

Clase obrera

Hay que dar vuelta el viento como la taba, el que no cambia todo no cambia nada

Acerca de la persistencia de cláusulas de
flexibilización laboral en los convenios colectivos
de trabajo homologados en la postconvertibilidad

Julia Campos y Luis Campos

UBA – Conicet y Flacso – Conicet

Resumen

El artículo analiza la incorporación de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados entre 2003 y 2009, particularmente a partir de describir la regulación convencional de la jornada y la organización del trabajo. La sistematización de estas fuentes permite señalar que, a pesar de los cambios en el ciclo económico producidos en la postconvertibilidad, no se han producido modificaciones significativas en la negociación colectiva no salarial respecto de la década de los '90, subsistiendo altos niveles de introducción de cláusulas de flexibilización de las condiciones de trabajo.

Palabras clave:

Negociación colectiva - Convenios colectivos de trabajo - Organización sindical

Abstract

The article discusses the incorporation of labour flexibility clauses in collective agreements that were negotiated by the labour unions and the employers in Argentina between 2003 and 2009. It particularly describes the conventional regulation of working hours and work organization. The systematization of these sources highlights that, despite the economic cycle changes that took place since 2002, there have been no significant changes in the nonwage collective agreements, comparing with the '90 decade. The article concludes showing that there are still high levels of flexibility clauses of working conditions.

Keywords:

Collective bargaining - Collective labour agreements - Labour unions

Introducción: la negociación colectiva en una perspectiva histórica

La negociación colectiva, desde su formalización en 1953 (e incluso antes), ha sido uno de los principales mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo en nuestro país, y su materialización en convenios colectivos de trabajo (CCT) ha sido una de las herramientas por excelencia del movimiento obrero en Argentina.

Son paradigmáticas en este sentido las rondas negociales de 1950, 1954, 1959 y 1975. En todas ellas se ha plasmado de una u otra manera la relación de fuerzas imperante en la sociedad: la categorización y especialización vía especificación de las tareas; los márgenes de acción de la representación gremial en el lugar de trabajo; los ritmos y la organización de la producción; entre otros indicadores, han quedado plasmados en acuerdos celebrados entre los sindicatos y los empleadores.

A partir del golpe de estado de 1976 se produce una interrupción de la negociación colectiva, que se va a prolongar hasta fines de la década de los '80 y principios de los '90. Para entonces, el proceso creciente de concentración y centralización de capital, y las diferentes estrategias de disciplinamiento patronal (represión, desempleo, precarización laboral), operaron como condiciones de posibilidad para introducir masivamente cláusulas de flexibilización laboral en los CCT y, de esta manera, aumentar los grados de explotación laboral.

En términos generales, en la década del '90, y particularmente a partir de 1994 la gran mayoría de los convenios y acuerdos colectivos fueron pactados por empresa, a diferencia de la forma anterior en la cual predominaban los acuerdos por rama o sector. Estos acuerdos estuvieron signados por la flexibilidad contractual y la regulación flexible al interior de la empresa vinculada con los cambios en la jornada, la organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones¹.

¹Novick, Marta y Trajtemberg, David, "La Negociación colectiva en el período

La modificación del ciclo económico experimentada a partir del año 2003 fue acompañada por cambios en las características de la conflictividad obrera y en la dinámica de los mecanismos de regulación. Así, la negociación colectiva de los salarios y las condiciones laborales se han ubicado nuevamente como un eje central del proceso de definición de las relaciones en el ámbito del trabajo, al menos en lo referente al sector formal de actividad, y ello también ha permitido un fortalecimiento de los sindicatos².

Efectivamente, la dinámica de la negociación colectiva en el período 2003-2009 resulta muy distinta a la registrada en la década anterior. Sin embargo, la evidencia empírica aportada por los trabajos realizados sobre el tema, hace referencia a las transformaciones experimentadas por la negociación salarial, sin que necesariamente sus conclusiones puedan extenderse a los contenidos no salariales negociados entre las organizaciones sindicales y las representaciones patronales.

En este trabajo focalizamos nuestro análisis en esta última dimensión. Para ello describimos las características de la negociación colectiva no salarial en la post convertibilidad, deteniéndonos en particular en la regulación de la jornada y la organización del trabajo, y posteriormente efectuamos una comparación con los contenidos no salariales negociados en el período 1991-1999, a fin de detectar la existencia de rupturas y/o continuidades.

