

Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad

Marina Kabat*

Ianina Harari**

Julia Egan***

Rocío Fernández****

Sebastián Cominiello*****

Roberto Muñoz*****

Ezequiel Murmis*****

273

Resumen: Suele asociarse la flexibilidad laboral con los gobiernos “neoliberales” de las últimas décadas del siglo veinte y con la emergencia de regímenes de trabajo posfordistas. Esta visión pierde de vista el hecho de que la desregulación de las normas laborales fue largamente buscada por la burguesía. El caso argentino permite ilustrar cómo desde mediados de la década del ‘50 se promueven transformaciones legales que habilitan una mayor movilidad de la fuerza de trabajo y avancen formas salariales vinculadas con la productividad. Analizamos la negociación colectiva en nueve ramas de la producción, desde 1954 hasta la actualidad, y estudiamos la evolución de cláusulas relativas a la flexibilidad laboral presentes en los convenios colectivos. Esta reconstrucción histórica nos conduce a vincular estas transformaciones con la cambiante correlación de fuerzas entre las clases sociales.

Palabras clave: Argentina, negociación colectiva, flexibilidad laboral

Abstract: Labour flexibilization is usually related with neoliberal policies at the end of the Twentieth Century and with the outbreak of posfordist labor regimes. This

* CEHR-IDICHS UNLP-CONICET

** IIGG-CONICET

*** UBA-CEICS

**** UBA-CEICS

***** IIGG-CONICET

***** UBA-CEICS

***** UBA-CEICS

view overlooks that deregulation of labor relation has been pursued for long period by the bourgeoisie class. The Argentinean case shows how, since 1954, businessmen have promoted legal transformation that allowed them to increase the labor force mobility within the workplace and that allowed them to sanction wage agreements related to productivity standards. We analyze the collective agreements in nine economic sectors since 1954 until present focusing on the legal clauses relative to labor flexibilization that appear in the collective agreements. This historic reconstruction allows us to link these transformations with the changes in the correlation of forces between social classes.

Key words: Argentina, collective bargaining, labor flexibility

Introducción

Desde la perspectiva de la organización del trabajo, se ha asociado la flexibilidad laboral con cambios productivos recientes. En particular, la escuela de la regulación ha subrayado la correspondencia entre métodos productivos, que denomina “posfordistas” o “toyotistas”, y una regulación laboral más laxa que complementaría mejor estos sistemas.¹ En Argentina, estos postulados fueron extremados por quienes, en la década del '90, señalaban que la modernización productiva y las transformaciones técnicas requerían de manera necesaria una reforma de la legislación laboral que disolviera las rigideces del sistema previo.² Desde un punto de vista crítico, comúnmente se asocia la flexibilidad laboral con la emergencia de gobiernos que son caracterizados como “neoliberales”.³ Pese a su distinta valoración del fenómeno, ambas corrientes concuerdan en considerar la flexibilización laboral como un proceso reciente.

Ciertos autores aluden a este fenómeno con el término “desregulación laboral”.⁴ Sin embargo, preferimos el término de flexibilidad laboral por que, a nuestro juicio, no presenciamos una completa desregulación de las relaciones laborales, sino que -en lo que refiere al empleo registrado- se observa el remplazo de un cuerpo normativo por otro de características opuestas que sanciona la flexibilidad horaria, la flexibilidad interna u organizacional y la flexibilidad externa. Mientras el sistema de relaciones laborales que regía en la Argentina desde mediados de siglo XX pautaba jornadas de trabajo, tareas a realizar, formas contractuales y salariales fijas; el nuevo sistema de relaciones laborales que termina de consoli-

1 CORIAT, Benjamin. *El Taller Y El Cronometro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Ed. Siglo XXXI, 1993; GORZ, André. *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós, 1983.

2 Ver, por ejemplo, CARO FIGUEROA, Armando. *Modernización laboral: Cuadernos de un reformador empecinado*. Buenos Aires: Fundación del Trabajo, 1997.

