

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/270818482>

Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionada....

Article · January 2010

CITATIONS

6

READS

11

1 author:



[Clara Marticorena](#)

National Scientific and Technical Research Council

17 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



I'm working on the dynamics of collective bargaining in sectors of manufacturing industry (mainly chemical and textile) and its impact on the characteristics of union organization and labor conflict over the past decade in Argentina. And you? [View project](#)

Clara Marticorena

Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera

59

Introducción

Las transformaciones en la acumulación capitalista consolidadas durante los años noventa en la Argentina se expresaron en un agudo crecimiento del ejército industrial de reserva y en el correlativo deterioro sostenido y generalizado de las condiciones laborales. En el marco de la ofensiva del capital sobre el trabajo, expresada en la desarticulación “de hecho” y “de derecho” de las conquistas laborales logradas por la clase obrera a lo largo del siglo pasado, se produjeron diversos cambios en la negociación colectiva, entre los cuales se ha resaltado la tendencia hacia la descentralización –vinculada al notable peso adquirido por las negociaciones a nivel de empresa– y la difusión de formas ligadas a la denominada flexibilización laboral.

A la luz de este proceso, nos preguntamos si el significativo incremento del empleo que se produce en la fase expansiva iniciada a fines del año 2002 y el aumento de la negociación colectiva que lo sucedió se expresaron en un retroceso respecto de los contenidos negociados durante

Clara Marticorena es Licenciada en Sociología (UBA), Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA), becaria doctoral del CONICET y docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (FCS-UBA). E-mail: claramarticorena@gmail.com

En este artículo presentamos algunos resultados del estudio desarrollado en el marco de la Tesis de Maestría titulada *Las características del trabajo asalariado en la industria manufacturera. Continuidades y rupturas entre la década del 90 y la posconvertibilidad en la Argentina (1991-2006)*, realizada bajo la dirección del Dr. Enrique Arceo, a quien la autora agradece sus valiosos aportes y detenidas lecturas.

la década de 1990. Es decir, teniendo en cuenta la presión del ejército industrial de reserva sobre las condiciones salariales y laborales de los trabajadores ocupados, cobra importancia interrogarnos si la reducción de la desocupación y de la subocupación propició cambios en las condiciones laborales consolidadas en dicho período.

Consideramos que esta temática es de importancia para profundizar el conocimiento de las formas asumidas por las condiciones de compra-venta y consumo de la fuerza de trabajo; y un modo de abordarla es a través de los contenidos de la negociación colectiva. En este sentido, dichos contenidos pueden ser leídos como una suerte de "termómetro" de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo, y sus cambios y/o continuidades recientes permiten aportar elementos de análisis para caracterizar la fase expansiva posterior al ajuste devaluatorio (2003-2007) y, fundamentalmente, avanzar en el estudio del modo en que las condiciones de la clase trabajadora consolidadas en la década previa se proyectan, reproducen y/o redefinen en la actualidad.

Atendiendo a estas consideraciones, en este artículo presentamos resultados del análisis del contenido de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en diversos sectores de la industria manufacturera basándonos en el estudio de los convenios colectivos de trabajo (CCT).

Luego de realizar algunas aclaraciones metodológicas acerca de los sectores analizados y de las dimensiones estudiadas, repasamos la noción de flexibilidad laboral por tratarse de un término ampliamente difundido en el análisis de los cambios operados en la legislación laboral y en la negociación colectiva durante las últimas décadas. Posteriormente, nos centramos en la caracterización general de la negociación colectiva en el período de estudio y pasamos a analizar los contenidos negociados durante la convertibilidad y posconvertibilidad rastreando la permanencia y/o modificación de los aspectos incluidos en la dicha negociación y sus implicaciones respecto de las condiciones de trabajo. Finalmente, realizamos algunos comentarios a modo de conclusión y planteamos reflexiones abiertas a partir del estudio.

Aclaraciones metodológicas

El presente trabajo se basa en el análisis de un total de 70 convenios, de los cuales 29 corresponden a negociaciones por actividad (20 homologados a partir del año 1991) y 41 a negociaciones a nivel de empresa (40 celebrados a partir del año 1991). El material analizado comprende 9 convenios del sector de la alimentación, 12 del subsector aceitero, 10 del panadero, 10 del sector químico y petroquímico, 8 del textil, 7 del vestido y 14 del automotriz. Con la finalidad de analizar un conjunto heterogéneo de sectores, la selección de actividades

tuvo en cuenta como criterios orientativos su inserción externa¹ y su grado de concentración.²

Para estudiar los cambios en la negociación, priorizamos las sucesivas negociaciones entre las mismas partes signatarias y tomamos como referencia la ronda negocial 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 de estudio contempla negociaciones homologadas hasta el año 2007.

Al abordar el análisis de los contenidos negociados, optamos por no circunscribir nuestra mirada únicamente a los aspectos corrientemente designados bajo la noción de flexibilización laboral. Si bien las diversas modalidades de dicha flexibilización reflejaron la mayor disponibilidad de la fuerza de trabajo por parte del capital, el avance de este sobre el trabajo no se circunscribe a esas modalidades, tal como lo veremos más adelante.

Con respecto a las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo, analizamos las disposiciones relativas a las modalidades de contratación, distinguiendo modalidades promovidas y de fomento del empleo y disposiciones sobre extensión del período de prueba para contratos por tiempo indeterminado. A su vez, prestamos particular atención al análisis de las modalidades por tiempo determinado preexistentes en la legislación. Asimismo, consideramos la composición de los salarios, atendiendo, entre otros ítems, a la presencia de incentivos por productividad, de adicionales por presentismo y de componentes no remunerativos.³

En cuando a las condiciones de uso/consumo productivo de la fuerza de trabajo, analizamos las disposiciones sobre el tiempo de trabajo y no trabajo, las relacionadas con la definición de la jornada, los descansos, los turnos de trabajo, y las condiciones relativas al goce de la licencia anual ordinaria. A su vez, respecto de la organización del trabajo, abordamos, fundamentalmente, las disposiciones sobre distribución y organización de funciones y tareas, atendiendo a la presencia de contenidos de polivalencia, al carácter de la definición de las tareas y a las condiciones sobre movilidad funcional. Asimismo, se analizaron los criterios para el cubrimiento de vacantes y promoción de los trabajadores.

1 En trabajos anteriores (Marticorena, 2008), clasificamos las actividades industriales según su inserción externa en: actividades exportadoras –la aceitera y la automotriz–, actividades medianamente exportadoras –química y petroquímica y del sector textil–, y actividades mercado-internistas –las vinculadas al sector panadero y a la industria del vestido.

2 Así como dentro de las principales ramas industriales con presencia de PYMES se destacan, entre otras actividades, la producción de prendas de vestir y el sector panadero, dentro de las empresas que conforman la cúpula industrial sobresalen las vinculadas con el sector alimenticio, la fabricación de sustancias y productos químicos y la industria automotriz (Schorr, 2005, pp. 94, 181).

3 Cabe señalar que, al analizar la composición de los salarios y no su magnitud, nos situamos en un punto de intersección entre las condiciones de compra-venta y de consumo productivo de la fuerza de trabajo.

Precisiones sobre la noción de flexibilidad

Como señalaron diversos autores (Gilly, 1994; Ximénez Sáez y Martínez, 1993; Antunes, 2005), la denominada flexibilización laboral ha formado parte de la ofensiva capitalista desplegada desde los años 1970 a nivel mundial, operando una profunda desestructuración de las conquistas laborales logradas por la clase trabajadora en las décadas anteriores.

