

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
Coordinación: Héctor Palomino - hpalomino@trabajo.gov.ar

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.

Clara Marticorena

Facultad de Ciencias Sociales, UBA
claramarticorena@ciudad.com.ar

I. Introducción

En este trabajo presentamos algunos resultados del análisis del contenido de la negociación colectiva en sectores seleccionados de la industria manufacturera (alimentación, subsector aceitero, subsector panadero, sector químico y petroquímico, textil, del vestido y automotriz). El estudio estuvo orientado a indagar la permanencia, redefinición y/o modificación en las negociaciones colectivas del período 'postconvertibilidad' de los contenidos negociados durante la década del '90. Se trata de un análisis de especial relevancia para avanzar en el conocimiento de las condiciones de compra-venta y consumo de la fuerza de trabajo, los cambios operados en la fase reciente y la proyección de las características configuradas durante la década previa.

En particular, nos preguntamos si el significativo incremento del empleo sectorial que se produce en la fase expansiva iniciada a fines del año 2002 y la revitalización de la negociación colectiva que lo acompañó se expresó en un retroceso de cláusulas ligadas a la denominada flexibilización laboral, que fueran incorporadas en la negociación colectiva durante la década del '90 en el marco de niveles de desempleo y subempleo de magnitudes desconocidas en los años previos.

El material analizado comprende 9 convenios del sector de la alimentación, 12 del subsector aceitero y 10 del panadero, 10 del sector químico y petroquímico, 8 del textil, 7 del vestido y 14 del automotriz¹. Del total de 70 convenios analizados, 29 corresponden a

¹ En alimentación se trata de los convenios de actividad 89/90 y 244/94 firmados por la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA) con distintas Federaciones y Cámaras industriales, y de los convenios de empresa firmados por la FTIA y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de la provincia de Buenos Aires (STIA) con Mc Cain (226/97 E, 658/04 E), Ferrero (1/94 E, 421/00 E, 629/04 E) y Bimbo (182/95 E, 441/01 E). Del sector aceitero los convenios de actividad 128/75, 5/88, 349/02, 420/05 firmados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y distintos convenios de empresa articulados al 349/02, además de

negociaciones por actividad (de las cuales 20 se han homologado a partir del año 1991) y 41 a nivel de empresa (40 de las cuales se celebran a partir del año 1991).

Para la selección de actividades se han tenido en cuenta como criterios orientativos su inserción externa (en qué medida se orientan hacia el mercado interno o hacia la exportación)² y su grado de concentración³ para abarcar un conjunto heterogéneo de sectores. La selección de convenios estuvo condicionada por las características de la negociación en los distintos sectores priorizados. Se han analizado negociaciones de organizaciones gremiales de 2º grado (Federaciones), aunque de modo no excluyente respecto de Sindicatos. Para estudiar los cambios en la negociación priorizamos, tampoco de modo excluyente, las sucesivas negociaciones entre las mismas partes signatarias y tomamos como referencia la ronda negociada que se abre en 1988 analizando, en algunos casos, los convenios firmados en el año 1975, con el objeto de situar y dimensionar el carácter novedoso de ciertos aspectos corrientemente englobados bajo la noción de flexibilidad. El período analizado contempla negociaciones homologadas hasta el año 2006 aunque en algunas oportunidades se han tomado las correspondientes a 2007.

En cuanto al orden de exposición, repasaremos en primer lugar la noción de flexibilidad laboral por tratarse de un término ampliamente difundido en el análisis de los cambios operados en la legislación laboral y la negociación colectiva durante las últimas décadas. En segundo lugar, expondremos el análisis acerca de los contenidos negociados durante la convertibilidad y postconvertibilidad centrándonos, por razones de espacio, en algunos aspectos: formas de contratación, conformación de los salarios, distribución del tiempo de trabajo y movilidad/

convenios del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Departamento San Lorenzo, Santa Fe. Del sector panadero se analizaron negociaciones de la Federación Argentina Unión Personal de Panadería y Afines (FAUPPA) con la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines (62/75; 300/98; 305/98; 444/06; 478/06) y de otros sindicatos (269/95; 231/94; 224/93; 519/07; 461/06). Del sector químico y petroquímico se analizaron negociaciones de la Federación de trabajadores de industrias químicas y petroquímicas de la RA (77/89 de actividad y 349/99, 350/99 y 557/03 de empresa) y el convenio de actividad del Sindicato del personal de la industria química y petroquímica de Zarate (351/02) como las negociaciones de empresa articuladas (499/02 E, 500/02 E, entre otros). En el sector del vestido, se trata de convenios de actividad firmados por la Federación obrera de la industria del vestido y afines y por la Unión Cortadores de la Indumentaria. En el sector textil todas las negociaciones analizadas, de actividad o empresa están firmadas por la Asociación Obrera Textil. Finalmente, en el sector automotriz todas las negociaciones analizadas son de empresa, terminales y autopartistas, firmadas por el Sindicato de Mécánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA).

² En trabajos anteriores (ver, por ejemplo, Marticorena, 2008) hemos clasificado las actividades industriales según su inserción externa sobre la base de la reelaboración propia de datos publicados por el Centro de Estudios para la Producción, adoptándose para la delimitación de los grupos los criterios utilizados por Arceo, Monsalvo y Wainer (2007). En este sentido, pueden consignarse como actividades exportadoras la aceitera y la automotriz, como medianamente exportadoras las actividades química y petroquímica y del sector textil, y como mercado internistas las vinculadas al sector panadero y a la industria del vestido.

³ Así como dentro de las principales ramas industriales con presencia de pymes se destaca la producción de prendas de vestir y el sector panadero, entre otros; dentro de las empresas que conforman la Cúpula Industrial (universo conformado por las cien empresas industriales de mayor facturación) se destacan las vinculadas con el sector alimenticio, la fabricación de sustancias y productos químicos y la industria automotriz (Schorr, 2005: 94, 181).

fijación de los trabajadores en relación con las tareas y funciones asignadas. Finalmente, realizamos algunos comentarios a modo de conclusión y planteamos reflexiones abiertas a partir del estudio.

II. Acerca de la noción de flexibilidad

Durante los años '80 comenzó a difundirse, principalmente en los países centrales, la noción de flexibilidad. En la Argentina, esta noción cobró mayor difusión a partir de la implementación de las políticas neoliberales que comenzaron a desplegarse radicalmente durante los años '90. Como han señalado diversos autores (Gilly, Ximénez Sáez y Martínez, Antunes) la denominada flexibilización laboral ha formado parte de la ofensiva capitalista desplegada desde los años '70 a nivel mundial, que operó una profunda desestructuración de las conquistas laborales logradas por la clase trabajadora en las décadas anteriores.

Dada la diversidad de aspectos englobados bajo la noción de flexibilidad, han sido señaladas una cantidad importante de formas de flexibilización de distinta índole. Precisamente, en virtud de la amplitud de fenómenos que subsume, se trata de una noción bastante difícil de definir en términos precisos, pero apuntaremos aquí algunas formas de flexibilización resaltadas corrientemente en la literatura sobre el tema. En particular, se ha distinguido la flexibilidad salarial y en los costos laborales, la flexibilidad numérica y la flexibilidad funcional. Algunos autores agregan la flexibilidad en la organización de la producción (Boyer, 1987; Standing, 1999) o en la gestión de la producción (Ximénez Sáez y Martínez, 1993) y la flexibilidad en la estructura ocupacional (Standing, 1999), en las que no nos detendremos por razones de espacio.

La flexibilidad salarial, y en los costos laborales en general, apunta a eliminar los mecanismos que fijan un piso a los salarios (el salario mínimo, los seguros de desempleo), y la disminución de los componentes del salario indirecto. Se orienta, a su vez, a propiciar la 'individualización' de las negociaciones salariales y/o su despliegue en el nivel de empresa, y la incorporación de elementos variables en la determinación salarial o su evolución en función de niveles de productividad. Boyer (1987: 110) define esta forma como la "sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica de cada firma o a la situación general del mercado de trabajo". (Traducción propia)

En cuanto a la flexibilidad numérica, de acuerdo con Lagos (1994: 87) "...comprende dos aspectos: ajuste de la fuerza de trabajo y ajuste de las horas laborales. El primero se conoce como 'flexibilidad numérica externa' y representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores (aumentándola o disminuyéndola) para responder a las variaciones de la

demanda o a los cambios tecnológicos. El otro, conocido como ‘flexibilidad numérica interna’, trata de la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales sin variar la cantidad de empleados.”