3 DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (coord.). “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. En: *Tratado Latinoamericanos de Sociología del Trabajo*. México: Editorial Siglo XXI, 2000, pp. 148-178 y DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Brasil: año 3, n°5, p. 129-157, 1997.

4 Ver, por ejemplo: LOZANO, Wilfredo. “Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos”. *Perfiles Latinoamericanos*. México: n° 13, p. 113-152, 1998. En el mismo sentido, Antunes sostiene: “Estos derechos son desregulados, son flexibilizados, con el fin de dotar al capital de los instrumentos necesarios para adecuarse a esta nueva fase. Derechos y conquistas históricas de los trabajadores son sustituidos y eliminados del mundo de la producción”. ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al trabajo?*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta, 2003, p. 20.

darse en los '90 estipula nuevas pautas flexibles.⁵ En este sentido, tal como lo entendemos aquí, el término flexibilidad laboral remite a una serie de procesos más acotados que el que habitualmente se describe bajo el concepto “acumulación flexible” o regímenes posfordistas. Precisamente, nuestra tesis es que estas pautas laborales son independientes – y en el caso argentino previas – al desarrollo de nuevos patrones técnicos (proceso de trabajo), políticos o gerenciales (just in time, lean production).⁶

En Argentina, en particular, se suele concebir este desarrollo como una novedad absoluta que implicaría un quiebre del status quo vigente en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, el problema de la flexibilización laboral en Argentina es tan antiguo como la legislación que regula la negociación colectiva. De hecho, la norma aun hoy vigente, la ley 14.250 de 1953, que reglamenta la negociación paritaria y los convenios colectivos de trabajo, surge en un contexto signado por esta problemática.

La ley 14.250 establece la negociación centralizada por rama con sindicatos únicos con el monopolio de la representación y una fuerte injerencia estatal. El Estado es el encargado de otorgar la personería jurídica y el reconocimiento legal al sindicato que ejerce la representación gremial en cada sector. La negociación cuenta con la mediación estatal y el acuerdo entre las partes sólo es válido tras la homologación pública del convenio firmado. Al igual que en el caso brasileño la cobertura de los convenios se basa en el principio de erga homens, en el sentido de que es universal para todos los trabajadores de la actividad afiliados o no a los sindicatos.⁷

- 5 Normalmente, la flexibilización de la forma salarial no es contemplada como uno de los elementos centrales de estas transformaciones. En particular el trabajo a destajo es considerado frecuentemente una rémora de formas de trabajo tayloristas. Sin embargo, bajo las formas de organización posfordistas, el pago a destajo reaparece y cobra importancia como un elemento de control sobre los miembros de los equipos de producción. ANTUNES. *¿Adiós al trabajo?*, pp. 33-34. Desde un marco teórico marxista concebimos a esta modalidad salarial como un elemento que puede estar presente en diversos regímenes de trabajo, aunque resulta más extendida en el régimen manufacturero – momento en que la producción aun no se ha mecanizado por completo y los aumentos de productividad dependen centralmente del desarrollo de la división del trabajo y tiene menor incidencia en el régimen de gran industria. MARX, Karl. *El capital*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2004, cap. XII y XIII. Quizás porque la expansión de este régimen es más tardía e incompleta en países latinoamericanos como la Argentina, el problema de esta modalidad tiene una centralidad en las disputas laborales mayor que la que puede observarse en otros países. Otro elemento que explica la importancia que cobra la discusión sobre el pago incentivado es que en Argentina esta forma de remuneración fue una demanda patronal que se impuso en los '60 y que se logró limitar en gran medida durante la década del '70 al calor del alza de la lucha de clases. En los '90, esta modalidad reaparece, lo cual implica una avanzada del sector empresarial sobre las conquistas obreras previas.
- 6 Otro debate, que no abordaremos en este artículo, responde a en qué medida estas pautas constituyen novedades absolutas y/o se han aplicado efectivamente en los países latinoamericanos. Al respecto ver: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. “Las teorías sobre la restructuración productiva”. En: ARANGO, Luz y LÓPEZ, Carmen. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Colombia: Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia, 1999 y SARTELLI, Eduardo et. al. “Taylorismo, fordismo y post-fordismo en la Argentina: la consolidación del régimen de gran industria?”. *Razón y Revolución*. Buenos Aires: n° 4, 1998.
- 7 La injerencia estatal, la centralización de la negociación colectiva son otros rasgos compartidos entre Brasil y la Argentina; así como la existencia de una legislación laboral no universal. En Brasil los obreros rurales estaban excluidos de la Consolidación de Leyes del Trabajo, “Consolidação das Leis Trabalhistas”- CLT de 1943 del mismo modo que sus pares argentinos de la ley 11.729 y la posterior ley de contrato de trabajo. NORONHA, Eduardo. *O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2006. EDWARD, Amadeo y CAMARGO, José. “Instituições e o mercado de trabalho no Brasil”. In: CAMARGO, Jose (comp.). *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editorial FVG, 1996, pp. 47-94 y BENSUSÁN, Graciela y VON BÜLLOW, Marisa. “La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México”. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*. México: n° 11, p. 185-229, 1998. Para el caso brasileño, Noronha sostiene que la fragmentación del mercado de trabajo se agrava por las debilidades en el control del cumplimiento de la CLT y por la fuerte gravitación del trabajo informal.