Dada la diversidad de aspectos y la amplitud de fenómenos que esa noción designa, se ha señalado una cantidad significativa de formas de flexibilización de distinta índole. Se trata de una noción bastante difícil de definir en términos precisos, pero apuntaremos aquí algunas formas particulares resaltadas corrientemente en la literatura sobre el tema. En particular, se han 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).

La flexibilidad en la organización de la producción se orienta a acelerar la tasa de rotación del capital y está asociada a procesos de externalización de partes incorporadas anteriormente a las firmas, ya sea por la subcontratación de procesos ligados directamente a la producción o a la prestación de servicios o por la deslocalización de partes del proceso productivo en distintos países, en función de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y de ventajas impositivas, entre otros aspectos.

Ximénez Sáez y Martínez (1993) distinguen dos aspectos de la flexibilidad en la gestión de la producción: un aspecto ligado a la organización de la producción y comercialización y otro vinculado a la organización del trabajo. En el primer caso, se trata de "... disponer en cada momento de los productos o insumos necesarios [...] sin tener que acumular stock o realizar ningún tipo de espera" (Ximénez Sáez y Martínez, 1993, p. 35). Con este objetivo se diseñaron métodos como el *just in time* y el *kan ban*. En cuanto a la flexibilidad en la organización del trabajo, los autores señalan la realización de distintos tipos de tareas por parte de los trabajadores y la organización basada en la conformación de grupos de trabajo; se apela a la cooperación y participación activa del trabajador a través de reuniones o Círculos de Calidad, dispositivos que se inscriben en la tendencia a la expropiación del saber obrero por parte del capital. Estos autores agregan la flexibilidad técnica, basada en "... la posibilidad de producir en series pequeñas y variables (tanto en volumen como en el tipo de producto) de acuerdo con las variaciones del mercado..." (Ximénez Sáez y Martínez, 1993, p. 35).

En general, la flexibilidad salarial y en los costos laborales apunta a eliminar los mecanismos que fijan un piso a los salarios —como el salario mínimo, los seguros de desempleo— y a propiciar la "individualización" de las negociaciones salariales y/o su despliegue en el nivel de empresa, incorporando elementos variables en la determinación salarial o sujetando su evolución en función de niveles de productividad (primas por productividad, objetivo, desempeño, etc.).⁴

En cuanto a la flexibilidad numérica, "... comprende dos aspectos: ajuste de la fuerza de trabajo y ajuste de las horas laborales" (Lagos, 1994, p. 87). 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, facilitando la adecuación del plantel de trabajadores según la demanda. En este sentido, se promueven mecanismos que limiten los costos relativos a la contratación y al despido (por ejemplo, se implementan formas de contratación por tiempo determinado, con diversas exenciones en el pago de aportes, reducción de las indemnizaciones, etc.). 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".

Con respecto a la flexibilidad funcional, la clave es la noción de polivalencia. Según Lagos (1994, p. 88) "... requiere tener acceso a una fuerza de trabajo capaz de realizar las diferentes tareas del proceso productivo; [...] 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..."⁵

Como es posible apreciar, los múltiples aspectos designados por la noción de flexibilidad refieren a las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo o a 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, como las formas inestables de contratación, la individualización de los salarios y su sujeción al cumplimiento de pautas de productividad o la "flexibilización" del tiempo de trabajo. Si bien en la literatura se presentan como modalidades opuestas a las formas

4 Boyer (1987, p. 110) define la flexibilidad salarial 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).

5 A su vez, puede distinguirse la polivalencia horizontal de la polivalencia vertical (Ximénez Sáez y Martínez, 1993, p. 37): mientras que la primera implica la realización de distintas tareas de un mismo nivel de complejidad, la segunda significa que el trabajador realiza tareas de distinta jerarquía técnica. Algunos autores denominan "multifuncionalidad" a la realización de tareas diversas pero no cualitativamente diferentes, manteniendo el término "polivalencia" para designar la realización de tareas de distinta complejidad (Figari, Jabbaz y Lozano, 1994).

que habrían signado 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 parece descansar en la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistados por la clase trabajadora.

Las críticas a las políticas de flexibilización laboral tuvieron como eje central el cuestionamiento de la "necesidad" tecnológica de estas formas asumidas por las relaciones laborales, denunciando, a su vez, su carácter eminentemente ideológico.⁶ El análisis de las formas de flexibilización se orientó, en gran medida, a "develar" su sesgo disciplinador enfrentando a los discursos que las fundamentaban en una supuesta "necesidad" directamente derivada de transformaciones técnicas o de las condiciones impuestas por la "globalización".⁷ De este modo, se tendió a plantear una oposición entre determinantes técnicos y determinantes políticos oscureciendo la relación entre ambos.

Un punto de partida para salir de dicha dicotomía se asienta en reconocer que, aunque una determinada política en la gestión de la fuerza de trabajo no se explique directamente por los cambios en las bases materiales de la producción, la resultante en las formas de consumo de la fuerza de trabajo depende del carácter del proceso productivo, pero no en forma inmediata sino mediada por las relaciones de fuerzas políticas entre las clases.⁸ De este modo, el contenido político de las formas asociadas a la flexibilización resulta innegable —aunque no en virtud de la negación de la base objetiva que pueda operar de soporte—, habilitando que el avance del capital sobre el trabajo asuma unas formas y no otras.

Características generales de la negociación colectiva durante la convertibilidad y la posconvertibilidad

6 Un buen ejemplo de la forma que asumieron estas críticas se encuentra en Quintar, 1990.

7 Una clara expresión de estas lecturas la encontramos en el desarrollo de Caro Figueroa (1993), quien fuera uno de los principales defensores e impulsores de las políticas de flexibilización laboral.

8 En un sentido gramsciano, las relaciones de fuerza políticas involucran distintos niveles, desde el económico-corporativo hasta el político propiamente dicho, es decir, la expresión partidaria de las ideologías (Gramsci, 1998).

Durante la década de 1990 se produjo una profunda desarticulación de las conquistas laborales alcanzadas por la clase trabajadora a lo largo del siglo pasado, sobre la base del disciplinamiento impuesto a partir de un creciente ejército industrial de reserva. Las modificaciones en el derecho laboral individual y colectivo reflejaron precisamente el avance del capital sobre el trabajo y

ello no podía sino cambiar significativamente las características y contenidos de la negociación colectiva, lo que se expresó en el peso adquirido por las negociaciones a nivel de empresa y en la difusión de formas ligadas a la flexibilización laboral —con las distintas modalidades desarrolladas en el apartado anterior.

Luego del ajuste devaluatorio que signó el fin de la convertibilidad, la fase expansiva iniciada a fines del año 2002 planteó diversos contrapuntos respecto de los años previos, entre los cuales se cuenta un significativo aumento del producto y la ocupación, con una progresiva reducción de las tasas de desempleo y, en menor medida, de subempleo. El crecimiento del empleo sentó las condiciones objetivas para un incremento de la conflictividad laboral, centrada inicialmente en la recuperación de la capacidad adquisitiva del salario previa a la devaluación, al tiempo que propició un aumento significativo de la cantidad de negociaciones.⁹

Sin embargo, esa mayor cantidad de negociaciones no indica *per se* un cambio respecto de las tendencias consolidadas durante la década de 1990. En este sentido, si bien la negociación a nivel de actividad adquirió un renovado dinamismo,¹⁰ la negociación a nivel de empresa mantiene un claro predominio dentro del total, como es posible apreciar en el Cuadro 1.