La selección de estas dos dimensiones, expresiones de la denominada "flexibilidad interna", se justifica en tanto en ellas se han plasmado los intentos de los empleadores de flexibilizar las relaciones laborales, removiendo las trabas que limitan mayores grados de explotación de la fuerza de trabajo, tanto a través de cambios en la distribución de los tiempos de trabajo, como a partir de una mayor intensificación de los ritmos de trabajo.

La comparación entre ambos períodos permite evaluar de manera crítica hasta dónde la negociación colectiva permitió, o no, desandar el camino de flexibilización de las relaciones laborales consolidado durante la década de los '90. En este sentido, podemos adelantar que, excluyendo la cuestión salarial (cuyos efectos de ninguna manera

1991-1999", *Documento de Trabajo N° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2000.

²Palomino, Héctor y Trajtemberg, David: "El auge contemporáneo de la negociación colectiva", en *Revista Trabajo N° 3*, Nueva Época, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2007.

deben ser menospreciados), los temas negociados no han experimentado una modificación sustancial y los convenios colectivos de trabajo siguen incorporando cláusulas de flexibilización laboral en forma similar a la utilizada durante la década del '90.

La regulación de la jornada y la organización del trabajo como herramienta de la flexibilización laboral: 1991–1999

Las normas de flexibilización laboral introducidas en la década de los '90 apuntaron a imponer menores requisitos para la contratación de trabajadores, a remover las trabas para aumentar la intensidad de la explotación de la fuerza de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, y a disminuir los costos derivados del despido de los trabajadores.

La flexibilidad en el ingreso fue impulsada por las leyes 24.013 y 24.465, que introdujeron los llamados “contratos basura”, habilitando formas de contratación de la fuerza de trabajo que derivaron en un aumento de la precarización laboral. Por otra parte, la flexibilidad interna (durante la relación laboral) se implementó a través de la decisión unilateral de las empresas y, subsidiariamente, a través de la negociación colectiva, con la introducción de modificaciones en el cómputo de la jornada de trabajo y en la organización interna. Finalmente, la flexibilidad en el egreso se plasmó en la reducción de los montos de indemnización por despido, a través de la ley 25.013.

En términos generales, Novick y Trajtemberg (2000) señalan que “en materia de contenidos, se destaca la negociación de flexibilidad, considerada tanto hacia el mercado de trabajo (expresada en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado) como en la organización interna de la empresa (jornada, organización del trabajo y remuneraciones). El 75% de los acuerdos o convenios (de aquellos que negociaron al menos dos cuestiones), incluyeron al menos una cláusula de flexibilidad”.

En este marco, la adaptación de la jornada de trabajo a las fluctuaciones de la demanda tiene un impacto directo no sólo sobre el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, sino también sobre la imprevisibilidad del goce del tiempo de ocio, afectando, en consecuencia, la calidad de vida de los trabajadores.

La modificación del cómputo del horario de trabajo fue uno de los principales cambios incorporados en los convenios colectivos pactados en la década del '90. Su objetivo apuntaba a mejorar la capacidad de las empresas para responder, con rapidez y bajos costos, a la creciente

fluctuación de la demanda de bienes y servicios, mediante mecanismos de intensificación del trabajo que tienden a reducir, o eliminar, el pago de horas extraordinarias³. Para ello muchos convenios recurrieron al sistema de cómputo de promedios en la jornada de trabajo, habilitado por la ley 24.013, sancionada en 1991.

Otro instrumento flexibilizador de la jornada de trabajo fue el establecimiento de turnos fijos o rotativos, que permitan a las empresas disponer de fuerza de trabajo durante las 24 horas del día, garantizando de esta manera una producción continua y permanente.

Finalmente, un tema que impactó sobre el tiempo de ocio del trabajador fue la flexibilización del uso de las vacaciones. En este sentido, la ley habilitó no sólo a otorgarlas en cualquier período del año, sino también la posibilidad de su fraccionamiento.

En este marco, Novick y Trajtemberg (2000) señalan que durante este período “la flexibilidad en la asignación del tiempo de trabajo (jornada) es el ítem que más se ha negociado (46,6% de las unidades negociales no exclusivamente salariales) y es la que más ha crecido”. Al respecto, sobre una base de 1.224 acuerdos y convenios, la incorporación de cláusulas de flexibilidad en materia de jornada de trabajo se encuentra en 571 negociaciones.