A lo largo de la historia argentina la negociación colectiva estuvo clausurada en reiteradas ocasiones, sea por decretos de gobiernos militares, como por la existencia de “Pactos Sociales” destinados a contener los salarios durante gobiernos democráticos. De hecho, la ley que establece la negociación colectiva no se aplica durante 1953, año de su sanción, puesto que el congelamiento de salarios vigente lo impedía. Recién en 1954 se reabre la negociación colectiva que será nuevamente suspendida en los períodos 1955-1958, 1967-1973 y 1976 y 1988. Como se verá, esto hace que los convenios firmados en cada rama presenten habitualmente hiatos de varios años entre unos y otros.

El cuerpo de legislación laboral argentina tiene un origen fragmentario. La ley destinada a regir la relación laboral misma carece de alcance universal. En 1933 se sanciona la ley 11.729 que estipula la estabilidad del trabajo, indemnización ante el despido arbitrario, vacaciones pagas y aguinaldo para los trabajadores de comercio. En 1945, por decreto, se amplía su cobertura a la mayoría de las actividades, pero empleados domésticos, trabajadores públicos y obreros rurales, entre otros, quedarán por fuera de esta ley y se regularán por regímenes especiales. Recién en 1974 se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo, pero la misma mantiene los mismos déficits de cobertura que su antecesora. En cuanto a su contenido, habilita la tercerización laboral (aunque establece la responsabilidad solidaria en relación a los derechos laborales de la firma principal y la subcontratada) y el contrato por temporada que no estaban contemplados en la ley 11.729. La Ley de Contrato de Trabajo va sufrir modificaciones con el gobierno militar en 1976, pero los cambios más drásticos operan en los '90 cuando una nueva normativa descentraliza la negociación colectiva, introduce modalidades de empleo atípicas e impulsa una mayor flexibilidad laboral horaria y organizacional.⁸

Finalmente, la negociación centralizada por rama se ha visto acompañada en Argentina por una fuerte presencia sindical en los lugares de trabajo, organizada a partir de cuerpos de delegados y comisiones internas que gozan de reconocimiento legal. Esta fuerte presencia gremial en el lugar de trabajo aparece como una de las particularidades argentinas⁹ sea probablemente una de las mayores diferencias respecto al caso brasileño y es una de las razones por las cuales se logra al menos en períodos importantes de la historia un cumplimiento efectivo tanto de las leyes laborales nacionales como de las condiciones pactadas sectorialmente en los convenios colectivos que llegan aplicarse tanto a grandes como a pequeñas empresas.