La información sobre convenios y acuerdos colectivos¹¹ permite reconocer un punto de inflexión a partir del segundo quinquenio de la década de 1990 y una mayor participación de las negociaciones por empresa desde entonces, aunque durante la fase expansiva reciente dicha participación haya disminuido respecto del período 1995-1999, planteando, en los años recientes, la proyección y reproducción de las condiciones impuestas por la reestructuración capitalista.

En cuanto a los principales ítems negociados, durante la posconvertibilidad se destaca la mayor centralidad del tema salarial (Palomino y Trajtemberg, 2006) frente a otras condiciones de trabajo. Ello explica, en parte, que el dinamismo adquirido por la negociación colectiva a partir

9 Mientras que en el período 1991-1999 las negociaciones alcanzaron un total de 1.598 convenios y acuerdos (Novick y Trajtemberg, 2000), entre el año 2004 y el año 2007 ascendieron a 2.873 (*Boletín de Estadísticas Laborales*, MTEySS, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/>).

10 Es preciso mencionar que, entre los principales aspectos sancionados por la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) en el año 2004, se confirió nuevamente preeminencia a la negociación colectiva de mayor ámbito, —modificando la prioridad otorgada por la Ley de Empleo Estable (25.250) del año 2000 a los convenios de ámbito menor— y, entre otras modificaciones, se restableció la plena vigencia del principio de ultraactividad.

11 Cabe señalar la diferencia entre convenios y acuerdos. Como señalan 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 del convenio anterior" (p. 1).

Cuadro 1. Distribución de acuerdos y convenios colectivos según nivel de negociación en distintos períodos (en porcentajes)

Nivel	Periodo							
	1975	1988-91*	1991-94	1995-99	2004	2005	2006	2007
Empresa	26,8	19,4	37,4	76,6	67,8	64,3	65,1	67,3
Actividad	73,2	80,6	62,6	23,4	32,2	35,7	34,9	32,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Hasta junio de 1991.

Fuentes: Para los períodos 1975 y 1988-1991: Battistini, 2000; para el período 1991-1999: Novick y Trajtemberg, 2000; para el período 2004-2007: Boletín de Estadísticas Laborales, Mteyss, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel>

del año 2003 se encuentre principalmente ligado a la celebración de acuerdos antes que a la renovación o celebración de nuevos convenios.¹²

Son escasos los estudios que han abordado los aspectos no salariales negociados; no obstante, un informe del Observatorio del Derecho Social de la CTA (2008), donde se analizan las negociaciones desarrolladas en el período 2003-2007 en comparación con las del período 1991-1999, concluye que, en relación con la década previa, en este período se han mantenido las cláusulas flexibilizatorias con respecto a la regulación de la jornada de trabajo y se ha producido un incremento de las disposiciones referidas a la organización del trabajo. A su vez, se señala la escasa participación de delegados de comisiones internas en las negociaciones de empresa, lo que expresa también los alcances más profundos de la reestructuración de las relaciones laborales en las últimas décadas. En efecto, según un análisis realizado por el Equipo de la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEYSS (Trajtemberg, Berhó, Attorressi y Lauphan, 2007), en el año 2005 solamente en el 12,4% del total de empresas relevadas había delegados sindicales.¹³

66

12 Al respecto, habría que considerar que el aumento de los acuerdos puede vincularse, al menos en parte, con la ausencia de cláusulas de actualización automática de los salarios básicos en función de la evolución de los precios minoristas. Este tipo de cláusulas de actualización fueron eliminadas en las negociaciones de los noventa, en el marco de un tipo de cambio fijo y ante la ausencia de procesos inflacionarios.

13 La Encuesta de Indicadores Laborales se dirige a empresas privadas formales de diez y más trabajadores de todas las ramas de actividad, exceptuando las primarias. El relevamiento cubre cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán.

Cabe apuntar que tanto durante la década de 1990 como durante la posconvertibilidad la industria manufacturera fue uno de los sectores más dinámicos en cuanto a negociación colectiva, lo cual subraya la importancia del análisis de los contenidos de la negociación en el sector.

Contenidos de la negociación colectiva en los sectores analizados

El Cuadro 2 resume la difusión de algunos de los componentes analizados, lo que permite apreciar, en los dos períodos en estudio, tanto las diferencias intersectoriales como la permanencia de contenidos negociados, especialmente en aquellos sectores –como el automotor, el alimenticio y el químico y petroquímico– donde las formas ligadas a la flexibilización tendieron a ampliarse.

El análisis lleva a constatar, por un lado, que el avance del capital en el lugar de trabajo se expresa en los convenios colectivos a través de cambios que combinan algunas modificaciones radicales con aspectos que se mantienen aparentemente sin modificaciones, con “matices” que se introducen en distintos artículos o con “pequeños” cambios o agregados en la redacción, aspectos que, en conjunto, llevan a un uso más flexible de la fuerza de trabajo y garantizan una más plena disponibilidad para el capital. En este sentido, en un extremo podemos situar las negociaciones del sector panadero y las del vestido, donde el avance de los contenidos usualmente vinculados con la flexibilización laboral ha sido bastante débil, mientras que en el extremo opuesto se situarían las negociaciones del sector automotor; y entre ambos extremos, encontramos a los sectores aceitero, textil, alimenticio y químico y petroquímico.

67

De todos modos, las diferencias no parecen remitir únicamente a una cuestión cuantitativa. En efecto, es posible distinguir entre convenios “integralmente flexibles” –donde se reflejan un conjunto de disposiciones que articulan desde la flexibilidad en las modalidades de contratación hasta la flexibilización en la organización del trabajo y la producción, presentando las diversas formas antes descritas– y otros donde “se introducen contenidos flexibilizatorios”. Es decir, encontramos convenios que establecen un conjunto de disposiciones que reflejan una modificación significativa de las formas asumidas previamente por las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, los mecanismos de movilidad interna, los atributos requeridos a/de la fuerza de trabajo, etc., pero muchos otros donde las formas previas se *solapan* con “nuevas” formas.

Estas diferencias pueden apreciarse, por ejemplo, a través de ciertos contenidos “declamativos”. En convenios de empresa de la alimentación, del sector automotor y químico y petroquímico no solo se incluyen los diversos aspectos vinculados a la flexibilización laboral enunciados en el apartado anterior sino también artículos vinculados a la “filosofía de trabajo” o a “fines compartidos”, donde se apela a la colaboración de los trabajadores y se plantean los objetivos de competitividad y productividad de la empresa como fines que deben ser compartidos por obreros y capitalistas.

De todos modos, conviene señalar que en aquellos sectores donde el avance de los contenidos comúnmente inscriptos dentro de las formas de flexibili-

Cuadro 2. Cantidad de convenios por sector y nivel de negociación para los períodos 1991-2002 y 2003-2007 según contenidos negociados

Sector	Nivel de negociación	Cantidad de convenios	Contratación			Componentes salariales		
			A	B	C	D	E	F
			1991-2002					
Alimentación	Actividad	1	1	1	0	0	1	0
	Empresa	5	4	3	4	2	4	2
Automotor	Empresa	6	6	2	5	4	6	6
Panadería	Actividad	5	0	0	0	5	0	0
Química y petroquímica	Actividad	1	0	0	0	0	0	0
	Empresa	7	1	0	2	2	4	3
Textil	Empresa	3	1	0	1	3	1	0
Vestido	Actividad	2	1	0	1	2	2	0
Aceitera	Actividad	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL								
1991-2002	Actividad	10	2	1	1	7	3	0
	Empresa	21	12	5	12	11	15	11
	Total	31	14	6	13	18	18	11
2003-2007								
Alimentación	Empresa	2	-	2	2	1	2	1
Automotor	Empresa	7	-	7	5	2	7	7
Panadería	Actividad	4	-	1	1	3	0	0
Química y petroquímica	Empresa	1	-	0	0	0	0	1
Textil	Actividad	1	-	1	0	1	1	0
	Empresa	2	-	1	2	2	2	1
Vestido	Actividad	3	-	0	3	3	3	0
Aceitera	Actividad	2	-	0	0	2	0	0
	Empresa	7	-	0	3	5	0	0
TOTAL								
2003-2007	Actividad	10	-	2	4	9	4	0
	Empresa	19	-	10	12	10	11	10
	Total	29	-	12	16	19	15	10