Según la información consignada en dicho trabajo, es posible detectar dos etapas diferenciadas. Mientras que entre 1991 y 1994 la existencia de cláusulas referidas a la jornada de trabajo se verificaba en el 24,9% de las negociaciones, en la segunda mitad de la década esta proporción se eleva significativamente, hasta estar presente en el 62,9% de los casos.

En cuanto a la flexibilidad de la organización del trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos productivos modificaron categorías profesionales, establecieron nuevos requerimientos y condujeron a una constante evaluación de los saberes necesarios para el desarrollo de las tareas. En este sentido, las empresas apuntaron a preservar el derecho de organizar el proceso productivo asignando a los trabajadores la realización de tareas y funciones adicionales, lo que operó en la práctica como un mecanismo que permite la reducción de costos laborales.

La principal variable utilizada en esta línea fue la polivalencia funcional, que permite a las empresas desplegar y trasladar a los

³Ozaki, Muneto (dir): *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*, OIT, Ginebra, 1999.

trabajadores asignándoles distintas tareas cuando la demanda de trabajo varía o por necesidades organizacionales.

Otro instrumento flexibilizador fue la incorporación de sistemas de trabajo en equipos o células, instrumentos derivados del proceso de trabajo toyotista, y que se fue extendiendo a todas las actividades.

Finalmente, muchas actividades introdujeron modificaciones en el sistema de categorías profesionales, eliminando directamente categorías en desuso o incorporando nuevas en función de cambios en la organización del trabajo o por incorporación de tecnología.

Sobre este aspecto, el estudio de Novick y Trajtemberg señala que la presencia de cláusulas sobre nuevas modalidades de organización del trabajo se encuentra en 478 negociaciones sobre un total de 1.224 acuerdos y convenios no exclusivamente salariales, es decir, en un 39% del total de la base considerada.

Nuevamente, es posible realizar un análisis diferenciado en las dos subetapas del período. Entre 1991 y 1994 las cláusulas sobre organización del trabajo se encontraban presentes en el 25,6% de los acuerdos y convenios no exclusivamente salariales. Posteriormente, también se experimenta un importante incremento, aunque no tan pronunciado como en el caso de las cláusulas sobre jornada de trabajo, pasando entre 1995 y 1999 a estar presentes en el 49% de las negociaciones.

La regulación de la jornada y la organización del trabajo en los convenios colectivos: 2003–2009

3.1 Precisiones metodológicas

Establecida la caracterización de las cláusulas de flexibilización laboral utilizadas durante la década de los '90, en el presente apartado daremos cuenta del tratamiento que ellas han tenido en los convenios colectivos homologados en el período 2003–2009, a efectos de dilucidar si efectivamente ha habido un cambio de tendencia, o por el contrario, se mantiene el patrón de negociación vigente durante la década anterior.

En líneas generales, entre los años 2003 y 2009 la introducción de contenidos no salariales en la negociación colectiva se llevó a cabo en los convenios colectivos, ya que los acuerdos, casi en su totalidad, estuvieron vinculados a los cambios en la negociación de condiciones salariales⁴.

⁴Para una descripción general de la dinámica de la negociación colectiva en la post

En efecto, a lo largo del período en cuestión la gran mayoría de las negociaciones colectivas se han circunscripto a la cuestión salarial, a través de acuerdos colectivos. Ello frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican una negociación de la totalidad de las condiciones laborales.

A los efectos de contrastar dicha dinámica con los contenidos de la negociación colectiva en el período 1991–1999, tal como fueran relevados por Novick y Trajtemberg, es necesario realizar una aclaración metodológica ya que existe una discrepancia en las unidades de análisis, que impide la realización de comparaciones lineales.

En efecto, mientras que dicho estudio considera la totalidad de convenios y acuerdos colectivos que negociaron al menos dos cláusulas, en el presente trabajo utilizamos como fuente de información sólo los convenios colectivos de trabajo, dejando fuera expresamente a los acuerdos. De esta manera, si bien se cuenta con un menor nivel de comparabilidad entre ambos períodos, se evita el sesgo que provocaría la incorporación de la negociación exclusivamente salarial que, como hemos señalado anteriormente, sí constituyó una modificación relevante con relación al período anterior. En consecuencia, las conclusiones de este estudio y las comparaciones que se realicen, deberán ser matizadas al calor de estas precisiones metodológicas.