Estrechamente vinculada con la flexibilización de los costos laborales, el eje aquí está puesto en la disponibilidad a bajo costo de la fuerza de trabajo en función de los ciclos económicos y uno de los aspectos centrales son los costos relativos al despido. En este sentido, se orientan mecanismos que limiten directamente esos costos (por ejemplo, reducción de las indemnizaciones) y/o se implementan mecanismos de contratación por tiempo determinado, facilitando la adecuación del plantel de trabajadores en función de la demanda. En el mismo sentido opera la flexibilidad horaria en relación con el tiempo de trabajo, a través de mecanismos de cálculo de la jornada que permiten su extensión o reducción en función de las ‘necesidades de la producción’.

Según Lagos (1994: 88), la flexibilidad funcional “...requiere tener acceso a una fuerza de trabajo capaz de realizar las diferentes tareas del proceso productivo; requiere que los operarios puedan adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad: aptitudes múltiples, rotación en el empleo, unidades de trabajo, cambios en la división funcional del trabajo, readiestramiento, perfeccionamiento...”. La clave es aquí la noción de polivalencia, basada según Boyer (1987: 109) en la capacidad de ocupar puestos variados, con amplio entrenamiento técnico y general, el involucramiento de los trabajadores en el mantenimiento de estándares de calidad y una suerte de relajamiento de barreras jerárquicas, entre el trabajador manual, supervisor y técnico. Se ha distinguido, a su vez, la polivalencia horizontal de la polivalencia vertical (Ximénez Sáez y Martínez, 1993: 37). La primera implica la realización de “...tareas diversas, pero todas de un mismo nivel, con características similares en cuanto a la complejidad, la calidad o a los conocimientos y experiencia que requieren.” La segunda se da en caso de que el trabajador realice tareas diversas de distinta jerarquía técnica⁴.

Nos parece pertinente señalar que los múltiples aspectos englobados bajo la noción de flexibilidad se inscriben en las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo o en las condiciones de su consumo productivo. En este sentido, la flexibilización laboral constituye la denominación que en un momento histórico concreto se da a las formas que asume la explotación del trabajo por el capital. En efecto, hay que poner en cuestión el carácter novedoso de algunos de sus aspectos. Si bien en la literatura aparecen opuestos a las formas que signaron

⁴ Algunos autores denominan ‘multifuncionalidad’ a la realización de tareas diversas pero no cualitativamente diferentes manteniendo el término de polivalencia para designar la realización de tareas cualitativamente diferentes (Figari et al, 1994).

las relaciones laborales durante la “Edad de oro” del capitalismo, la historia de este modo de producción cuenta en su haber con una cantidad innumerable de formas flexibles de empleo. En todo caso, la característica particular de las políticas de flexibilización desplegadas en las últimas décadas radica en la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora.

Conviene resaltar, a su vez, que la flexibilización no se origina en el plano de la legislación o cuerpo de normas. Desde nuestra perspectiva, la institucionalización de formas de flexibilización laboral, es decir, su implementación a partir de modificaciones en la legislación laboral y su incorporación en la negociación colectiva, operó como cristalización de la ofensiva capitalista y, a la vez, habilitó su reproducción potenciada. La sanción de las leyes y decretos que promovieron la reforma de las relaciones laborales, antes que concebirse como el origen de la flexibilización y el deterioro de las condiciones de trabajo, constituyó un reflejo de procesos ya desplegados, o que estaban desplegándose, en los lugares de trabajo y en la sociedad en su conjunto, al tiempo que operó como un elemento potenciador de los mismos.

III. Aspectos generales de la negociación colectiva (1991-2007)

Durante la década del '90 se produjo un avance notable en la desarticulación de las conquistas laborales alcanzadas por la clase trabajadora a lo largo del siglo pasado, expresado en modificaciones sustantivas en el derecho individual y colectivo del trabajo⁵. En el marco de dicha desarticulación y de un creciente ejército industrial de reserva se produjo un cambio significativo en las características de la negociación colectiva, vinculado al notable peso adquirido por las negociaciones a nivel de empresa y a la introducción de contenidos ligados a la flexibilización laboral.

De acuerdo con Novick y Trajtemberg (2000) entre 1991 y 1999 se negociaron un total de 498 convenios, de los cuales sólo 126 correspondieron al nivel de actividad mientras los restantes 372 fueron celebrados a nivel de empresa. Este débil peso relativo de las negociaciones por actividad se pronunció durante el período 1995-1999, homologándose 304 convenios por empresa frente a 75 de rama. Ello contrasta claramente con las características de la ronda negocial del '75. Como indica Battistini (2000: 238), en esa oportunidad se negociaron un total

⁵ Es importante tener en cuenta, como lo plantea Martínez (1994) que “...siempre existieron importantes puntos de flexibilidad en la legislación argentina y en los hechos, incluso en los momentos de mayor peso sindical.” El autor señala, al respecto, algunos puntos significativos: la libertad empresarial del despido injustificado; la falta de límites al poder disciplinario de los empresarios, la existencia de formas de contratación como los contratos a plazo fijo, por temporada y eventuales, la posibilidad de imponer turnos rotativos aún sin condiciones objetivas que lo justifiquen y el derecho empresario de suspender a los trabajadores con pérdida de remuneración por falta de trabajo.

de 456 acuerdos a nivel de actividad y 167 a nivel de empresa, de los cuales 58 correspondían a empresas del Estado y el resto al sector privado. En la ronda negocial abierta en 1988, si bien con un alcance más limitado, también se mantendría una clara preeminencia de los convenios de actividad (174) sobre los de empresa (42) (Battistini, 2000: 251).

En cuanto a los contenidos negociados, adquirieron creciente predominio las cláusulas vinculadas con la habilitación de los contratos promovidos (derogados por la Ley de Reforma Laboral en 1998) y el período de prueba, con la flexibilidad en la determinación y distribución del tiempo de trabajo y la organización del trabajo a través de la introducción de modalidades de flexibilidad funcional y/o polivalencia, y con mecanismos de flexibilidad en las remuneraciones.

Durante la fase expansiva iniciada a fines del año 2002, el aumento de la ocupación fue el marco en el cual los trabajadores lograron recuperar, en parte y tardíamente, su capacidad adquisitiva, al tiempo que se produjo una revitalización de la negociación colectiva⁶, que en principio incorporó al salario básico de convenio los aumentos no remunerativos otorgados desde el año 2002⁷.

Tal como surge de los informes realizados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, los principales ítems negociados durante la postconvertibilidad han sido los salariales y, en menor medida, otras condiciones de trabajo. En este sentido, el dinamismo adquirido por la negociación colectiva a partir del año 2003 estuvo principalmente ligado a la celebración de acuerdos antes que a la renovación o celebración de nuevos convenios⁸. De acuerdo con Palomino y Trajtemberg (2006) las demandas de los trabajadores y sindicatos en el plano salarial se orientaron inicialmente a la recuperación del salario real con respecto a los niveles previos a la devaluación y en la medida que los salarios reales han ido recuperando los niveles previos a la devaluación adquirieron predominio las demandas por reajustes en relación a la evolución de los precios y por una mayor participación en la distribución del ingreso.

Si bien son escasos los estudios que abordaron los aspectos no salariales negociados, un informe del Observatorio del Derecho Social de la CTA (2008), referido a las negociaciones desarrolladas en el período 2003-2007, señala el mantenimiento de cláusulas flexibilizatorias con

⁶ Mientras que en el período 1991-1999 las negociaciones alcanzaron un total de 1598 convenios y acuerdos (Novick y Trajtemberg, 2000), entre el 2004 y el 2007 se acrecentaron a 2873 (Boletín de Estadísticas Laborales, MTEySS).

⁷ Un detalle de la política salarial implementada en el período 2002-2005 puede encontrarse en Marticorena (2005).

⁸ De acuerdo con Novick y Trajtemberg (2000) “Los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales.” En cambio, “Acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales. Pueden ser de actividad, rama o empresa y mantienen el número de convenio anterior.”

respecto a la regulación de la jornada de trabajo (considerándose la modificación de la jornada de trabajo, el cálculo de jornada promedio, el establecimiento de turnos fijos o rotativos, y el fraccionamiento de vacaciones) y el incremento de las referidas a la organización del trabajo (polivalencia funcional, células o equipos de trabajo, modificación de categorías) en relación con la década previa.