(continúa)

Cuadro 2. (continuación)

Sector	Nivel de negociación	Cantidad de convenios	Tiempo de trabajo			Organización del trabajo		Promoción
			G	H	I	J	K	
1991-2002								
Alimentación	Actividad	1	1	0	0	1	0	0
	Empresa	5	5	3	5	5	1	5
Automotor	Empresa	6	6	4	1	6	6	5
Panadería	Actividad	5	0	0	0	4	0	0
Química y petroquímica	Actividad	1	0	1	1	0	0	0
	Empresa	7	5	4	2	6	5	2
Textil	Empresa	3	2	2	1	1	2	2
Vestido	Actividad	2	0	0	0	0	0	0
Aceitera	Actividad	1	0	1	1	0	0	1
TOTAL								
1991-2002	Actividad	10	1	2	2	5	0	1
	Empresa	21	18	13	9	18	14	14
	Total	31	19	15	11	23	14	15
2003-2007								
Alimentación	Empresa	2	2	1	2	2	1	2
Automotor	Empresa	7	7	6	1	7	7	5
Panadería	Actividad	4	0	0	0	4	0	0
Química y petroquímica	Empresa	1	1	0	0	1	0	1
Textil	Actividad	1	0	1	0	0	0	0
	Empresa	2	2	2	1	1	2	2
Vestido	Actividad	3	2	0	0	0	0	0
Aceitera	Actividad	2	0	2	2	0	0	1
	Empresa	7	0	1	1	0	0	2
TOTAL								
2003-2007	Actividad	10	2	3	2	4	0	1
	Empresa	19	12	10	5	11	10	12
	Total	29	14	13	7	15	10	13

Referencias: A: Modalidades promovidas/de fomento del empleo; B: Modalidades por tiempo determinado preexistentes en la legislación; C: Período de prueba; D: Plus Asistencia/ Puntualidad/Contracción al trabajo; E: Plus por productividad/objetivo; F: Componentes no remunerativos (beneficios sociales); G: Jornada promedio/ extensión o reducción de jornada; H: Turnos rotativos; I: Espera del relevo; J: Polivalencia/Tarea diversificada; K: Equipos de trabajo; L: Desplazamiento del criterio de antigüedad para cubrir vacantes.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de convenios colectivos de trabajo.

zación ha sido más débil podemos encontrar otras formas "flexibles" como el pago a destajo o por chángas. Por su parte, en el caso del sector aceitero, dada la importancia adquirida por la subcontratación (Trajtemberg, Senén González, Varela y Medwid, 2007), las condiciones se han flexibilizado más bien respecto de los trabajadores ocupados en empresas contratistas.¹⁴

Sobre las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo

Contratos por tiempo determinado

La legislación laboral anterior a las sucesivas reformas sancionadas durante la década de 1990 preveía diversas 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 establecerse modalidades que tuvieron una difusión significativa en la negociación colectiva: las modalidades promovidas y de fomento del empleo.¹⁵ Estas modalidades promovidas fueron derogadas por la Ley de Reforma Laboral (25.013).

70 Ahora bien, en las negociaciones del período 2003-2007, las modalidades de contratación por tiempo determinado preexistentes en la Ley de Contrato de Trabajo parecen adquirir una renovada importancia (Cuadro 2). Ello no se debe, en general ni únicamente, a razones justificadas desde el punto de vista de la producción (por ejemplo, la estacionalidad) sino a su utilización con el fin de flexibilizar la contratación de la fuerza de trabajo.

Estas modalidades no se mencionan en los convenios del vestido, de la industria química y petroquímica y de la aceitera, pero en estas últimas poseen 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 E y 691/04),¹⁶ la particularidad que se observa respecto de las negociaciones de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera es que dentro del personal incluido en la convención colectiva se menciona a trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas siempre que realicen tareas directamente ligadas con la actividad.

14 Según Atkinson (1987, p. 90), la subcontratación es una alternativa a la flexibilidad más que una forma de la misma; es decir, una compañía puede subcontratar antes que organizar en forma flexible su "propia" fuerza de trabajo.

15 Las primeras fueron dispuestas por la Ley Nacional de Empleo (24.013) en 1991 y las segundas sancionadas a través de la Ley de Fomento del Empleo (24.465) en 1995.

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

Período de prueba para contratos por tiempo indeterminado

Otro elemento relevante en cuanto a las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo radica en la implementación, para contratos por tiempo indeterminado, del período de prueba.¹⁷ Cabe señalar que no todos los convenios celebrados con posterioridad a dicha reglamentación incluyen extensiones del período de prueba; su presencia sobresale en los convenios de empresa del sector alimentación y del sector automotor.

En los convenios analizados se observan 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 25.877.¹⁸ Sin embargo, se trata de un aspecto que mantiene una elevada presencia en las negociaciones.

La determinación y conformación de los salarios

Un aspecto clave, si no uno de los objetivos prioritarios, del avance del capital a través de la denominada flexibilización laboral ha sido la reducción de los costos laborales. Además de diversas formas de disminución de las contribuciones patronales, fue asumiendo un carácter significativo la incorporación de incentivos y premios como mecanismo variable en la determinación y conformación salarial. Aunque debemos señalar que no estaban ausentes de la negociación previa,¹⁹ en los años 90 surge su medición en relación con el cumplimiento de objetivos y, aún más, en relación con el "desempeño" en el marco de una tendencia a la individualización de la relación salarial. La vinculación de la evolución salarial y/o de una parte del salario al cumplimiento de pautas de productividad u objetivos posee un impacto directo sobre la tasa de explotación; de allí su relevancia.

Estos componentes suelen acompañarse de adicionales referidos directamente a la disciplina laboral, en un sentido estrecho del término, como presentismo y contracción al trabajo, incorporándose también adicionales no remunerativos, como los vales canasta de alimentos, que fueron habilitados mediante el Decreto 1477/89 y luego objeto de distintas disposiciones durante la década de 1990.²⁰

17 El período de prueba fue reglamentado mediante la Ley de Fomento del Empleo (24.465), sancionada en 1995, no existiendo disposición previa.

18 La Ley 25.250 sancionada en el año 2000 había estipulado una duración del período de prueba de 3 meses extensible a 6 mediante negociación colectiva, y para las pequeñas empresas de 6 meses extensibles a 1 año. En el año 2004, mediante la Ley 25.877, se redujo el período de prueba planteando una duración máxima de 3 meses no prorrogables.

19 Por ejemplo, encontramos incentivos por productividad en los convenios del vestido y del sector textil del año 1975.

20 Recién en el año 2007, mediante la Ley 26.341, se estableció el carácter remunerativo de los vales almuerzo, alimentarios y canasta de alimentos, aunque de forma escalonada.