La primera ronda de negociación colectiva que se realiza al amparo la ley 14.250 se desarrolla durante 1954, año en el cual los empresarios y el gobierno se sumergen en una campaña por la racionalización del trabajo. El punto culminante de esta avanzada es el Congreso de la Productividad y Bienestar Social, organizado a instancias de Perón, pero que fue convocado en forma conjunta por los organ-

A su juicio, estos mecanismos permitieron a los gobiernos entre las décadas del '30 y '50 incorporar selectivamente a ciertos sectores de los trabajadores al proyecto de industrialización nacional. El caso argentino parece mostrar – en términos comparativos – un mayor cumplimiento de las leyes laborales y una menor incidencia del empleo informal, al menos hasta mediados de la década del '70. Por otra parte, si bien en ambos países los convenios colectivos son negociados por sindicatos únicos por rama, en la Argentina esta negociación tiene nivel nacional, mientras en el caso brasileño hay una mayor fragmentación a nivel municipal. BRONSTEIN, Arturo. “La negociación colectiva: un análisis comparativo”. *Educación Obrera*. Ginebra: OIT, Números 114/115, *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*, p. 24-34, 1999.

8 Aspectos de esta legislación han sido modificados en la última década, sin lograr una reversión substantiva de los contenidos de la negociación colectiva.

9 GILLY, Adolfo. “La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”. En: GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo (comp.). *El Estado en América Latina: teoría y práctica*. México: Siglo XXI, 1990, pp. 187-213.

ismos corporativos de los trabajadores y los empresarios: la CGT (Confederación General del Trabajo) y la CGE (Confederación General Empresaria). Los objetivos del congreso eran regular el accionar de las comisiones internas y los cuerpos de delegados que se habían formado en las empresas, establecer sistemas de trabajo que incentivaran la productividad – por ejemplo, poder introducir el trabajo a destajo –, lograr acuerdos para reducir el ausentismo obrero y flexibilizar el sistema de categorías laborales pautados en los acuerdos sectoriales que limitaban la movilidad de la fuerza de trabajo dentro de los establecimientos.¹⁰ Este mismo enfrentamiento que se desarrolla en el ámbito nacional se reproduce, como veremos en este artículo, también en el ámbito de la negociación sectorial.

Tras el golpe militar de 1955 que derroca al peronismo, la ofensiva patronal contra las condiciones de trabajo vigentes se refuerza y, bajo la presidencia de Frondizi, nuevamente se busca modificar el sistema de relaciones laborales vigentes. El gobierno desarrollista de Frondizi tiene las mismas preocupaciones que habían desvelado a Perón durante su segunda presidencia y recupera los objetivos que éste había señalado tanto en el Segundo Plan Quinquenal (1952) como en el Congreso de la Productividad y Bienestar Social. Frondizi encara el mismo proyecto, pero su justificación apela en mayor medida a un discurso referido a la modernización del país. Los cambios que promueve son los mismos que ya se había fijado como meta anteriormente el gobierno peronista, a los que añade un impulso a la negociación descentralizada por empresa.¹¹

Durante los años sesenta, con relaciones de fuerza más adversas a los trabajadores, se escuchan menos voces y campañas en favor de la racionalización, pero ella tiene mayores avances concretos. El consenso que no se había logrado mediante las campañas publicitarias, se obtiene ahora merced a la desocupación y al cambio en la correlación de fuerzas entre las clases sociales. Tras el Cordobazo (1969), un nuevo avance de la las luchas obreras permitió que en algunas ramas se eliminaran cláusulas laborales flexibilizatorias. Tras el último gobierno militar, la negociación colectiva sólo se reabre en 1988. Los acuerdos pactados desde ese entonces mostrarán, como veremos, un nuevo avance de la flexibilidad laboral.