3.2 La regulación de la jornada de trabajo

La limitación legal de la jornada de trabajo, con máximos diarios y semanales, o la facultad de su distribución y modificación aparecen alterados por la norma colectiva que amplía las facultades del empleador de organizar los tiempos de trabajo como estime conveniente. Para ello, los empleadores buscan remover los límites a la extensión de la jornada legal, a través de sistemas como el cálculo promedio mensual o anual, o permitiendo variaciones mediante turnos u otras formas de flexibilizar la puesta a disposición del trabajador. Sobre un total de 785 convenios colectivos homologados entre 2003 y 2009 al menos 405⁵

convertibilidad ver informes trimestrales y anuales sobre conflictividad laboral y negociación colectiva en www.observatoriocta.org.ar.

⁵Excluimos aquí los convenios que sólo contienen cláusulas referidas a la modificación de la jornada de trabajo, ya que allí se plasman tanto reducciones como incrementos del horario de trabajo por lo que, en su conjunto, no pueden ser calificadas como flexibilizadoras de la relación laboral. Aun así, estas dos tendencias contrapuestas no influyen en el análisis general de las cláusulas sobre jornada de trabajo en

incorporaron una o más cláusulas que flexibilizan el tiempo de trabajo, lo que implica un 51,6% del total.

Tal como surge del cuadro 1 la cláusula más utilizada fue el establecimiento de diversos sistemas de turnos fijos o rotativos, que se encuentra presente en el 38,2% de los casos, en tanto el fraccionamiento de las vacaciones se establece en el 23,3% de los convenios.

Cuadro 1: Cantidad de cláusulas que flexibilizan la jornada de trabajo en acuerdos y convenios colectivos de trabajo (2003–2009)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Convenios | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-------------------------|
| | | | | | | | | Total | % sobre el total de CCT |
| Duración de la jornada | 1 | 1 | 3 | 0 | 4 | 2 | 4 | 15 | 1,90% |
| Jornada promedio | 7 | 5 | 12 | 11 | 7 | 6 | 5 | 53 | 6,80% |
| Turnos | 35 | 22 | 38 | 42 | 71 | 50 | 42 | 300 | 38,20% |
| Fraccionamiento de las Vacaciones | 24 | 17 | 27 | 35 | 32 | 21 | 27 | 183 | 23,30% |
| CCT con al menos una cláusula | | | | | | | | 405 | 51,60% |

Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.⁶

Adicionalmente, cabe destacar que la introducción de cláusulas referidas a turnos fijos o rotativos se vinculó no sólo actividades que requieren sistemas de producción ininterrumpida, sino que también se extendió a otras que, de esta manera, pueden distribuir los tiempos de trabajo a lo largo de toda la jornada, sin tener que incurrir en costos adicionales. Ejemplos de este último tipo se encuentran en negociaciones llevadas adelante por numerosos bingos, empresas textiles y las estaciones de servicio del ACA.

El fraccionamiento de las vacaciones responde a una lógica similar, pero aquí la distribución del tiempo de trabajo se realiza a lo largo

general puesto que, como surge del cuadro 1, su incidencia sobre el total es marginal.
⁶Observatorio del Derecho Social de la CTA, Conflictividad laboral y negociación colectiva, Informe de coyuntura trimestral (varios períodos), disponibles en www.observatoriocta.org.ar.

del año, de acuerdo a las necesidades definidas unilateralmente por el empleador.

3.3 La regulación de la organización del trabajo

Los empleadores han intentado flexibilizar, por la vía convencional, los límites del sistema de categorías taylorista-fordista que importaban una valla infranqueable a la modificación del contenido de la prestación, reemplazándolo por el trabajo vivo en su máxima expresión, es decir, en su versión de maleabilidad según las condiciones y necesidades del empleador.

Entre los años 2003 y 2009 las cláusulas flexibilizadoras se presentan en al menos 375⁷ negociaciones, lo que representa el 47,8% de los convenios homologados, con una presencia muy importante de las cláusulas que establecen la polivalencia o multifuncionalidad de tareas (ver cuadro 2).