Lo verdaderamente notable es que los distintos incentivos se mantienen –o incorporan– en las negociaciones posconvertibilidad y que las diferencias que pueden apreciarse se vinculan, principalmente, 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 de la alimentación y textil, principalmente de empresa. Destaquemos que en convenios del sector automotor, incluyendo negociaciones durante la posconvertibilidad, se establece que no podrán invocarse derechos adquiridos sobre la “remuneración variable”.²¹

En el sector panadero se advierten 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 se vinculan a la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM), disposición que se incluye en 7 de los convenios del sector analizados. Ello se relaciona con los menores niveles salariales que presenta este sector. Un buen contrapunto lo constituyen las negociaciones de la empresa Bimbo, donde no solo no se menciona el SMVM como orientador de los niveles salariales, sino que se integran incentivos y premios en la conformación salarial.

Las diferencias entre las negociaciones de actividad y de empresa en el sector panadero, celebradas por distintos gremios, trascienden el plano de la conformación salarial y refieren a las distintas características apreciables dentro del sector. En efecto, un estudio sobre el sector alimenticio ha diferenciado el mercado del “pan artesanal” y del “pan industrial”, planteando que “Las diferencias que se presentan en cada uno de estos 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, Varela, Medwid y Senén González, 2007, p. 175).

En el sector del vestido es interesante señalar que mientras que en el CCT 132/90 se *habilitaba* 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 las 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: el trabajo a destajo.

En este sector se analizaron las negociaciones de la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA) y de la Unión de

21 Yasaky Argentina S.R.L. (211/97 E, 614/03 E, 789/06 E) y Toyota Tsusho Argentina S.A. (741/05 E).

Cortadores de la Indumentaria (UCI), ambas con la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines. 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 eliminada en los convenios 137/75 y 166/91, vuelve a regularse en los convenios firmados durante la posconvertibilidad (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–);²²

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.

En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes FAHA, 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 solo 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, a costa de un tiempo de trabajo intensificado y/o una jornada más extensa. A su vez, 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 del capital que permite esta producción y con las características y condiciones técnicas del proceso de trabajo. Sobre

22 En lo que sigue, el resaltado en bastardillas en las citas de convenios es propio.

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. Su ausencia en los convenios de empresa es sugestiva y nos permite pensar que la modalidad de destajo que recae sobre el rendimiento individual del obrero se torna antieconómica desde el punto de vista del capital cuando, dado determinado desarrollo tecnológico, el proceso de producción se asienta sobre un mecanismo objetivo que permite pautar los ritmos y regular la intensidad y calidad del trabajo. Claro está que ello no obsta para que las empresas, sin regularlo en sus propios convenios, se beneficien del trabajo a destajo en la actividad —por ejemplo, a través de la tercerización.

Asimismo, podemos preguntarnos en qué medida se diferencian la remuneración por objetivos y el pago a destajo, modalidades que, al parecer, se enmarcan en formas organizacionales y productivas sustancialmente diferentes asociadas, comúnmente, con distintas “etapas” del desarrollo del modo de producción capitalista. Ambas presentan una marcada similitud tanto en cuanto a la presión que ejercen sobre la fuerza de trabajo como en cuanto a considerar a la calidad como exclusiva responsabilidad del trabajador; pero en su “nueva” fisonomía, ligada al alcance de objetivos, emerge un componente relativo no solo al rendimiento individual sino también grupal; más aún, la referencia al rendimiento grupal en algunos convenios adquiere 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 tareas tiende a depositar en los trabajadores la supervisión de sus propios compañeros. El trabajador no solo es compelido a interiorizar, por el mismo mecanismo variable de parte de la remuneración, el control sobre sí mismo, sino también sobre el grupo.

En cuanto a la medición de dichos incentivos, se advierten que se sustentan sobre diversos atributos requeridos de la fuerza de trabajo, especialmente referidos al comportamiento, como actitudes, adaptabilidad, predisposición y colaboración, iniciativa. También aparecen nociones que no figuraban en los convenios de unas décadas atrás relacionadas con la destreza de la fuerza de trabajo —como la noción de competencias—. Estos aspectos, además de difícilmente mensurables en forma objetiva, resultan confusos; por ejemplo, en el convenio de Monsanto (CCT 499/02 E) se vinculan “patrones de comportamiento” a habilidades y conocimientos.

En este sentido, el aumento de la productividad aparece vehiculizada y enmarcada en una forma de gestión de la fuerza de trabajo donde emerge como

elemento distintivo la interiorización, por parte de los trabajadores, de los fines empresarios sobre la base de una “armonía” que suturaría las contradicciones inherentes a la relación capital-trabajo.

Las disposiciones sobre el tiempo de trabajo

Las modificaciones más destacadas introducidas en los años 90 sobre este aspecto se vinculan con: mecanismos de cálculo de jornadas sobre la base de un promedio y la posibilidad de disminuir o extender la jornada diaria; una mayor disponibilidad patronal para efectuar cambios de turnos; el énfasis en el carácter continuo de la tarea (debiendo el trabajador esperar el reemplazo hasta determinada cantidad de horas); 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”, e incluso limitando su integración a la jornada laboral). Asimismo, se observan modificaciones respecto del cómputo de horas extra, y, por lo tanto, de su retribución. Cabe destacar que la implementación de turnos rotativos no parece un aspecto novedoso en sí mismo, dado que ya está presente en negociaciones previas a las de la década de 1990.

Las disposiciones en esta etapa se orientaron a la extensión e intensificación del tiempo de trabajo mediante la reducción de la porosidad de la jornada, tendiendo a reducir la diferencia entre tiempo de producción y tiempo de trabajo. En algunos convenios, la mayor disponibilidad sobre la fuerza de trabajo es retribuida con diversos *adicionales* sobre el salario básico, estableciéndose como plus lo que constituye parte necesaria para la reproducción de esas fuerzas de trabajo, dadas las condiciones en las cuales son explotadas.

En las distintas formas de determinación del tiempo de trabajo se observan importantes diferencias entre los sectores, pero también significativas similitudes entre las negociaciones de empresa. En lo que se refiere a los contenidos negociados, durante la posconvertibilidad se advierten fuertes líneas de continuidad en relación con las negociaciones de la década de 1990, aunque también se ven algunos cambios marginales que permiten apreciar pequeñas conquistas de los trabajadores sobre la base del retroceso previo.

Uno de los principales aspectos que se mantiene en las negociaciones es el establecimiento de jornadas promedio. Esta disposición se ha introducido fundamentalmente en el sector de la alimentación, en la industria automotriz,²³ y en convenios de empresa del sector químico y petroquímico y del sector textil. Se trata de un instrumento privilegiado para eludir el pago de gran parte de horas extra. A través de dicho mecanismo se crea un “banco de

²³ En este sector, solo en un convenio (Johnson Controls Automotive Systems S.R.L. 765/06 E) se redefine la jornada laboral con límites diarios máximos, antes establecida como promedio anual.

horas” y se generan horas en débito y crédito por parte de los trabajadores. Así, una vez establecida la jornada promedio (ya sea semanal,²⁴ mensual o anual), las horas pueden 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, que tenga que compensarlas bajo distintas modalidades que suponen, a la vez, una nueva extensión de la jornada sin pago de horas extra. A modo de ejemplo, destacamos la siguiente cita:

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* (Toyota Argentina S. A., CCT 730/05 E, Art. 33; mismo contenido en 190/96 E, Sector automotor).

No solo el establecimiento de jornadas promedio es un contenido extendido; también lo es la posibilidad de reducir o extender la jornada —aunque no se introduce en las negociaciones de actividad del sector panadero, textil, ni acie-

76

tero. En cambio, las disposiciones sobre espera del relevo se encuentran menos difundidas, con mayor presencia en los convenios de empresa de la alimentación y en los convenios del sector acieiro, incluyendo todas las negociaciones de actividad desde el CCT 5/88. Por ejemplo:

Los trabajadores estarán obligados a mantener operativa su tarea y funciones hasta ser reemplazados por su relevo, de acuerdo a lo dispuesto en esta convención sobre jornadas, turnos rotativos y reemplazos, *con un máximo de cuatro (4) horas* (Mc Cain Argentina SA, CCT 226/97 E, Art. 17; no planificada (Art. 24).