La historia de las relaciones laborales en Argentina es, entonces, más compleja y sinuosa de lo que habitualmente se cree. Esta complejidad está dada no solo por la falta de linealidad del proceso, sino también por los contrastes que presentan los diferentes sectores económicos. Reconstruir esta evolución histórica es una tarea mayor que requiere la coordinación de esfuerzos colectivos. Un verdadero trabajo de colectivo de investigación permite abordar una investigación de largo plazo, que a la vez se propone dar cuenta de las particularidades sectoriales y permitir el análisis comparativo.¹² Al seleccionar los casos de estudio procura-

10 KABAT, Marina. “El congreso de la Productividad de 1955 un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado”. *Razón y Revolución*. Buenos Aires, n° 17, 2° semestre de 2007; GIMÉNEZ ZAPIOLA, M y LEGUISAMON, C. “La concertación en 1955: El Congreso de la Productividad”. En: TORRE, Juan Carlos (comp.). *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa, 1980; BITRÁN, Rafael. *El congreso de la Productividad*. Buenos Aires: El bloque editorial, 1994.

11 La promoción de la negociación colectiva al nivel de empresa es uno de los pocos elementos de la reforma laboral que impulsa Frondizi que ha llamado la atención de los historiadores, sin embargo, se le suele adjudicar un móvil, meramente político –desplazar las conducciones peronistas de los gremios.

12 Esta es la naturaleza del trabajo que nos hemos propuesto en los proyectos de investigación que llevamos adelante: Proyecto de Reconocimiento Institucional de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires: “Las relaciones de fuerza en el ámbito laboral, un análisis a través de los convenios colectivos”. Queremos resaltar la importancia de esta experiencia y el hecho de que un número amplio de autores –en función de parámetros académicos convencionales- ha permitido realizar el vasto relevamiento empírico necesario para este trabajo. Queremos agradecer las sugerencias de los evaluadores anónimos.

mos cubrir los distintos sectores económicos, aunque nos hemos concentrado en el sector industrial. Se analizan dos casos del sector terciario, un caso del sector primario y tres del sector secundario. A su vez, buscamos examinar tanto las industrias con gremios que logran pautar condiciones laborales favorables (metalúrgico, automotriz, calzados y curtiembres), como otros gremios que parten de una posición más vulnerable (confección, textil, y vidrio). En el sector servicios este mismo contraste se da entre los dos sectores analizados (bancarios y comercio). Para todos estos casos se ha rastreado la evolución de cláusulas referentes a la organización del trabajo y la flexibilidad laboral.

2. Ramas industriales con elevada capacidad de negociación inicial

a. Los obreros metalúrgicos

El caso de los trabajadores metalúrgicos, por ser un gremio de referencia, merece una atención especial. A diferencia de lo que ocurre en otras ramas, hasta 1994 el trabajo a destajo no es reglamentado en los convenios metalúrgicos. A pesar de ser un punto conflictivo y parte de los reclamos obreros,¹³ en ningún momento el convenio se expide en contra de esta forma de remuneración. Por el contrario, se puede rastrear el consentimiento que el sindicato presta a este método. Aparece como una situación de hecho en el convenio de 1951, cuando al establecer los adicionales por trabajo insalubre, se discrimina a aquellos obreros que fuesen remunerados a destajo, con primas o “cualquier otro sistema análogo”.¹⁴ Después de la huelga de 1959, la patronal reclama que los aumentos salariales se acompañen de un incremento de la productividad, lo cual es aceptado por el gremio.¹⁵ En el convenio de 1960, aparece un artículo que instituye la aceptación del pago a destajo, o al menos su no cuestionamiento, y el compromiso de la UOM – Unión Obrera Metalúrgica – a no tomar ninguna medida en su contra.

Los sistemas de premios o cualquier otra forma de incentivación no constituyen materia propia de la convención colectiva. Sin perjuicio de ello, déjese aclarado en forma expresa que la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y/o sus delegaciones de los distintos establecimientos no podrán oponerse a la revisión de los sistemas vigentes cuando la incidencia que en ellos puedan ejercer los salarios, los métodos de trabajo, la renovación o modernización de las maquinarias y/o cambios técnicos como así también la variación en la calidad de la materia prima, los haga anti económicos o desnaturalice el superior propósito de incentivar razonablemente la producción que debe presidirlos.¹⁶

13 Ver, por ejemplo, la huelga de 1954 en SIMONASSI, Silvia y BADALONI, Laura. “Prácticas sociales y políticas estatales en dos coyunturas de conflictividad laboral: estado, industriales y trabajadores metalúrgicos durante el primer peronismo”. *Segundas Jornadas de Historia Regional Comparada*, 2005; SCHIAVI, Marcos. “Ser o no ser. Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954”. *Theomai*. Buenos Aires: n°18, segundo semestre de 2008.