Por su parte, si bien adquirió nuevo dinamismo la negociación a nivel de rama de actividad⁹, la negociación a nivel de empresa mantiene un claro predominio dentro del total¹⁰.

IV) Los contenidos negociados en sectores seleccionados de la industria manufacturera

Tanto durante la década del '90 como en la fase reciente la industria manufacturera ha sido uno de los sectores más dinámicos en cuanto a cantidad de negociaciones, aunque pueden apreciarse significativas diferencias intersectoriales en cuanto a sus características.

El siguiente cuadro (N° 1) resume algunos aspectos analizados y su presencia en las negociaciones según el período y el nivel de negociación.

Cuadro N° 1: Convenios analizados según la inclusión de componentes variables y/o no remunerativos en la conformación salarial, flexibilidad en la definición de la jornada y en las funciones y tareas.

Período	Convenios analizados según nivel de negociación	Componentes salariales			Jornada	Funciones	
		Plus Asistencia/ Puntualidad/ Contracción al trabajo	Plus por productividad/ objetivo	Componentes no remunerativos (beneficios sociales)	Jornada promedio/ extensión o reducción de jornada	Polivalencia/ Tarea diversificada	
1991-2001	Total	23	16	14	9	15	18
	Actividad	8	7	3	0	1	5
	Empresa	15	9	11	9	14	13
2002-2007	Total	37	21	19	13	18	20
	Actividad	12	9	4	0	2	4
	Empresa	25	12	15	13	16	16

Este resumen, si bien permite apreciar la permanencia de contenidos negociados entre los períodos analizados y su importancia en las negociaciones a nivel de empresa, oculta significativas diferencias intersectoriales. Por ejemplo, la pérdida de peso relativo de algunos aspectos flexibilizatorios que surge de esta información para el período postconvertibilidad se vincula en gran medida con la inclusión de las negociaciones del sector aceitero (10) que durante

⁹ Vinculada a la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (N° 25877) sancionada en el año 2004 que confirió nuevamente preeminencia a la negociación colectiva de mayor ámbito, modificando la prioridad otorgada por la Ley 'Banelco' (25250 del año 2000) a los convenios de ámbito menor.

¹⁰ Según la información brindada por el Boletín de Estadísticas Laborales (MTEySS), del total de negociaciones colectivas homologadas (sobre la base de convenios y acuerdos) en el año 2004 sólo el 32.2% fueron celebradas a nivel de actividad. Éstas ascendieron levemente al 35.7% en 2005 y en 2006 se ubicaron en 34.9%. Sin embargo, en el 2007 retrocedieron al 32.7%.

la década del '90 se rigió según el convenio de 1988 y que presenta la particularidad de introducir pocos de los componentes usualmente vinculados a la flexibilización¹¹. Sin embargo, en los convenios del sector automotriz, dinámico en cuanto a negociación en los dos períodos, no se observan cambios significativos en los contenidos negociados.

Efectivamente, el avance de las formas asociadas a la flexibilización laboral no ha sido homogéneo entre los sectores analizados. En un extremo podemos situar las negociaciones del sector panadero y del vestido, donde el avance ha sido bastante débil, mientras que en el extremo opuesto se situarían las negociaciones del sector automotriz. Entre ellos, y en relación con la difusión de formas ligadas a la flexibilización laboral encontramos, desde la menor difusión a la mayor, al sector aceitero, textil, alimenticio y químico y petroquímico.

De todos modos, conviene señalar que en aquellos sectores donde el avance de los contenidos comúnmente inscriptos dentro de las formas de flexibilización ha sido más débil podemos encontrar otras formas flexibles como el pago a destajo o por changas.

Conviene señalar que los sectores donde predomina la negociación a nivel de rama son el sector de alimentación, particularmente las negociaciones de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA), el sector panadero¹² y la industria del vestido. En cambio, en el sector aceitero, químico y petroquímico¹³, textil y automotriz se observa un avance mayor de las negociaciones a nivel de empresa.

- a) *Sobre las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo*^{14/15}
- *Contratos por tiempo determinado*

¹¹ Dada la importancia adquirida por la subcontratación en el sector aceitero podemos preguntarnos si en este caso las condiciones se habrán flexibilizado más bien respecto de los trabajadores ocupados en estas empresas. Según Atkinson (1987: 90) la subcontratación es en verdad una alternativa a la flexibilidad antes que una forma de la misma. Una compañía puede subcontratar antes que organizar en forma flexible su "propia" fuerza de trabajo.

¹² Cabe señalar que en este sector si bien las negociaciones son por actividad, se realizan descentralizadas regionalmente a partir de la década del '90.

¹³ Tanto en el sector aceitero como en el químico se observa una modalidad común en los convenios de actividad firmados en 2002 –ligado a la vigencia de la ley 25250- consistente en remitir a negociaciones por empresa, dentro del marco del CCT de actividad. En el caso de aceiteros (CCT 349/02), allí se enuncia: "IX – Negociación por empresa. Las partes convienen que las escalas salariales (...), así como los demás artículos referidos a las categorías y cláusulas de contenido económico serán negociados por empresa. Una vez concertados estos acuerdos serán parte integrante de este convenio colectivo y podrán ser modificados toda vez que las partes lo requieran.". En el caso del sector químico (CCT 351/02) en el artículo 1 se establece: "Con la finalidad de respetar, dentro del marco del presente Convenio, las particularidades de las empresas que conforman el sector empleador y de sus trabajadores (...) las empresas podrán acordar individualmente, con los representantes paritarios del Sindicato (...) convenios colectivos de trabajo por empresa, que mejor se adapten a sus propias características, dentro de los lineamientos establecidos por el presente convenio y la legislación vigente."

¹⁴ En lo que sigue, el resaltado en negritas en las citas de convenios es propio.

¹⁵ En las referencias de convenios el número que figura detrás de la barra indica el año de homologación y cuando se trata de convenios de empresa es seguido de la letra E.

La legislación laboral anterior a las sucesivas reformas sancionadas durante la década del '90 preveía una serie de formas de contratación por tiempo determinado restringidas a ciertas actividades de demanda temporal o circunstancial (contratos a plazo fijo, de temporada, eventual o por obra). Sin embargo, durante aquella década comenzaron a estipularse una serie de modalidades de contratación por tiempo determinado que tuvieron una difusión significativa¹⁶.

De los convenios celebrados en los años de vigencia de dichas modalidades, analizados en este estudio, es importante señalar que si bien ha sido una tendencia la inclusión de las modalidades promovidas y de las modalidades especiales de fomento de empleo, se introducen en 12 de las 23 negociaciones analizadas durante la convertibilidad con una clara y mayor presencia entre convenios de empresa en relación con los de actividad. Al respecto no se incluyen cláusulas específicas en las negociaciones del sector panadero, a excepción del convenio de Bimbo (182/95 E). Sin embargo, es interesante señalar que en el caso de las negociaciones de actividad del sector panadería (tanto durante los '90 como en la postconvertibilidad) se contempla la modalidad de trabajo por changas, caracterizado por una gran inestabilidad.

Dichas modalidades se incorporan en todas las negociaciones analizadas del sector automotriz y es importante resaltar que en los convenios de Toyota Argentina -190/96 E-, Johnson Controls Automotive Systems S.R.L. -234/97 E- y Yasaky Argentina SA -211/97 E- se acordaba aumentar el porcentaje de trabajadores bajo la 'modalidad especial de fomento del empleo' al 20% del personal comprendido en el convenio.

Queremos destacar que además de las modalidades por tiempo determinado sancionadas durante los '90, se observa la presencia de modalidades preexistentes en la legislación, principalmente en las negociaciones del sector alimenticio¹⁷, pero una vez derogadas las modalidades promovidas, y, fundamentalmente en las negociaciones postconvertibilidad, dichos contratos parecen adquirir una nueva importancia. Esto no se debe, en general ni únicamente, a razones justificadas desde el punto de vista de la producción (por ejemplo, la estacionalidad) sino

¹⁶ La Ley Nacional de Empleo (24013) creó, en el año 1991, cuatro modalidades promovidas de empleo (Contrato como medida de Fomento de Empleo, Contrato por Lanzamiento de Nueva Actividad, Contrato de Práctica Laboral, y Contrato de Trabajo-Formación) para las cuales se preveía la reducción de entre el 50% y el 100% de las contribuciones a la seguridad social, según la modalidad. Por su parte, la "Ley de Fomento del Empleo" (24465), sancionada en el año 1995 creó la Modalidad Especial de Fomento del Empleo y el Contrato de Aprendizaje no laboral. Todas estas modalidades fueron posteriormente derogadas por la "Ley de Reforma Laboral" (25013) en el año 1998, creándose el Contrato de Trabajo de Aprendizaje y el Régimen de Pasantías.