Cuadro 2: Cantidad de cláusulas que flexibilizan la organización del trabajo en acuerdos y convenios colectivos de trabajo (2003–2009)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Convenios | |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-------------------------|
| | | | | | | | | Total | % sobre el total de CCT |
| Polivalencia | 88 | 38 | 41 | 53 | 77 | 38 | 34 | 369 | 47% |
| Células o Equipos de Trabajo | 2 | 4 | 7 | 8 | 4 | 5 | 2 | 32 | 4,10% |
| Modificación de Categorías | 25 | 18 | 13 | 20 | 14 | 4 | 6 | 100 | 12,70% |
| CCT con al menos una cláusula | | | | | | | | 375 | 47,80% |

Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

⁷Excluimos aquí los convenios que sólo contienen cláusulas referidas a la modificación de categorías de trabajo, puesto que su incorporación respondió, en muchos casos, a la dinámica de la negociación salarial (introducción o eliminación de categorías iniciales, reestructuración de las intermedias).

La polivalencia funcional constituye, como se observa en el cuadro, una forma muy extendida de flexibilizar la organización del trabajo en los CCT. A modo de ejemplo, el CCT 673/04E firmado en la actividad minera establece que: *Las tareas, funciones y categorías incluidas en el convenio son polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar las tareas y funciones que la empresa le asigne y para las que se encuentre previamente capacitado. En el marco de esta polivalencia, la ejecución transitoria y accesoria de tareas correspondientes a otras categorías no supondrá perjuicio económico ni moral al trabajador.*

De esta manera, a través de la introducción de estas cláusulas se eliminan los límites provenientes del sistema de categorías y especializaciones laborales, posibilitando una mayor explotación de la fuerza de trabajo por vía de una intensificación de los ritmos y de una asignación de tareas en función de las necesidades que unilateralmente defina el empleador.

Una mirada comparativa sobre la negociación colectiva no salarial entre los períodos 1991–1999 y 2003–2009

En este estado, estamos en condiciones de realizar una primera evaluación sobre los alcances de la negociación de cláusulas referidas a la jornada y organización del trabajo en los dos períodos considerados: 1991–1999 y 2003–2009.

Al respecto, en el cuadro 3 hemos volcado la información proveniente del Documento de Trabajo N° 19 del Ministerio de Trabajo sobre el período 1991–1999 y la existente en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA para el período 2003–2009. A su vez, hemos presentado al primero de ellos tanto en términos agregados como a partir de las dos subetapas allí presentes (1991–1994 y 1995–1999).

Cuadro 3: porcentaje de negociaciones colectivas no salariales que incluyen cláusulas de flexibilización referidas a jornada laboral y organización del trabajo

| | 1991-1994 | 1995-1999 | 1991-1999 | 2003-2009 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Jornada laboral | 24,9 | 62,9 | 46,7 | 51,6 |
| Organización del trabajo | 25,6 | 49,1 | 39,1 | 47,8 |

Elaboración propia sobre la base de Novick y Trajtemberg (2000) y datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

De la información allí consignada se desprende, en primer lugar, que en el período 2003–2009 no se produjeron modificaciones sustanciales con relación a la década anterior en cuanto a la flexibilización de las condiciones de trabajo vía CCT. En términos agregados el 67,3% de los CCT homologados entre 2003 y 2009 (528 sobre un total de 785) presenta al menos una de estas cláusulas⁸.

Asimismo, es posible realizar un análisis diferenciado entre la flexibilización de la jornada y la organización del trabajo. En efecto, en términos relativos se experimenta un crecimiento mayor en la proporción de cláusulas sobre organización del trabajo, que aumenta del 39,1% al 47,8%, lo que implica un incremento del 22,4%, mientras que la proporción de cláusulas sobre flexibilización de la jornada aumenta un 10,6%, pasando del 46,7% al 51,6%.

Sin embargo, de la información consignada en el cuadro 3 pueden extraerse conclusiones adicionales a partir de considerar la dinámica particular de cada uno de los subperíodos.

La decisión de analizar la década del '90 mediante sub-períodos parte del supuesto de heterogeneidad al interior de la etapa. Así, utilizamos como variable de control el momento previo y posterior al acuerdo marco firmado en 1994 por el Gobierno Nacional, las cámaras patronales y la CGT, por considerar que a partir del mismo se profundizan y multiplican las cláusulas flexibilizadoras.