Con respecto a la definición de los descansos, en los convenios de Toyota Argentina S.A. (190/96 E, 730/05 E), Toyota Tsusho Argentina S.A. (741/05 E) y Yasaky Argentina S.A. (211/97 E, 614/03 E, 789/06 E), no forman parte en su totalidad de la jornada efectiva de trabajo. Incluso, las pausas integradas a la jornada pueden no ser respetadas como descanso por decisión de la empresa. Por ejemplo:

24 Cabe señalar que la misma ley sobre jornada laboral establece que esta puede ser de 8 horas diarias o 48 semanales; sin embargo, estipula como tope máximo una duración de 9 horas. Solamente en 5 de los convenios analizados que definen jornadas promedio se disponen límites diarios máximos; y cabe señalar 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.

Los trabajadores gozarán de una pausa individual de cuarenta minutos (40'), que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo. A su vez, los trabajadores asignados a tareas dentro de las líneas de producción, gozarán de dos (2) pausas diarias remuneradas de diez minutos (10') cada una durante la primera y segunda mitad de la jornada. Parte de estas pausas podrán ser destinadas por Toyota Argentina al tratamiento de temas específicos (Toyota Argentina S.A., CCT 190/96 E, Art. 27.2; mismo contenido en 730/05 E, Art. 31, Sector automotor).

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 maquinaria.²⁵

La definición del momento de goce de los descansos durante la jornada en función de las “necesidades de la producción” es un aspecto particularmente extendido en las negociaciones de empresa del sector alimenticio. Por ejemplo:

Durante la jornada de trabajo debe existir una pausa o descanso pago de 30 minutos por cada turno de 8 horas *que se otorgarán según las necesidades del sector en forma continua o en dos períodos de tiempo equivalentes a 30'* (Ferrero Argentina S.A., CCT 629/04 E, Art. 6, Sector alimenticio).

En la empresa Mc Cain Argentina S.A. (1997, 2004) se agrega, respecto del CCT de actividad 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).

Este cuadro dista mucho del que surge al analizar las negociaciones del sector del vestido y panadero, donde estas disposiciones adquirieron un carácter claramente más restringido y limitado.²⁶

Señalemos, por último, que durante la década de 1990 se introdujeron diversos cambios relativos al período y modalidad de goce de la licencia anual ordinaria (vacaciones), en particular sobre la posibilidad de su otorgamiento en cualquier época del año así como de su fraccionamiento. Estas disposiciones se mantienen en las negociaciones efectuadas durante la posconvertibilidad aunque se observa un cambio

25 “Este concepto significa que la línea de producción solo 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).

26 En el caso del vestido, solo dos convenios (433/05 y 438/06) definen una jornada semanal de 48 horas, pero aclaran que no puede exceder las 9 horas diarias. En las demás negociaciones se acuerda una jornada diaria de 8 horas. En ninguna de estas negociaciones se establecen turnos rotativos o por equipos. Con respecto al sector panadero, en los convenios de actividad analizados no se implementan turnos rotativos ni aspectos relativos a la flexibilización del tiempo de trabajo, pero se observa como particularidad que en algunos la jornada laboral puede definirse, de modo excluyente, según régimen horario o por tasa de harina (300/98, 231/94 y 478/06).

77

en el peso de cada una; se incrementan las disposiciones sobre fraccionamiento de las vacaciones y no las referidas a los períodos de otorgamiento.

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

Efectivamente, la "indeterminación de la jornada laboral" (Montes Cató y Picchetti, 2002) replantea la distribución del tiempo de no trabajo. A las consecuencias sobre la vida privada habría que agregar un aspecto nada menor, relativo a las consecuencias políticas de esta organización del tiempo de trabajo y del avance en la disponibilidad de la fuerza de trabajo: esta diagramación no solo limita el uso del tiempo "libre" en actividades políticas o comunitarias sino que dificulta la organización dentro del mismo lugar de trabajo y facilita su desarticulación a través de los cambios de turno.

78 Las disposiciones sobre movilidad funcional: la des-fijación de los trabajadores

Las disposiciones sobre tareas se han orientado, principalmente, a garantizar la movilidad del trabajador *des-fijándolo* de una tarea o función específica. Esto se ha traducido tanto en las cláusulas de polivalencia como en el carácter enunciativo y no limitativo de las categorías, es decir que las empresas no están obligadas ni a cubrir todas las categorías ni a designar a un trabajador por función/tarea. Además, se ha observado el relajamiento de las disposiciones sobre traslado (durante la jornada; dentro o fuera de la sección). Estas reglamentaciones permiten disponer de una cantidad menor de fuerza de trabajo para la realización de tareas diversas, incrementando la fuerza laboral excedente y desdibujando las categorías socioprofesionales en las que se fundaba previamente la jerarquía de dicha fuerza.

Dado que la división *técnica* del trabajo responde al carácter capitalista del proceso productivo,²⁷ constituye un campo nodal donde podemos ver desplegada la lucha de clases. La distribución de las fuerzas de trabajo y el trabajo concreto que se les asigna se constituye así en un campo donde se despliega la

lucha entre capital y trabajo, principalmente en momentos donde, sobre la base de cambios en la organización del trabajo y/o en el proceso de pro-

ducción, se redefinen las calificaciones requeridas, incluyendo el surgimiento de nuevas y la desaparición de otras. En este trabajo nos centramos en las disposiciones que promueven la des-fijación/ movilidad del trabajador respecto de la realización de una/s tarea/s previamente delimitada/s.

En función del análisis realizado, no se observan diferencias sustanciales sobre este aspecto entre el período de la convertibilidad y posconvertibilidad, predominando las divergencias sectoriales. Los sectores donde se negocian funciones y tareas polivalentes, introduciendo mayormente la flexibilidad funcional, son el automotor y el alimenticio. En el sector químico y petroquímico y textil se introduce en convenios de empresa; en las negociaciones del sector panadero se incluye la noción de tarea diversificada; y en las negociaciones del sector aceitero y del vestido no figuran este tipo de cláusulas A modo de ejemplo, exponemos algunas citas sobre estos contenidos:

La organización del trabajo de la Empresa continuará basada en la *multifuncionalidad* existente en la actualidad en la Planta. Por lo tanto, *a los trabajadores se les podrá asignar funciones y tareas accesorias, adicionales o conexas a las que en principio les correspondan*, las que tenderán a un *enriquecimiento de la función* que el trabajador desempeñe y adecuarse a sus *conocimientos, competencias y capacitación efectivamente adquirida* (Basf Argentina S.A., CCT 557/03 E, Art. 5, Sector químico y petroquímico).

El trabajo de planta será organizado en "Unidades tecnológicas elementales (UTE)" con objetivos definidos en base a normas de calidad y niveles de productividad. El funcionamiento de cada UTE se basa en los *principios de polivalencia funcional y multiplicidad de tareas*.

Estos principios contribuyen al logro de una mayor eficiencia y productividad, a la formación técnica del trabajador y a evitar la monotonía y la repetitividad de tareas, *asignando al mismo funciones y actividades diferentes a las que en principio le sean propias*, según la capacitación que vaya adquiriendo (Teksid Argentina S.R.L., CCT 262/97 E y 769/06 E, Art. 18, Sector automotor).