¹⁷ Se trata del convenio de actividad 244/94, que mantiene los contratos de temporada del CCT 89/90, del convenio de la empresa Mc Cain 226/97, donde además se extiende el plazo del contrato de temporada respecto del estipulado en el CCT de actividad (244/94), de 213 a 243 días (Art. 22), y del convenio de empresa con Ferrero Argentina SA (1/94) donde preveía, además de las modalidades promovidas, los contratos a plazo fijo y/o eventuales y/o de temporada.

a su utilización con el fin de flexibilizar la contratación de la fuerza de trabajo. En particular, se mantienen en las nuevas negociaciones de la empresa Mc Cain y Ferrero pero también se incluyen en negociaciones del sector textil¹⁸ y del sector panadero¹⁹. Es preciso señalar que en los convenios del sector automotriz se prevee la adecuación de las modalidades de contratación a la legislación vigente, habilitando las modalidades existentes o las que se sancionen en un futuro.

De todos modos, cabe consignar un cambio que se observa en el convenio de Toyota. En el CCT 190/96 se habilitaban, como mencionamos arriba, todas las modalidades de contratación previstas en la legislación y, dentro de ellas, las modalidades promovidas y las derivadas de la Ley 24465, aumentando el porcentaje del personal que podía ser contratado bajo la "modalidad especial de fomento del empleo" (Art. 9). En cambio, en 2005 se consigna lo siguiente:

“Art. 9. – Modalidades de contratación. (...) Toyota Argentina y S.M.A.T.A. estipulan:

a. **Ratificar la vigencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado como modalidad principal de contratación** de trabajadores en el ámbito de la empresa.

b. Sin perjuicio de lo expuesto en el anterior inciso la empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de las leyes 20744, 24013, 24465, 25013 y 25877, y demás normas reglamentarias vigentes, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto se establezca durante la vigencia del presente convenio. (...)” CCT 730/05

Por su parte, en los convenios de Polymont (463/02 y 791/06) se consignan elevados topes en los porcentajes de modalidades por tiempo determinado:

“El personal contratado bajo una modalidad diferente del contrato de trabajo por tiempo indeterminado (...) no podrá, en su conjunto, superar el treinta y cinco por ciento (35%) del plantel permanente de LA EMPRESA comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; a su vez, dentro de dicho tope, los contratos de aprendizaje que se celebren no podrán superar el diez por ciento (10%) en relación al plantel total de POLYMONT.” (1.6.2)

Estas modalidades no se mencionan en los convenios del vestido, la industria química y petroquímica ni aceitera, pero en estas últimas posee importancia la subcontratación y sus condiciones se encuentran reguladas convencionalmente. Al respecto, en los convenios firmados por el Sindicato de aceiteros de San Lorenzo (663/04 y 691/04) la particularidad que se observa respecto de los anteriores es que se menciona dentro del personal incluido en la convención colectiva a trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas siempre que realicen tareas directamente ligadas con la actividad aceitera.

• *Período de prueba para contratos por tiempo indeterminado*

¹⁸ En el convenio de actividad de la industria textil (500/07) firmado entre la Asociación Obrera Textil y la Federación de Industrias Textiles de Argentina (FITA) se incorporan las modalidades de trabajo eventual y a plazo fijo así como en la negociación con la empresa “Tipoti SA Textil, Industrial y Comercial” (676/04) se prevee el contrato de trabajo de temporada para trabajo en la sección Desmotadoras (Art. 37).

¹⁹ Se trata del convenio de actividad para la provincia de Entre Ríos (444/06), que permite contratar ‘personal eventual circunstancial’.

Otro elemento relevante en cuanto a las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo consiste en la implementación, para contratos por tiempo indeterminado, del período de prueba. Cabe señalar que no había reglamentación al respecto en la legislación laboral hasta su creación a través de la Ley de Fomento del Empleo (24465) en el año 1995 (Vega Ruiz, 2001). Inicialmente se estableció una duración de 3 meses, extensible a 6 mediante negociación colectiva pero tanto su duración como las obligaciones patronales durante dicho período fueron variando en distintas leyes posteriores. Así, la Ley de Reforma laboral (25013) estableció, en 1998, una duración de 1 mes, extensible a 6 meses por convenio; la Ley de Empleo Estable (25250) del año 2000 estableció una duración, para empresas en general, de 3 meses extensible a 6 mediante negociación colectiva y para pequeñas empresas de 6 meses extensible a 1 año mediante negociación colectiva; y, finalmente, la Ley de Ordenamiento Laboral (25877), del 2004, estableció un período máximo de 3 meses, no prorrogable.

La importancia de esta reglamentación en el deterioro de las condiciones de trabajo se encuentra directamente asociada a una mayor inestabilidad laboral. Durante este período los trabajadores pueden ser despedidos sin causa y sin derecho a indemnización.

Pero cabe señalar que no en todos los convenios celebrados con posterioridad a dicha reglamentación se incluyen extensiones del período de prueba y no con la misma intensidad, sobresaliendo su presencia en los convenios de empresa firmados por la FTIA y STIA a partir del '95 y del sector automotriz. En los convenios analizados se observan, como era esperable, cambios en la duración del período de prueba en relación con la legislación vigente, y ello es claro principalmente en relación con la disminución dispuesta por la ley 25877. Sin embargo, se trata de un aspecto que mantiene una elevada presencia en las negociaciones (incluyéndose en 18 de los 37 convenios analizados del período 2002-2007).

b) Sobre determinación y conformación de los salarios

En este aspecto, durante la década del '90 fue asumiendo un carácter significativo la incorporación de incentivos y premios como mecanismos variables en la determinación y conformación salarial, aunque debemos señalar que éstos no estaban ausentes de la negociación previa, por ejemplo figuraban en los convenios del '75 del vestido y del sector textil, pese a que sí emerge como novedad su medición en relación con el cumplimiento de objetivos. Estos componentes suelen acompañarse de plus referidos directamente a la disciplina laboral, en un sentido estrecho del término (como presentismo, contracción al trabajo) que tampoco son

novedosos. Durante dichos años se incorporan también adicionales no remunerativos, como los vales canasta de alimentos²⁰.

Una evaluación general de los convenios analizados nos permite señalar que los distintos incentivos se mantienen/incorporan en las negociaciones postconvertibilidad y que las diferencias que pueden apreciarse se vinculan, en cambio, con los sectores y los niveles de negociación.

Es en algunos convenios de la industria química y petroquímica y sobre todo de la industria automotriz donde la conformación de los salarios adquiere características más ‘flexibles’. Pero también se observa en convenios del sector alimentación y textil, principalmente de empresa. Destaquemos que tanto en los convenios firmados por Yasaky Argentina (211/97 E, 614/03 E, 789/06 E) como en el convenio de Toyota Tsusho (741/05 E), del sector automotriz se establece que no podrán invocarse derechos adquiridos sobre la ‘remuneración variable’.

En el caso del sector químico y petroquímico pueden apreciarse diferencias significativas entre las negociaciones de rama y empresa y dentro de éstas últimas. En los convenios de actividad el salario está compuesto por el básico, al cual pueden sumarse adicionales por turno, además del adicional por antigüedad y otros (premio por llamada, adicional por título). En los convenios de empresa se agregan distintos adicionales como sumas no remunerativas en vales de canasta o tickets, plus por asistencia y puntualidad, plus por productividad/ objetivo.

En algunos se incluye un ‘adicional empresa’ que comprende distintos componentes que figuran en forma separada en otros CCT, por ejemplo, en el convenio de Monsanto (499/02 E) se trata de un adicional sobre el básico que absorbe “...íntegramente los adicionales por antigüedad, título, llamada, quedada, reclamista, y todo otro concepto adicional que pudiese resultar de la aplicación del Convenio Marco Regional...” (Punto 6, b). Sobre este punto hay dos aspectos que tienen suma relevancia, en primer lugar, que se designan como ‘adicional empresa’ derechos que han sido conquistados por los trabajadores logrando que formen parte de las condiciones de la relación asalariada (por ejemplo, la bonificación por antigüedad), y, en segundo lugar, la posible falta de especificación de cada uno de estos componentes en los recibos de sueldo²¹.