⁸Al respecto, cabe destacar que se trata de la mínima estimación posible de cláusulas de flexibilización de la jornada laboral y la organización del trabajo, puesto que, por las razones expuestas en el análisis de cada uno de dichos ítems, no se han considerado las cláusulas que importaron una modificación de la extensión de la jornada y en las categorías de trabajo.

Como se observa en el cuadro 3, la incorporación de cláusulas referidas a la flexibilización de la jornada laboral tuvo su momento de mayor dinamismo en la segunda mitad de la década de los '90, cuando se encontraban en el 62,9% de las negociaciones. Posteriormente, en el período que transcurre entre 2003 y 2009 se verifica un retraimiento de este tipo de cláusulas, aunque en niveles que todavía se encuentran muy por encima de los existentes en la primera mitad de los años '90.

La incorporación de cláusulas referidas a la organización del trabajo sí presenta un comportamiento lineal, ya que la etapa actual mantiene los valores más elevados de la década de los '90, registrados entre los años 1995 y 1999. Frente a estos datos, resulta significativo observar la materialidad de cada mecanismo flexibilizador y las potencias de su utilización en el proceso productivo.

Con relación a la jornada de trabajo, la referencia a la extensión y profundidad de cláusulas flexibilizadoras durante la década del '90 es ineludible: turnos rotativos, jornadas de 12 horas, fraccionamiento de vacaciones, etc. Sin embargo, estos avances, que posibilitaron una mayor explotación de la fuerza de trabajo, tienen como límite objetivo la propia extensión del día. Por más que al capitalista en términos individuales se le presente como deseable, no es posible que un trabajador trabaje más de 24 horas en una jornada. La flexibilización de la jornada de trabajo encuentra los límites en las propias necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, si bien esto es poco discutible en el largo plazo, en el corto plazo muchas veces se tiende a aniquilar fuerza de trabajo o a que la misma se reproduzca de modo atrofiado.

Al capitalista no se le evidencia de modo inmediato que proteger la fuerza de trabajo permitiendo su reproducción en condiciones "normales" es proteger su propia fuente de valor. En efecto, cada capitalista puede consumir una fuerza de trabajo hasta aniquilarla y que esto no le represente ninguna pérdida aparente. Sin embargo, si todos los capitalistas se lanzaran en simultáneo a superexplotar la fuerza de trabajo por medio de la extensión de la jornada, y esto redundara en una merma en la vida útil del trabajador y en la reproducción atrofiada de su prole, se evidenciaría antes o después, una limitación para la reproducción del sistema en su conjunto. Esta extensión de la jornada no puede compensarse simplemente con un aumento salarial, ya que hay condiciones físicas que no requieren de mayor dinero para llevarse adelante (el tiempo para el descanso, para la alimentación, para la dispersión).

Así, los límites que encuentra esta forma de extracción de valor en términos generales, obligan al capitalista a realizar avances técnicos

u organizativos que permitan mayor producción de valor en menos tiempo, haciendo posible el aumento de la explotación sin necesidad de seguir aumentando la extensión de la jornada laboral.

El crecimiento más importante, en términos relativos, de la introducción de cláusulas tendientes a aumentar los ritmos de trabajo, a través de la polivalencia funcional y el trabajo en células o en equipos, puede entenderse como una respuesta colectiva del capital a los límites que encuentra cuando el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo se sostiene a partir del avance sobre el tiempo de trabajo. En tal sentido, la flexibilización de la jornada de trabajo, en su versión cristalizada en los CCT, podría haber encontrado ciertos límites en la segunda mitad de la década del '90, trasladándose el mayor dinamismo a las cláusulas referidas a la organización del trabajo.

La imposibilidad de extender la jornada de trabajo al infinito puede vincularse, al menos cómo hipótesis, a una segunda dimensión que estaría limitando la profundización de la explotación de la fuerza de trabajo por esta vía, y su traslado hacia los cambios en la organización del trabajo. En tal sentido, podemos asumir que la flexibilización de la jornada es mucho más padecida, se les aparece a los trabajadores como de mayor padecimiento, que las diversas formas de reorganizar el trabajo mediante polivalencias o reingenierías. En este sentido, es posible pensar que estas cláusulas hayan sido más resistidas que las que implicaban una mayor explotación por reorganización de la producción. Así, a partir de 2003 no solo el capital enfrenta límites a las formas de flexibilización vía jornada, sino que es posible que los trabajadores, al dejar una situación defensiva como la experimentada en la década anterior, hayan intervenido para condicionar las decisiones referidas a la porción del proceso productivo donde se aplicará una profundización de la explotación.