La polivalencia no constituye una disposición introducida en forma completa ni homogénea en la negociación colectiva, pero su contenido, referido a 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 de 1990. Por ejemplo, en los convenios del sector aceitero 128/75 y 5/88 ya estaba incorporado un artículo en concepto de "Alcance de la enunciación de tareas":

Alcance de la enunciación de tareas: Se ratifica que la enunciación de tareas que figura en el Art. 5° del Convenio y que la determinación de categorías no significa ni limitación ni exclusión de las mismas; *cada obrero deberá reali-*

27 En este sentido, Naville (1971, p. 371) afirma: "La división de tareas, es decir, la división técnica de las operaciones, no conduce a una separación acentuada sino porque está ligada a una *división social* del trabajo, es decir, a una separación jerárquica."

zar 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, Art. 25, Sector aceitero).

Este tipo de disposiciones se mantiene en las negociaciones posconvertibilidad con una significativa difusión, por ejemplo:

La enumeración y descripción de funciones de este convenio tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implica para la empresa obligatoriedad de cubrir todas las funciones. La Empresa, en el ejercicio de su poder de dirección u organización, podrá distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones a más de una de las mencionadas (Tipoiti S. A. Textil, Industrial y Comercial, CCT 676/04 E, Art. 15, Sector textil).

El último punto que nos interesa destacar sobre la movilidad funcional se refiere al relajamiento de las disposiciones sobre reemplazos y desplazamiento de los trabajadores entre tareas. Ello involucra no solo la posibilidad misma de desplazamiento sino también lo referido al tiempo en el cual el trabajador puede ser asignado a otra tarea, su remuneración durante ese lapso y el período a partir del cual le corresponde la categorización de acuerdo con el puesto que reemplaza.

El desplazamiento de los trabajadores era un aspecto más bien restringido en las negociaciones previas a la década de 1990; o sea que esta misma disposición implica una desarticulación de las condiciones de trabajo previamente establecidas. Al respecto citamos el siguiente ejemplo del sector automotor:

30.2. Asignación de tareas:

Cuando por razones de eficiencia, operatividad y conforme a la filosofía de Johnson Controls debieran adecuarse los roles de una célula o de un miembro de la célula, o reasignarse aun dentro de la misma jornada las tareas de un sector o de un puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que revisten (Johnson Controls Automotive Systems S.R.L., CCT 765/06 E, Art. 30.2; mismo contenido en Art. 18 del CCT 234/97 E, Sector automotor).

Si bien, en general, en el caso de que un trabajador sea asignado a una tarea o función de mayor jerarquía se le abona la diferencia salarial, en diversos convenios de distintos sectores se han introducido disposiciones que limitan dicho reconocimiento transitorio, estableciendo lapsos durante los cuales la patronal queda exenta de abonar la diferencia. Por ejemplo:

Art. 4. Punto e) Desplazamiento transitorio del trabajador. *En caso de ser*

transitorio no incluye condición de abonar al trabajador de acuerdo a la categoría (superior o inferior) que reviste la tarea (CCT 204/93, Sector del vestido –disposición que se mantiene en el reciente convenio 495/07–).

El desplazamiento del criterio de antigüedad en la promoción y cubrimiento de vacantes

Otro de los aspectos que ha modificado la perspectiva de movilidad de los trabajadores es el relativo a los criterios de promoción y cubrimiento de vacantes. A excepción del sector panadero y del vestido –donde no se explicitan estos criterios pero se resalta la intermediación sindical en el reclutamiento de la fuerza de trabajo y la importancia de la incorporación de trabajadores afiliados–, en los demás sectores se observa como aspecto común el desplazamiento del criterio de antigüedad a partir de las negociaciones de la década de 1990, modificaciones que se mantienen durante la posconvertibilidad, aunque encontramos aquí también diferencias según nivel de negociación. Este es uno más de los fenómenos que promueven la competencia entre obreros como condición del dominio del capital. Por ejemplo:

Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales el personal tenga las calificaciones personales, de estudio y experiencia necesaria, *el único criterio de selección será el de mayor competencia integral* (Tipoiti S. A. Textil, Industrial y Comercial, CCT 676/04 E, Art. 20, Sector textil).

A los efectos de la promoción a categorías superiores, ambas partes acuerdan que en todos los casos se estará a la existencia de vacantes en dichas categorías, *a la aptitud y actitud del trabajador, evaluadas por la Empresa en base a los criterios de idoneidad y capacidad*, teniendo preferentemente en cuenta a los candidatos que resulten ser empleados de la Empresa. Por ello, queda excluido en su aplicación el art. 46 del CCT 244/94 (Ferrero Argentina S.A., CCT 629/04 E, Art. 11, Sector alimenticio).

En los convenios previos se otorgaba una marcada prioridad a la antigüedad. En cambio, desde los años 90 este criterio pasa a considerarse un aspecto a tener en cuenta en la medida en que las “aptitudes y actitudes” de los postulantes sean equivalentes; y en varios convenios directamente pierde toda relevancia.

A modo de conclusión: la proyección del disciplinamiento laboral en los años recientes

El estudio aquí resumido permitió observar profundas líneas de continuidad en lo que respecta a los contenidos negociados durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en los sectores seleccionados. En general, hemos constatado que los contenidos ligados a la flexibilización laboral perduran en aquellos sectores donde tuvieron una mayor difusión durante la década previa.

En el plano de la compra-venta de la fuerza de trabajo se han mantenido diversos mecanismos inaugurados en los noventa —como el período de prueba—; y los contratos por tiempo determinado preexistentes en la legislación parecieron adquirir nueva importancia, frente a la ausencia, ya desde 1998, de las modalidades de contratación promovidas o de fomento del empleo. En este sentido, la precarización de las relaciones laborales sobre la base de la expansión de contratos por tiempo determinado constituye una práctica que no ha perdido vigencia, más allá de los instrumentos legales, nuevos o viejos, en los que se apoya.

82

Pero es quizás la persistencia de formas de flexibilización en cuanto a las condiciones de consumo productivo de la fuerza de trabajo la que exprese la profundidad y magnitud de los procesos inaugurados durante las últimas décadas. Entre los aspectos más controvertidos hemos analizado la importancia de premios e incentivos en la conformación de los salarios, la permanencia del establecimiento de jornadas sobre la base de promedios y diversos mecanismos que suponen un aumento de la libertad patronal para la extensión de la jornada —como la espera del relevo— o su intensificación mediante la discrecionalidad en la definición de los descansos y su momento de goce. Esta permanente redefinición de las condiciones de consumo productivo de la fuerza de trabajo tiene también su correlato en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, incluyendo lo relativo a la determinación de las vacaciones. Otras dimensiones analizadas sobre el uso de la fuerza de trabajo revelaron, asimismo, fuertes líneas de continuidad, por ejemplo, en cuanto a polivalencia y movilidad funcional y a los criterios de promoción y cubrimiento de vacantes.

Si bien se observaron ciertas modificaciones, su carácter restringido contrasta con la amplitud de contenidos flexibilizatorios que se mantuvieron o introdujeron en las negociaciones posconvertibilidad, lo cual plantea el interrogante de cómo explicar su persistencia en un período de aumento significativo del empleo y de la negociación colectiva.

Tanto la permanencia de contenidos flexibilizatorios en la negociación colectiva reciente como la débil desestructuración del marco legal heredado indican que los cambios operados en esta etapa se despliegan en un marco sig-

nado por la proyección de las relaciones de fuerza entre las clases sociales fundamentales alumbradas en las últimas décadas.