²⁰ A través del Decreto 1477/89 se habilitó el pago de hasta un 20% del salario bruto con vales alimentarios de carácter no remunerativo. Luego de distintas disposiciones legales sobre los servicios factibles de considerarse de esta forma, sancionados durante la década del '90, recién en el año 2007, a través de la ley 26341 se estableció el carácter remunerativo de los vales almuerzo, alimentarios y canasta de alimentos, reintegrándose en forma escalonada.

²¹ Este es el caso en el CCT 500/02 E donde se estipula que: “Los adicionales y/o conceptos remunerativos arriba mencionados, que hasta la fecha eran percibidos por los trabajadores, quedarán absorbidos e incorporados bajo el Adicional Empresa, **desapareciendo así las respectivas voces de los recibos de sueldo**, pero manteniéndose la indemnidad de sus remuneraciones” (Art. 15, b)

Dadas sus características, resulta importante resaltar la definición de los incentivos en el CCT de Monsanto (499/02 E) donde se establece, además del sueldo básico mensual, un salario variable anual que:

“(…) tiene como objetivo el **reconocer los esfuerzos y resultados obtenidos** de cada Unidad Operativa como también los objetivos globales de Planta Zarate, y **del resultado individual de cada empleado.**” (Punto 6, G)

La medición de los Objetivos de desarrollo individual se basa en una evaluación del desarrollo de los trabajadores

“...mediante la utilización de "**patrones de comportamiento**" (**habilidades y conocimientos**) y en la **retro - alimentación del desempeño**, para su carrera futura. Asimismo, se ponderará en esta evaluación tanto el avance que ha tenido el empleado en cuanto a su desarrollo individual, como también **la adaptación de los nuevos conocimientos y capacitaciones recibidas.**” (6. G)

Por su parte, los Objetivos de resultados individuales se analizan

“...conforme a los objetivos que se hubieran proyectado para el individuo durante el año, en función a los resultados realmente alcanzados y a las **competencias** y habilidades reales demostradas para alcanzar los resultados planificados incluyendo lo relativo a ausentismo individual. La evaluación individual cubrirá tanto los aspectos de **aptitudes** como de **actitudes.**” (6. G)

Aparecen en la determinación de estos incentivos diversos atributos requeridos de la fuerza de trabajo, aspectos más bien relativos al comportamiento, como actitudes, adaptabilidad, predisposición y colaboración. También, nociones que no figuraban en los convenios de unas décadas atrás en relación con la destreza de la fuerza de trabajo, como la noción de competencias. Además de aspectos difícilmente mensurables en forma objetiva, estos órdenes también son confusos, por ejemplo, en el convenio de Monsanto se vinculan “patrones de comportamiento” a habilidades y conocimientos.

En las negociaciones de actividad del sector textil se establece la composición salarial a partir de un básico al que se adiciona un “Premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo” y se mencionan incentivos por producción. Pero en las negociaciones de empresa el cuadro es bastante más heterogéneo aunque en todos se observa un aumento de los incentivos respecto de los convenios de actividad, principalmente el carácter de algunos adicionales vinculados a las funciones (CCT 676/04 E) y otros diferenciados con respecto al plus por presentismo y productividad (“Programa de aumento de sueldo por buen desempeño” y bonificación especial estímulo para mejorar la cantidad y calidad de los niveles de producción, en el CCT 894/07 E de la empresa Dupont, contenido ausente en su anterior negociación -60/92 E-).

En el sector panadero emergen mayores diferencias respecto de estas características. Aquí se observa la incorporación del plus por presentismo como elemento novedoso con respecto al

convenio 62/75. Es interesante señalar que en estos convenios los salarios básicos se refieren o vinculan a la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM), disposiciones que se incluyen en 7 de los convenios analizados²², como por ejemplo:

“ARTICULO 48: RECONOCIMIENTO

(...) Si en el futuro se incrementara el valor del salario mínimo, vital y móvil, y éste superara al salario de una categoría de este convenio la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.” CCT 478/06.

Un buen contrapunto lo constituyen las negociaciones de la empresa Bimbo, donde no sólo no se menciona el SMVM ni la igualdad de remuneraciones por igual trabajo, sino que se integran incentivos y premios en la conformación salarial. Las diferencias entre estas negociaciones refieren a las distintas características apreciables dentro del sector. En efecto, un estudio del Ministerio de Trabajo sobre el sector alimenticio diferencia el mercado del ‘pan artesanal’ y del ‘pan industrial’ planteando: “Las diferencias que se presentan en cada uno de éstos obedecen a la tecnología utilizada, los niveles de productividad, los canales de comercialización, el público al que se dirigen, y al empleo demandado, entre otros atributos que tienden a aumentar la heterogeneidad del sector de alimentación.” (Trajtemberg et al.: 2007: 175). A diferencia de la producción ‘artesanal’, en el caso del ‘pan industrial’ se trata de un sector ‘intensivo en capital’ que cuenta con líneas de producción automatizadas o semiautomatizadas (Trajtemberg et al, 2007: 177).

En el sector del vestido es interesante señalar que mientras en el CCT 132/90 se *habilita* a las empresas a implementar sistemas de remuneración por incentivos, por rendimiento individual y/o grupal (Art. 4 bis), en los siguientes convenios pasa a tener un carácter obligatorio (204/93 y 495/07) o incluso se establece una penalización para empresas que no dispongan incentivos por productividad (433/05 y 438/06, Art. 15 en ambos).

Pero además de estas cláusulas, la organización misma del trabajo contempla una modalidad que liga el salario de los trabajadores a su productividad: la modalidad de trabajo a destajo. Es relevante notar que en las sucesivas negociaciones de la industria de la indumentaria referida a confección (132/90, 204/93, 495/07), se mantiene la modalidad de destajo. En cambio, en el caso de los trabajadores de corte, luego de ser eliminado en los convenios 137/75 y 166/91, vuelve a regularse en los convenios 433/05 (firmado por la UCI) y 438/06 (firmado por FONIVA para todo el territorio nacional a excepción del ámbito de aplicación de la UCI):

“Art. 12 - SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA: En las empresas donde exista remuneración a destajo, los valores de dicho sistema de producción se ajustarán como consecuencia de la presente CCT de acuerdo al siguiente procedimiento:

Por acuerdo directo entre el empleador y el personal.

²² 62/72; 231/94; 269/95; 300/98; 305/98; 478/06; 519/07.

En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes FAIIA, FONIVA.

De no arribar esta Comisión Mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá en definitiva.

Se deja expresa constancia que **el personal que perciba remuneraciones mediante este sistema no podrá percibir sueldos y sus adicionales inferiores a los básicos de sus respectivas categorías y considerando la jornada normal de trabajo.**

(...)” CCT 438/06, 433/05.

Tanto en las consideraciones sobre eliminación de esta modalidad en la negociación colectiva como en su posterior inclusión, subyace la jornada extendida y/o la mayor intensidad en el uso de la fuerza de trabajo que esta modalidad implica. Si bien constituye una forma transmutada del salario por tiempo, su misma forma introduce varios aspectos relativos a las condiciones de trabajo y no sólo a las formas de su retribución. Esta modalidad según la cual el salario depende del rendimiento individual, favorece la competencia entre los obreros permitiendo incrementar la tasa de explotación del conjunto de los trabajadores de la rama, elevando la productividad media, a costa de un tiempo de trabajo intensificado y/ o una jornada más extensa. Al respecto, notemos que en los convenios analizados la modalidad de determinación de las tarifas de destajo contempla en primer término el acuerdo directo entre capitalista y obrero, favoreciendo la individualización de la relación salarial.

Cabe añadir que en los tres convenios de confección se menciona el trabajo a domicilio, modalidad con la cual el pago a destajo se encuentra particularmente vinculado. Estas modalidades de empleo se relacionan con los menores niveles de concentración de capital que permite esta producción y las características y condiciones técnicas del proceso de trabajo. Sobre esta base convive el trabajo fabril con el domiciliario, dado que diversas tareas que integran la producción de indumentaria pueden realizarse de este modo, extremando las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo.