Estos elementos pueden aportar a comprender, o al menos a esbozar preguntas acerca del crecimiento que experimentan, en términos relativos y absolutos las cláusulas que promueven un mayor grado de flexibilización de las condiciones de trabajo, que apuntan a la racionalización y organización del proceso productivo.

Conclusiones

Este estudio aporta elementos para analizar la dinámica de la flexibilización laboral y su cristalización en los convenios colectivos de trabajo, desde su implementación generalizada a principios de la década de los '90 hasta nuestros días.

Al respecto, a esta altura puede sostenerse sin mayor controversia que durante los años '90 los trabajadores experimentaron un retroceso en sus niveles de vida, que incluyó la desarticulación de un entramado de normas, tanto proveniente de las leyes del Estado como de las cláusulas de los CCT, que imponían determinados límites a los poderes unilaterales de los empleadores para aumentar la intensidad y los ritmos de trabajo. Asimismo, también se ha sostenido, con referencia a las modificaciones legislativas y convencionales, que dicha desarticulación se plasmó en una mayor flexibilización en el momento de la celebración del contrato (flexibilización de entrada), durante su vigencia (flexibilización interna) y con motivo de su finalización (flexibilización de egreso).

Por el contrario, el período 2003-2009 ha sido caracterizado como de una restauración de los derechos laborales, que habría acompañado a cierta recomposición de la situación objetiva de los trabajadores a partir de una disminución del desempleo.

En términos legislativos, la sanción de la ley 25.877 en 2004 permite apreciar la existencia de indicios que señalan una retracción en los niveles de flexibilización de entrada y de egreso, principalmente a partir de la eliminación de las principales modalidades contractuales, la reducción del período de prueba, y la derogación de una norma que había posibilitado una disminución del monto de las indemnizaciones por despido.

Sin embargo, la evidencia aportada en este trabajo permite afirmar que la flexibilidad interna negociada en los CCT continuó usándose pasada la etapa de convertibilidad, incluso profundizándose en algunos casos.

Es particularmente relevante la dinámica negocial que adquieren las cláusulas analizadas, jornada y organización del trabajo, ya que evolucionan similarmente a la década anterior, aún cuando bastos indicadores económicos muestran una mejora en las condiciones económicas del país.

Finalmente, el trabajo da cuenta de un crecimiento relativo de mayor importancia en las cláusulas referentes a la organización del trabajo. Así, lejos de analizar el fenómeno como un retraimiento de la flexibilización laboral vía jornada, lo que se evidencia es la inelasticidad de esta forma de extracción de plusvalor, por sobre la organización del trabajo que, en principio, no cuenta con la limitación de las 24 horas diarias.

Recibido: 19-06-2010 - Aceptado: 25-08-2010

Clase obrera

Política migratoria norteamericana y lucha de clases*

Neoliberalismo empresarial,
trabajadores huéspedes y resistencia obrera

Immanuel Ness

Departamento de Ciencias Políticas Brooklyn College

Resumen

El presente trabajo da cuenta de la política inmigratoria norteamericana en los últimos años. Intentamos mostrar que, detrás de la hostilidad hacia la inmigración ilegal, se encuentra una estrategia destinada a atraer obreros inmigrantes, que por la precariedad de su situación legal y las dificultades para sindicalizarse, se convierten en una alternativa de mano de obra barata que, a su vez, deprime los salarios del conjunto de la clase obrera. Uno de los puntales de esta estrategia se encuentra en la legislación sobre los "trabajadores huéspedes", de la que nos ocupamos en este artículo.

Palabras clave: Inmigrantes – Trabajadores huéspedes – Sindicatos

Abstract

The present work realizes of the unmigratory North American politics in the last years. We try to show that, behind the hostility towards the illegal immigration, exists a strategy destined to attract immigrant workers, who for the precariousness of his legal situation and the difficulties to be unionized, turn into an alternative of cheap workforce who, in turn, depresses the wages of the set of the working class. One of the props of this strategy is in the legislation of "guest workers", with which we deal in this article.

Keywords Immigrants – Guest workers – Union