventualidad de que en la tarea que deja estuviera a menos de 60 días de la fecha en que le correspondería el jornal inmediato superior, éste le será concedido al cumplirse el plazo faltante (art. 3, inc. 2). Nótese que no se explicita la obligatoriedad de pagar el jornal correspondiente a la nueva tarea realizada, en el caso de que éste sea superior, salvedad que es generalizada en los artículos que refieren al cambio de tareas.

En la actividad de Producción de Bolsas, nos encontramos, por un lado, con la existencia de una diferenciación salarial por género, que puede apreciarse en el laudo salarial arbitrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Por otro lado, también nos encontramos con regulaciones referentes a la polivalencia. En el artículo 6, se establece que

“los empleados no están obligados a contratar tantos obreros como tareas se especifican y nomenclaturan, pudiendo realizarse estos trabajos simultáneamente y/o alternativamente de acuerdo a las indicaciones y sistemas de trabajo que adopten los empleadores”,

mientras que el artículo que sigue afirma que cuando el empleador lo juzgue necesario, cualquier obrero podrá ser cambiado de tarea o sección, a condición de que su salario no sea reducido (art. 7).

Dentro de los convenios por empresa, se firmaron entre 1948 y 1954 cinco convenios con Textil Floresta¹², Sedas Guterman¹³, Alpalan S.R.L.¹⁴, Casa Reysol¹⁵ y Casas Bruno

¹⁰CCT N°93/1948. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 51.842/1948.

¹¹CCT N°246/1948. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 6.167/1948.

¹²CCT N° 235/1948. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 51.842/1948.

¹³CCT N° 247/1948. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 49.936/1948.

¹⁴CCT N° 248/1948. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 57.021/1948.

¹⁵CCT N° 96/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 3.578/1948.



y Savasta¹⁶. Entre ellos se destaca el firmado con la Textil Floresta, en el cual resaltan los artículos referentes al mantenimiento de los ritmos de producción. El mismo establece una base de producción por categoría y establece el derecho del empleador para realizar los cambios necesarios en las tareas con el fin de conservar o aumentar la producción (art. 9). Además, se establece el compromiso del personal de mantener el mismo ritmo de producción de los últimos tres meses (art. 10). Disposiciones de este tipo también aparecen en el convenio de la casa Sedas Guterman, que dentro de sus disposiciones generales incluye la exigencia de mantener los ritmos de producción obtenidos hasta septiembre de 1948 (Disposiciones generales, punto 6). También incorpora la polivalencia de los obreros, cuando se habilita a realizar cambios en las tareas de los mismos en el caso que las necesidades de la producción lo requieran (art. 3). A diferencia de los artículos antes mencionados, aquí se deja en claro que

“en caso de que el cambio signifique pasar temporariamente a una categoría de salario superior, deberá percibir el salario correspondiente a esa categoría. El cambio temporario excediendo de un mes, se considerará al obrero incluido en ella”.

Además, se habilita la diferencia salarial por género en el caso de los obreros principiantes, en la medida en que los salarios de los hombres eran un 20% mayor que el de las mujeres (art. 1).

El convenio de carácter nacional más antiguo que se conserva es el número 130, celebrado entre la Federación de Industrias Textiles Argentinas y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA).¹⁷ Aquí, las pautas de productividad no aparecen de forma directa y lo hacen referidas particularmente a las categorías de capataces, ayudante de capataz y/o encargados. El artículo 17 señala que cuando en un establecimiento se logre una disminución del costo de producción existente como consecuencia de una mayor tarea, atención y contralor de un mayor número de máquinas por parte de dicho personal, podrá otorgárseles un aumento de salario. Por otra parte, en relación con la polivalencia, se establece que los ayudantes de capataces o encargados que reemplacen a un capataz por un periodo de al menos dos

¹⁶CCT N° 97/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 3.429/1948.

¹⁷CCT N° 130/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 2.540/1954.



meses, percibirán pasado ese periodo un incremento en su salario de un 5%. No sólo no se contempla el cobro del salario de la categoría que corresponde a la tarea sino que durante un lapso de tiempo el salario es el de la categoría menor (art. 16).

Entre 1954 y 1973, año en que se logra el próximo convenio para toda la rama, se firman tres convenios por actividad y dos convenios por empresa. Los convenios por empresa fueron establecidos entre la Asociación Obrera Textil y la Sociedad Nuevas Industrias Argentinas Fibras Artificiales SAIC¹⁸ y Ducilo S.A¹⁹. Del primero, se destaca el derecho de la empresa a realizar modificaciones en los horarios, ya sea prolongando o reduciendo la jornada, así como también los días y el número de horas de trabajo, de acuerdo a las necesidades o conveniencias de la producción (art. 6, inc. F). Además, de acuerdo con lo establecido por el Segundo Plan Quinquenal, se conviene derogar aquellas cláusulas tendientes a oponerse a una mayor producción (art. 6, inc. I). En cuanto al segundo convenio, nos encontramos nuevamente con salarios diferenciados por género, en este caso el personal femenino percibe el 7/8 de los aumentos, si trabaja menos de 35 hs. (art. 28, inc. D). Además se establece un período de prueba de tres meses (art. 4).