Al respecto, es interesante apuntar que en el sector textil el trabajo a destajo se menciona en los convenios de actividad (2/75, 120/90 y 500/07) pero no en los de empresa. La ausencia de la modalidad de destajo en los convenios de empresa es sugestiva y nos permite pensar que, dado determinado desarrollo tecnológico, la modalidad de destajo que recae sobre el rendimiento individual del obrero, se torna antieconómica desde el punto de vista del capital una vez que el proceso de trabajo se asienta sobre un mecanismo objetivo que le permite pautar los ritmos y la intensidad del trabajo al tiempo que regular la calidad del mismo independientemente de la destreza y pericia obrera.

Sin embargo, podemos notar que la remuneración en base a objetivos no dista sustancialmente del pago a destajo, enmarcadas, pareciera, en formas organizacionales y

productivas sustancialmente diferentes y ambas asociadas, comúnmente, con distintas “etapas” del desarrollo del modo de producción capitalista. En ambas hay una marcada similitud en cuanto a la presión que ejercen sobre la fuerza de trabajo así como en la calidad como exclusiva responsabilidad del trabajador, pero en su “nueva” fisonomía, ligada con el alcance de objetivos, emerge un componente relativo no sólo al rendimiento individual sino también grupal, y, más aún, la referencia al rendimiento grupal adquiere en algunos convenios una importancia preponderante si atendemos al peso que se le asigna en la determinación de los incentivos. Es importante reparar en este punto dado que se encuentra estrechamente vinculado con la organización del trabajo por equipos, donde la carga grupal de trabajo tiende a depositar en los trabajadores la supervisión de sus propios compañeros. El trabajador no sólo es compelido a interiorizar, por el mismo mecanismo variable de parte de la remuneración, el control sobre sí mismo, sino también sobre el grupo de trabajadores con quienes coopera.

c) Sobre distribución del tiempo de trabajo/ maximización del plust tiempo de trabajo

Las distintas modificaciones introducidas sobre este aspecto se vinculan con mecanismos de cálculo de jornadas en base a promedio²³ y la posibilidad de disminuir o extender la jornada diaria; con la mayor disponibilidad patronal para efectuar cambios de turnos; con el énfasis en el carácter continuo de la tarea (debiendo el trabajador esperar el reemplazo hasta determinada cantidad de horas); con la distribución de los descansos (permitiendo agruparlos en algunos casos y/o disponiendo su momento de goce en función de las ‘necesidades de la producción’); y con la definición de inicio y fin de la jornada laboral vinculada a la presencia del trabajador en el puesto. Asimismo, se observan modificaciones respecto del cómputo de horas extra, y, por lo tanto, de su retribución. La implementación de turnos rotativos no parece un aspecto novedoso en sí mismo, aunque sí el trabajo por equipos.

En las distintas formas de determinación del tiempo de trabajo también se observan importantes diferencias entre los sectores, pero, a la vez, significativas similitudes entre algunos de ellos, vinculado principalmente a la importancia de las negociaciones de empresa.

El establecimiento de jornadas en base a promedio ha sido un instrumento privilegiado para eludir el pago de gran parte de horas extra. A través de dicho mecanismo se crea un “banco” de horas y se generan horas en débito y crédito por parte de los trabajadores. Así, una vez establecida la jornada promedio (ya sea semanal²⁴, mensual o anual), las horas pueden

²³ Habilitado por la ley 24013, art. 25.

²⁴ Cabe señalar que la misma ley sobre jornada laboral establece que ésta puede ser de 8 horas diarias o 48 semanales, sin embargo, estipula como tope máximo una duración de 9 horas. Solo en 5 de los convenios analizados

distribuirse entre cada jornada diaria en función de la disposición patronal. En momentos de auge de la producción permite extender la jornada reduciendo el pago de horas extra y en momentos de reducción de la demanda permite disminuir la jornada. En este caso puede suceder que el obrero “deba” horas a la empresa y por tanto tenga que compensarlas bajo distintas modalidades que suponen, a la vez, una nueva extensión de la jornada sin pago de horas extra. Resaltamos las siguientes citas a modo de ejemplo:

“Art. 33.– Modalidad programada de trabajo. Horas de trabajo anuales.

33.1. (...) las partes acuerdan una **jornada promedio de 2133 horas anuales** (...)

33.5. El **pago de horas extra se efectuará en el mes que ellas se trabajen, cuando no haya débito de horas por parte de los empleados.** (...)” CCT 730/05 E, Idem 190/96 E, Toyota Argentina, sector automotriz.

“31.6 Cuando exista débito de horas por parte de los empleados, la Empresa priorizará que **las correspondientes "compensaciones" sean efectuadas de lunes a viernes, con un tope de dos (2) horas promedio diarias semanales (10 hs por semana); las excedentes se pagarán como horas extras.** (...) En ningún caso se dispondrán compensaciones de horas en débito los días domingos y feriados.” CCT 614/03 E (Idem 211/97E), Yasaky, sector automotriz.

No sólo el establecimiento de jornadas promedio, sino también la posibilidad de reducir o extender la jornada es un aspecto extendido en las negociaciones, aunque no se introduce en las negociaciones de actividad del sector panadero, textil, ni aceitero. Las disposiciones sobre espera del relevo son menos extendidas, con mayor presencia en los convenios de empresa de la alimentación y en los convenios del sector aceitero (excepto en el 128/75).

La disponibilidad patronal para reasignación de horarios también es un aspecto de suma importancia. Si bien no se establece en convenios de actividad, se incluyen distintas disposiciones en los convenios de empresa del sector químico y petroquímico (3 convenios), del sector textil (los 2 convenios de la empresa Dupont del '92 y del '07), y en los convenios de la empresa Polymont, del sector automotriz (2). Por ejemplo:

“4.1.1. Conforme a la particular naturaleza de la actividad desarrollada por POLYMONT, **ni el lugar ni el horario de trabajo invisten la calidad de condiciones esenciales inmutables** (...).

4.1.2. **La asignación de diferentes horarios y destinos de trabajo**, en función de las necesidades y la rotación de la cartera de unidades-cliente de LA EMPRESA, se **encuadran dentro de la normalidad de la prestación laboral**, por lo que **no implican en ningún caso un ejercicio abusivo del ius variandi.** (...)” Polymont (463/02 E y 791/06 E), sector automotriz.

“En razón de la naturaleza de los procesos productivos involucrados, la empresa aplicará tanto turnos rotativos, como turnos diurnos fijos según corresponda. Asimismo queda entendido que **la empresa, de común acuerdo con la representación gremial, podrá** dentro del marco que le confiere la legislación vigente respecto de sus facultades de dirección y organización, **alterar las asignaciones de horarios de cada empleado, adaptándolos de la manera más conveniente para el proceso productivo.**” Art. 5, Monsanto, 499/02 E, sector químico y petroquímico.

que definen jornadas promedio se disponen límites diarios máximos y es notable que en dos convenios del sector químico (Eastman Chemical Argentina, 502/02 E, y Basf Argentina, 557/03 E) se establece un límite de 12 horas diarias.

Tanto en los convenios del sector químico como en los de la empresa automotriz Teksid (262/97 E y 769/06 E) se establece un premio por llamada o equivalente en caso de que los trabajadores deban regresar a la fábrica para realizar tareas fuera de su jornada normal de trabajo por razones circunstanciales. En el CCT 500/02 E dicho contenido se incluye en un artículo sobre ‘Guardia Pasiva’ (al igual que en el convenio 730/05 E de Toyota) que consigna lo siguiente:

“Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio quedan obligados a concurrir al lugar de trabajo fuera de su horario habitual toda vez que el Establecimiento los requiera con carácter de excepción y fuerza mayor no planificada. (...)” (Art. 24)

En 9 convenios del sector automotriz (4 firmados en los '90 y 5 a partir del 2003) se introduce un artículo relativo a la “Compensación de día festivo entre semana” estableciéndose que el día sábado en que se efectúe la compensación se considera día hábil (excluye, por tanto, el pago de horas extra a partir del medio día). Por su parte, en los convenios de Toyota Argentina (190/96 E, 730/05 E), Toyota Tsusho (741/05 E) y Yasaky (211/97 E, 614/03 E, 789/06 E), los descansos no forman parte en su totalidad de la jornada efectiva de trabajo. En estos convenios, a su vez, se introduce un punto vinculado a “Parada de Línea en posición fija”, expresando la disciplina impuesta por el capital a través del ritmo de la maquinaria²⁵.