En este sentido, la presión del ejército industrial de reserva sobre el ejército obrero activo no responde únicamente a una dimensión cuantitativa sino también cualitativa; y este último carácter sitúa la atención sobre la composición de la clase trabajadora y el carácter y orientación de las organizaciones que detentan su representación mayoritaria.

Tanto la magnitud del empleo no registrado como los niveles de subutilización de la fuerza de trabajo operan como una limitante del poder de negociación sindical y actúan como potentes contrapesos a la posibilidad de revertir la flexibilización “de hecho” de las condiciones laborales, restringiendo también la presión para desarticular los instrumentos legales que la habilitan.

A su vez, las diferencias sectoriales observadas indican la necesidad de vincular los contenidos de la negociación colectiva no solo con las características de los sindicatos que intervienen en ella, sino también con los cambios operados en las bases materiales de la producción y su desarrollo en cada actividad, indagando el modo en que estas transformaciones habilitan que el avance del capital sobre el trabajo asuma una determinada fisonomía.

En la medida en que, pese al aumento del empleo y de la negociación colectiva, las formas en las que se expresó el avance del capital sobre el trabajo desplegado en las últimas décadas mantienen una alarmante presencia y que, lejos de constituir un aspecto coyuntural, ese avance permanece cristalizado en las condiciones laborales, debemos situar nuestra mirada en las transformaciones estructurales que continúan actuando en el trasfondo de la dinámica laboral reciente.

83

Bibliografía

ANTUNES, Ricardo (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta-TEL.

ATKINSON, John (1987), "Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties", en *Labour and Society*, vol. 12, n° 1, Ginebra, OIT, pp. 87-105.

BATTISTINI, Osvaldo (2000), *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 -1998)*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo.

BECCARIA, Luis y Pedro GALÍN (2002), *Regulaciones laborales en la Argentina. Evaluación y propuestas*, Buenos Aires, Fundación OSDE/CIEPP.

BISIO, Raúl, Osvaldo BATTISTINI y Juan MONTES CATÓ (1999), "Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973", en A. FERNÁNDEZ y R. BISIO, *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Hvmanitas.

BOYER, Robert (1987), "Labour flexibilities: many forms, uncertain effects", en *Labour and Society*, vol. 12, n° 1, Ginebra, OIT, pp. 107-129.

BRAVERMAN, Harry (1987), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Editorial Nuestro Tiempo.

CARO FIGUEROA, Armando (1993), *La flexibilidad laboral. Fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino*, Buenos Aires, Editorial Biblos.

FIGARI, Claudia, Marcela JABBAZ y Rubén LOZANO (1994), "Estrategias empresariales de los '90 frente a la crisis y su impacto sobre el trabajo", en O. MARTÍNEZ y D. XIMÉNEZ, *Reconversión y movimiento obrero*, Buenos Aires, CIPES.

GILLY, Adolfo, (1994), "¿Flexibilidad, o el asalto contra el trabajo?", en O. MARTÍNEZ (comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, Buenos Aires, CIPES.

GRAMSCI, Antonio (1998), *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Buenos Aires, Ed. Nueva Visión.

LAGOS, Ricardo A. (1994), "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", en *Revista de la CEPAL*, n° 54, Santiago de Chile, CEPAL, pp. 81-95.

MARTICORENA, Clara (2008), "La situación del trabajo asalariado industrial durante la posconvertibilidad. Aproximación a sus características según la inserción externa de las actividades", en *Realidad Económica*, n° 236, Buenos Aires, IADE, pp. 99-125.

——— (2009), *Las características del trabajo asalariado en la industria manufacturera. Continuidades y rupturas entre la década del '90 y la postconvertibilidad en Argentina (1991-2006)*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo.

MARTÍNEZ, Oscar A. (1994), "Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresaria", en O. MARTÍNEZ (comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, Buenos Aires, CIPES.

MARX, Karl (1998), *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Tomo I, México, Siglo XXI Editores.

MONTES CATÓ, Juan S. y Valentina PICCHETTI (2002), *De la jornada determinada a la indeterminación del tiempo de trabajo. Estudio sobre los cambios en la jornada laboral*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE.

NAVILLE, Pierre (1971), "El progreso técnico, la evolución del trabajo y la organización de la empresa", en G. FRIEDMANN y P. NAVILLE (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

NOVICK, Marta y David TRAJTEMBERG (2000), *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Buenos Aires, MTEYSS, Secretaría de Trabajo, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, Documento de Trabajo N° 19.

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*, Buenos Aires, 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, Buenos Aires, MTEYSS, pp. 47-68.

QUINTAR, Aída (1990), "Flexibilidad laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?", en *Desarrollo Económico*, vol. 30, n° 118, Buenos Aires, IDES, pp. 221-235.

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*, Buenos Aires, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales- Sede académica Argentina, Programa de Doctorado en Ciencias Sociales. Tesis doctoral.

STANDING, Guy (1999), *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*, Ginebra, OIT.

TRAJTEMBERG, David, Fabián BERHÓ, Paula ATTORRESSI y Walter LAUPHAN (2007), "Encuesta de Relaciones Laborales", ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

TRAJTEMBERG, David, Cecilia SENÉN GONZÁLEZ, Hernán VARELA y Bárbara MEDWID (2007), "Relaciones laborales en el Sector de Alimentación", en *Revista Trabajo, ocupación y empleo*, Buenos Aires, MTEYSS, Serie Estudios/6, pp. 159-215.

VEGA RUIZ, María L. (2001), *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Lima, OIT.

XIMÉNEZ SÁEZ, Daniel y Oscar MARTÍNEZ (1993), *La reconversión en las empresas. Su repercusión laboral*, Buenos Aires, Editorial Letrabuena.

Resumen

En el presente artículo abordamos el análisis del contenido de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en diversas actividades de la industria manufacturera, basándonos en el estudio de los convenios colectivos de trabajo.

El objetivo que guió la investigación fue indagar si el significativo incremento del empleo que se produjo en la fase expansiva iniciada a fines del año 2002 y el aumento de la negociación colectiva que lo sucedió se expresaron en un retroceso con respecto a los contenidos negociados durante la década de 1990, ligados a la flexibilización laboral.

El estudio permitió apreciar profundas líneas de continuidad en dichos contenidos, principalmente en aquellos sectores donde las formas vinculadas a la flexibilización laboral tuvieron mayor difusión en la década previa. En este sentido, los resultados muestran que el aumento del empleo y la negociación colectiva no fueron acompañados por una reversión sustantiva de los contenidos a través de los cuales se expresó el avance del capital sobre el trabajo que se consolidó en la década de 1990 en la Argentina. Por ello, parece necesario situar la mirada en las transformaciones estructurales que continúan actuando en el trasfondo de la dinámica laboral reciente.

Descriptores

(negociación colectiva)
(condiciones de trabajo)
(industria manufacturera)
(flexibilización laboral)

Abstract

This article discusses the content of collective bargaining during the 90's and postconvertibility in Argentina, considering selected sectors of manufacturing industry.

In this matter, we aim to analyse if the significant increase of employment and collective bargaining that took place during the recent expansionary economic phase (2003-2007) was expressed in a reversion of labour flexibility contents introduced in the past decade.

The study showed deep lines of continuity, especially in those sectors where the forms related to labour flexibility had been more intense during the previous decade. In this way, we point that the increase of employment and collective bargaining were not accompanied by a substantial reversion of flexibility contents that expressed the advance of capital against labour in the '90s. Therefore it become necessary to focus on the strong presence of structural changes that remains in the background of the recent labour dynamics.

Key words

(collective bargaining)
(labour conditions)
(manufacturing industry)
(labour flexibility)