Por su parte, los convenios por actividad refieren a la Fabricación de hombreras y alcolchados para Sastres y algodones en manta²⁰, la elaboración de productos de lana²¹ y la rama Cotton y Circulares²². Mientras que los dos últimos se dirigen a la actualización de las tarifas, el primero muestra intenciones de regular sobre otros aspectos. En primer lugar, se insta a mantener el mismo ritmo de producción en el promedio obtenido en los 6 meses anteriores a la firma del convenio (art. 12). En segundo lugar, el salario al ingreso es el 70% del total del mismo, hasta completar su totalidad una vez alcanzados los seis meses de antigüedad (art. 14). Por último, en cuanto a los cambios en las tareas, se fija que

¹⁸CCT N° 206/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 8.868/1954

¹⁹CCT N° 220/1954. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 3.951/1954.

²⁰CCT N° 125/1956. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 37.647/1956.

²¹CCT N° 143/1956. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 37.448/1956.

²²CCT N° 58/1958. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 52.514/1958.



“los obreros se obligan a trabajar indistintamente cualquier tipo de hilado o fibra textil, tanto natural como artificial [...]Se entiende que el cambio de máquina o el tipo de hilado al personal se hará de acuerdo a las necesidades del trabajo y a juicio del patrono” (art. 5).

El convenio de carácter nacional firmado en 1973, que sanciona de forma definitiva la igualdad salarial por género (art. 13), resulta interesante ya que comienzan a delinearse las regulaciones de las pautas de productividad para el conjunto de la rama.²³ Es por ello que se establecen las medidas necesarias para que los empleadores lleven adelante de forma adecuada la implementación de planes de productividad. Principalmente, se afirma que

“los empleadores dirigirán y organizarán la labor en sus establecimientos en la forma en que consideren mejor contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra, con el fin de lograr niveles de producción óptimos, tomando en consideración además los factores de calidad y costo” (art. 25, inc. A).

Dichos planes debían ser informados con al menos 10 días hábiles de anticipación, junto con las características de los mismos, remuneraciones a implantar y la fecha de iniciación de prueba (art. 25, inc. B).

El convenio de 1990 continúa con esta forma de regulación de los planes de productividad. Sin embargo, a esto agrega ciertos derechos a los trabajadores menores de edad, al establecer que los mayores de 14 años y menores de 18 años, cuando cumplan asignación y tareas propias de trabajadores mayores, percibirán los salarios que correspondan a las tareas que realizan (art. 6). Además, restringe el período de aprendizaje a doce meses, pasados los cuales el menor percibirá el salario que corresponda a la tarea que realiza (art. 8). Por otra parte, hace referencia a la responsabilidad sobre los salarios de los obreros que trabajan en otros establecimientos propios de la empresa, así como de aquellos que cumplen tareas en establecimientos de otras empresas, siendo que todos ellos deben ser remunerados con el salario habitual y los viáticos correspondientes (art. 12).²⁴

A este articulado, el convenio de 2006 agrega una cláusula referente a la polivalencia según la cual cuando las necesidades de trabajo lo requieran, cualquier obrero podrá ser

²³CCT N° 82/1973. AGN, Archivo Intermedio, Expte. 503.441/72.

²⁴Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N° 120/1990.



cambiado de tarea o sección. Una vez desaparecidos los motivos que dieron lugar al cambio, el obrero debe volver a su tarea anterior. Una aclaración respecto de artículos similares anteriores es que cuando el cambio de tareas sea realizado a pedido del obrero, éste percibirá el salario correspondiente a la sección y tarea que vaya a desempeñar, pero no se hacen aclaraciones acerca de cuál es la situación salarial del obrero que es trasladado de forma accidental o temporaria (art. 7).²⁵

Conclusiones

Desde un punto de vista general, podríamos decir que la rama textil presenta una mayor fragmentación, debido a la existencia de diversos convenios por actividad y por empresa que sancionan condiciones de trabajo diferenciadas para los obreros de una misma rama. Cabe señalar también la fragmentación respecto a las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, puesto que la sanción de la igualdad salarial por género se alcanza tardíamente en los dos gremios.

En segundo lugar, puede observarse que los artículos referentes a la polivalencia de los obreros aparecen tempranamente, ya con el segundo gobierno peronista, mientras que en la rama de la confección aparecen hacia 1959 y estableciéndose un límite temporal a los traslados. En relación con esto, en los convenios textiles existen compromisos con el nivel de producción que deben mantener los trabajadores. Para ambas ramas, la habilitación definitiva de los planes de incentivación a la producción son contemporáneos, aunque hacia mediados de la década del '70 la tendencia dentro de los gremios más poderosos fue hacia la sanción de los convenios colectivos más favorecedores. Esto estaría hablando de otro tipo de fragmentación, ya no al interior de la rama si no entre ellas.

En tercer lugar, parecería que el pago a destajo no tuvo el lugar destacado en la industria textil, y que sí ocupa en la confección de indumentaria.

Ambas ramas parecen trazar un recorrido negativo y mostrar ciertos patrones similares en cuanto a las problemáticas que presentan. La íntima relación entre

²⁵Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N°30/2006.



ambos tipos de producciones amerita plantearse la necesidad de profundizar sobre los aspectos objetivos (procesos de trabajo, condiciones económicas de la rama) y subjetivos (organización gremial y luchas obreras) que condicionaron este tipo de evolución y a su vez asignan las particularidades propias de cada rama.

Fuentes

Convenios Colectivos de Trabajo (1954-1973). Archivo Intermedio - Archivo General de la Nación.

Convenios Colectivos de Trabajo (1975). Biblioteca del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Convenios Colectivos de Trabajo (1990-2011). Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo, disponible en www.trabajo.gov.ar