Con respecto a los descansos, por ejemplo, en la empresa Mc Cain (1997, 2004) se agrega, respecto del CCT 244/94, una pausa por cada hora extra que “...podrá tomarse **en forma fraccionada o acumulada, en función de los requerimientos de producción** y previa autorización del supervisor.” (Art. 19)

En el sector químico y petroquímico, cabe resaltar que en el convenio de Monsanto (499/02 E, art. 5), Bayer (500/02 E, art. 23) y Eastman Chemical Argentina S.A. (502/02 E, art. 11), la empresa solicita “...**ser eximida por la autoridad competente de la aplicación del máximo legal de horas extras** de acuerdo a las necesidades objetivas de producción.” (CCT 499/02 E, Art. 5, D).

Asimismo, en varios convenios del sector, tanto de actividad (77/89, 351/02) como de empresa (499/02 E, 502/02 E, 503/02 E, 557/03 E) se establecen Guardias mínimas en caso de medidas de acción directa, limitando el derecho de huelga. Por ejemplo:

“Artículo 30º- Guardias mínimas indispensables: **Para los supuestos de medidas de acción directa dispuestas por las entidades de segundo y tercer grado, las partes acuerdan mantener la continuidad de los procesos continuos y servicios accesorios** (calderas, usinas, plantas de agua etc.) para lo cual se constituirán guardias mínimas con el personal titular de las plantas y/o oficios y/o sus reemplazantes,

²⁵ “(...) Este concepto significa que la línea de producción sólo se detendrá una vez que se complete un ciclo completo de trabajo, por lo cual los tiempos de las pausas podrán verse acortados o extendidos en cinco minutos (5”), a fin de lograr el ciclo completo de trabajo.” Toyota Argentina Art. 31.3, CCT 730/05 E, mismo contenido en 190/96 E.

quienes serán responsables de **desarrollar sus tareas como lo hacen normalmente, en común acuerdo con la Comisión Interna.**” CCT 77/89

En los convenios de empresa del sector textil también se introducen aspectos flexibles respecto del tiempo de trabajo (jornada promedio/ extensión o reducción) así como la organización del trabajo en turnos rotativos y por equipos. Sin embargo, en las negociaciones del sector panadero y del vestido estas disposiciones adquirieron un carácter claramente más restringido y limitado²⁶.

Señalemos, por último que se introducen diversos cambios relativos al período y modalidad de goce de la licencia anual ordinaria (vacaciones). En particular sobre la posibilidad de que ésta sea otorgada en cualquier época del año así como su fraccionamiento. Estas disposiciones se mantienen entre las negociaciones efectuadas durante la postconvertibilidad aunque se observa un cambio en el peso de cada una, incrementándose las disposiciones sobre fraccionamiento de las vacaciones antes que las referidas a su otorgamiento en cualquier época del año.

Las diferencias que se aprecian entre las disposiciones de la década del '90 y la postconvertibilidad son marginales, aunque permiten apreciar pequeñas conquistas de los trabajadores emplazadas sobre la base del retroceso previo. En este sentido se inscribe la reducción del tiempo de espera del relevo en el convenio de Ferrero (629/04 E); la limitación de horas a compensar en el convenio 789/06 E de la automotriz Yasaky; la redefinición, en el convenio de Johnson Controls Automotive Systems S.R.L (765/06 E), de la jornada laboral con límites diarios máximos, además de la eliminación de la compensación por día festivo entre semana y la extensión de la pausa durante la jornada en el mismo convenio. Asimismo, señalemos la exclusión de la posibilidad de sustituir descansos compensatorios por horas equivalentes simples y la delimitación de los casos que pueden derivar en un 'descanso corto' en la empresa textil Dupont (849/07 E).

Lo cierto es que las sucesivas negociaciones han tendido a convalidar el aumento de la libertad patronal en torno a la distribución y organización del tiempo de trabajo/ no trabajo. Las disposiciones señaladas, al tiempo que introducen la posibilidad de redefinición *permanente* de las condiciones de *consumo productivo* de la fuerza de trabajo, replantean permanentemente las condiciones de *reproducción* de la fuerza de trabajo.

²⁶ En ningún convenio de actividad del sector panadero se implementan turnos rotativos ni aspectos relativos a la flexibilización del tiempo de trabajo, pero se observa como particularidad que en algunos convenios la jornada laboral puede definirse, de modo excluyente, según régimen horario o por tasa de harina (300/98, 231/94 y 478/06). Cabe mencionar, de todos modos, que en estos convenios no se establece diferenciación entre jornada diurna y nocturna.

d) *Sobre movilidad funcional*

Las disposiciones sobre tareas se han orientado, principalmente, a garantizar la movilidad del trabajador *desfijándolo* de una tarea o función específica. Esto se ha traducido no sólo en las cláusulas de polivalencia sino también en el carácter enunciativo y no limitativo de las categorías, es decir, que las empresas no sólo no están obligadas a cubrir todas las categorías sino tampoco a designar a un trabajador por función/ tarea. Se observa, por su parte, un relajamiento en las disposiciones sobre traslados (durante la jornada; dentro o fuera de la sección) en función de una mayor discrecionalidad patronal. Estas medidas permiten disponer de una cantidad menor de fuerza de trabajo para la realización de tareas diversas, incrementando la fuerza de trabajo excedente, y desdibujando las categorías socioprofesionales²⁷.

La polivalencia en las funciones se introduce principalmente en los convenios del sector automotriz, alimenticio y en las negociaciones de empresa del sector químico y petroquímico y textil, aunque aquí sólo en dos de los convenios analizados (216/97 E y 676/04 E). En el sector panadero, por su parte, se introduce la noción de tarea diversificada, contenidos que se mantienen durante la postconvertibilidad. Por ejemplo,

“Artículo 9. Principios de polivalencia y flexibilidad funcional.

(...) se reconocen las modalidades de **polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna**, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador. (...) **Todos los trabajadores comprendidos en este convenio podrán ejecutar tareas de distinta calificación operativa dentro de la empresa...**” CCT 676/04 E, Sector textil.

Como mencionamos previamente, la movilidad de los trabajadores entre tareas, posee otros mecanismos para inscribirse en las relaciones laborales e, incluso, estos no son un emergente exclusivo de la década del '90, aunque adquieran mayor difusión. Por ejemplo, en los convenios de actividad del sector aceitero 128/75 y 5/88 ya estaba incorporado un artículo en concepto de ‘Alcance de la enunciación de tareas’:

Art. 25. “Alcance de la enunciación de tareas: Se ratifica que la enunciación de tareas que figura en el art. 5º del Convenio y que la determinación de categorías no significa ni limitación ni exclusión de las mismas; **cada obrero deberá realizar todas las que sean inherentes a sus funciones y aquellas que sean complementarias o consideradas como secundarias de la principal, de acuerdo a la organización del trabajo dentro de cada establecimiento (...) las empresas no están obligadas a cubrir con personal individual ni exclusivo todas las tareas citadas (...)**” CCT 128/75.

El relajamiento de los criterios de traslado o de las condiciones de reemplazo de otros trabajadores incluye fundamentalmente el tiempo en el cual el trabajador puede ser asignado a

²⁷ Si bien no nos detendremos en un análisis de las categorías, que será abordado en un trabajo posterior, cabe señalar que en algunos casos su misma definición se torna confusa (sin referencia a tareas concretas) pero en otros, aún cuando se mantiene una definición más o menos clara de las mismas, su convivencia con criterios de polivalencia o similares las desdibuja de hecho.

otra tarea, su remuneración durante ese lapso y el período a partir del cual le corresponde la categorización de acuerdo al puesto que reemplaza.

En el CCT 244/94 de alimentación se introduce la posibilidad de que el trabajador sea destinado a realizar tareas de una categoría superior, sin implicar una remuneración suplementaria mientras no supere las dos horas, contenido ausente del convenio anterior (89/90):

“Si por cualquier circunstancia un operario tuviera que desempeñar tareas superiores a las que efectúa comúnmente por un tiempo **que supere las dos horas**, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto que fuere designado a desempeñar.” Art. 41, 244/94

En los convenios de empresa articulados al mismo de Mc Cain (226/97 E; 658/04 E), disminuyen las retribuciones por suplantar cargos superiores y se extiende el plazo de suplencia sin recategorización con respecto al CCT de actividad, al igual que en la empresa Ferrero.

En el sector textil se incluyen diversas cláusulas sobre desplazamientos del trabajador y cambio de tareas, aunque entre los convenios de actividad (2/75, 120/90, 500/07) no se observan cambios significativos. Es importante resaltar que en el CCT de Compañía de Acrílico SA (216/97 E), se considera la realización de otra tarea en caso de turnos completos, habilitando por omisión la realización de otras tareas por lapsos menores de tiempo sin percepción de la diferencia salarial²⁸.

En las negociaciones del vestido se producen algunos cambios en el transcurso de la década del '90 sobre desplazamientos de sección. En el CCT 204/93, que renueva al 132/90, desaparece como condición abonar la diferencia relativa a la tarea en caso de desplazamiento transitorio del trabajador, modificaciones que se mantienen en la reciente negociación (495/07). Con respecto a los trabajadores de corte, en cambio, ya en el convenio del '75 se incluían normas laxas respecto del desplazamiento de los trabajadores, aspectos que se mantienen también en las sucesivas negociaciones. Sin embargo, en los convenios 433/05 y 438/06 se reduce el lapso de tiempo en que puede efectuarse un desplazamiento transitorio del trabajador (de 45 días a 30) y queda limitado a tareas de producción.

V. Reflexiones finales

El recorrido realizado permite observar profundas líneas de continuidad en lo que respecta a los contenidos negociados durante la década del '90 y la 'postconvertibilidad', hasta el año 2007. Los cambios relevados se encuentran principalmente vinculados con ciertas

²⁸ “Artículo 14. Régimen de reemplazos. (...) Se entenderá que el trabajador ha sido destinado a realizar otra tarea, cuando realice la misma por turnos completos.”

condiciones de contratación, como la reducción del período de prueba²⁹, pero no se aprecia un claro retroceso respecto de cláusulas sobre distribución de funciones y tareas, sobre jornada y conformación de los salarios, salvo en aspectos marginales que se emplazan sobre el previo deterioro de las condiciones laborales.

El análisis pone de manifiesto los alcances de la reestructuración de la relación capital-trabajo en las últimas décadas en diversos planos, desde el lugar de trabajo, la representación de los trabajadores, las normas que regulan las relaciones laborales, etc. Al mismo tiempo, expresa el carácter limitado que ha tenido la reversión de estos procesos durante la postconvertibilidad pese a la revitalización de la lucha de tipo reivindicativa de los trabajadores.

Sabemos que no sólo la magnitud sino también la composición de la sobrepoblación relativa ejercen presión sobre los niveles salariales y sobre las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo ocupada. Pese a la significativa reducción del desempleo abierto, la magnitud alcanzada por el empleo no registrado se constituye en un potente contrapeso a la reversión del deterioro en las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores, y, en particular, constituye una limitante de la capacidad de negociación sindical que adquiere suma importancia en algunos sectores como en el sector de la indumentaria, textil y alimenticio.

El análisis planteó, a su vez, el carácter no homogéneo que tuvo la introducción de cláusulas corrientemente asociadas a la flexibilización laboral entre distintos sectores de actividad, y, en algunos casos, significativas diferencias según el nivel de negociación. Ello lleva a preguntarnos sobre qué procesos se despliegan estas diferencias.

Distintos trabajos sobre negociación colectiva han enfatizado la mayor flexibilidad introducida en las negociaciones por empresa que, en general, ha sido explicada a partir de la mayor debilidad que presentarían las organizaciones sindicales en dicho ámbito. A su vez, sobre las diferencias sectoriales en la negociación se ha planteado que el "...grado de flexibilización depende de la organización sindical que negocia." (Bisio et al, 1999: 173). Ambos aspectos tienen relevancia, en efecto, para dar cuenta del carácter heterogéneo que asumió el avance de la flexibilización laboral en la negociación colectiva. Sin embargo, no alcanzan para explicarlo. ¿Cómo se explican dichas diferencias cuando se trata de negociaciones con participación de un mismo sindicato o federación?

Ante el marcado avance de las formas asociadas a la flexibilización en sectores altamente concentrados como el automotriz y la industria química y las diferencias significativas entre las

²⁹ Al respecto, la modificación del 2004, si bien redujo la duración del período de prueba mantuvo esta disposición creada para contratos por tiempo indeterminado en 1995.

negociaciones del sector del “pan industrial” y el “pan artesanal”, o entre las negociaciones de actividad y empresa del sector textil, nos interrogamos cómo intervienen las diferenciales características técnicas del proceso de trabajo y sus cambios. ¿En qué medida estas diferencias intervienen habilitando que el avance del capital sobre el trabajo asuma unas formas y no otras?

Repensar estos aspectos, al tiempo que permite avanzar en el análisis de las diferencias sectoriales, puede brindarnos herramientas para explicar la permanencia de contenidos flexibilizatorios en la negociación colectiva en la medida en que no se presentan como aspectos coyunturales.

12 de Junio de 2009

Bibliografía

- ANTUNES, Ricardo (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Herramienta-TEL, Bs. As.
- ARCEO, Nicolás, Ana P. MONSALVO y Andrés WAINER (2007), “Patrón de crecimiento y mercado de trabajo: Argentina en la post-convertibilidad”, en *Realidad Económica*, N° 226, Buenos Aires.
- ATKINSON, John (1987), “Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties”, *Labour and Society*, Vol. 12, N° 1.
- BATTISTINI, Osvaldo (2000), *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 - 1998)*, Tesis de Maestría, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Centro de Estudios Avanzados, UBA.
- BECCARIA, L. y GALÍN, P (2002) *Regulaciones laborales en la Argentina. Evaluación y propuestas*, Fundación OSDE/CIEPP, Argentina.
- BISIO, R., BATTISTINI, O. Y MONTES CATÓ, J. (1999): “Transformaciones de la negociación colectiva durante al vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”, en FERNANDEZ, A. y BISIO, R.: *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Hvmanitas.
- BOYER, Robert (1987), “Labour flexibilities: many forms, uncertain effects”, *Labour and Society*, Vol. 12, N° 1.
- BRAVERMAN, Harry (1987): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Editorial Nuestro Tiempo, México, 8ª edición en español.
- FIGARI, Claudia, JABBAZ, Marcela y Rubén LOZANO (1994), “Estrategias empresariales de los ‘90 frente a la crisis y su impacto sobre el trabajo”, en Martínez, O. y D. Ximénez, *Reconversión y movimiento obrero*, CIPES, Buenos Aires.
- GILLY, Adolfo (1994), “¿Flexibilidad, o el asalto contra el trabajo?”, en Martínez, O. (Comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, CIPES.
- LAGOS, Ricardo A. (1994), “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, en *Revista de la CEPAL*, N° 54.
- MARTICORENA, Clara (2008), “La situación del trabajo asalariado industrial durante la posconvertibilidad. Aproximación a sus características según la inserción externa de las actividades”, en *Revista Realidad Económica*, N° 236, Buenos Aires.

- MARTICORENA, Clara (2005), “Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina postconvertibilidad”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- MARTINEZ, Oscar A. (1994), “Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresaria”, en Martínez, O. (Comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, CIPES.
- MARX, Karl (1998), *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Siglo XXI Editores, México.
- NOVICK, Marta y David TRAJTEMBERG (2000), *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Documento de Trabajo N° 19, Secretaría de Trabajo, Coordinación de investigaciones y análisis laborales, Argentina.
- OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL (2008), *La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo*, CTA.
- PALOMINO, Héctor y David TRAJTEMBERG (2006), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, MTSS, Argentina.
- SCHORR, Martín (2005), *Cambios en la estructura y el funcionamiento de la industria argentina entre 1976 y 2004. Un análisis socio-histórico y de economía política de la evolución de distintas clases sociales y fracciones de clase durante un período de profundos cambios estructurales*. Tesis Doctoral. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede Académica Argentina, Programa de Doctorado en Ciencias Sociales.
- STANDING, Guy (1999), *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*, OIT, Ginebra.
- TRAJTEMBERG, D., H. VARELA, B. MEDWID y C. SENÉN GONZÁLEZ (2007) “Relaciones laborales en el Sector de Alimentación”, *Trabajo, ocupación y empleo: Serie Estudios/ 6*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- VEGA RUIZ, María L. (2001) *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, OIT.
- XIMENEZ SÁEZ, Daniel y Oscar MARTÍNEZ (1993), *La reconversión en las empresas. Su repercusión laboral*. Editorial Letrabuena. Buenos Aires.