14 Convención Colectiva de Trabajo n° 97/51, Ministerio de Trabajo, art. 30

15 Ver el relato que realiza WALSH, Rodolfo. *¿Quién mató a Rosendo?*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor, 1994.

16 Convención Colectiva de Trabajo n° 260/75, art. 83.

Este artículo vuelve a figurar en los convenios firmados durante la década de 1960 y sólo desaparece en el convenio de 1975, gracias a la reactivación de la lucha obrera que genera una presión en ese sentido.¹⁷ Pero en 1994, mediante un acta acuerdo, se incorpora en el convenio un premio a la productividad para los obreros de la rama automotriz afiliados a la UOM.¹⁸

Una evolución similar se observa en el control del ausentismo. En los '60 los empresarios logran imponer restricciones y una fiscalización más taxativa del uso de las licencias médicas, lo que es parcialmente revertido en el convenio de 1975. En 1960 se establece que el obrero que faltase por enfermedad o accidente inculpables debía comunicarlo durante la primera mitad de su jornada laboral. A su vez, la empresa tenía derecho a verificar el estado de salud por medio de su servicio médico. En caso que el empleador no realizara el chequeo, el empleado debía presentar un certificado médico. El incumplimiento de alguna de estas normas podría implicar descuentos salariales o, incluso, la pérdida del puesto de trabajo.¹⁹ En 1975, este artículo fue modificado en términos menos perjudiciales para el trabajador.²⁰

Los trabajadores automotrices históricamente firmaron convenios por empresa y no por rama. En el caso de la firma Mercedes Benz, el convenio de 1954 incluía una tabla con premios a la producción según cantidad de unidades producidas. Esta cláusula desaparece en 1961 y, bajo otra redacción, vuelve a estar presente en el CCT de 1962. Desde el convenio de 1963, figuran nuevos estímulos a la producción hasta 1994, año en que se pone en vigencia el Sistema de Participación en los Beneficios de la Eficiencia en la Producción. Finalmente, en 2008, se firma una cláusula de compromiso en la cual el sindicato acepta:

Desarrollar e implementar emprendimientos conjuntos que, tiendan a mejorar permanentemente la calidad de los productos, disminuir y optimizar los costos operativos y mejorar la calidad de vida en el trabajo de cada uno de los colaboradores. Incentivar la aplicación de técnicas modernas de gestión, tales como: la auto responsabilidad, la aplicación práctica del Sistema de Producción Mercedes-Benz (MPS), el control estadístico de los procesos, reingeniería, sistemas de calidad, sistemas de mantenimiento preventivo y predictivo, abastecimiento justo a tiempo, la calidad, trabajo en equipo, esquema proveedor-cliente, prevención de defectos, satisfacción al cliente, proceso de mejora continua, entre otros. Fomentar el entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal. Mantener una comunicación fluida, de dos vías, preservando una relación profesional caracterizada por el respeto mutuo, confianza y buena fe. Prever esquemas de organización del trabajo en el marco del MPS, de tal modo que éstos puedan adaptarse a las necesidades y/o emprendimientos alternativos que decidan llevarse a cabo en esta planta.²¹

Otro elemento desfavorable a los obreros aparece en 1975, cuando se habilita el empleo de personal temporario. La empresa podía contratar personal

17 Sobre esta cuestión hemos desarrollado el caso automotriz en Harari, Ianina. "Los obreros automotrices y sus luchas contra la intensificación del trabajo (1970-1975)". *Razón y Revolución*. Buenos Aires: n° 17, 2° semestre de 2007.

18 Acuerdo, S/N, A-23, 25/08/1994, Cláusula sexta. Los obreros de las terminales automotrices se encuentran fragmentados en dos sindicatos: un sector mayoritario está afiliado al SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor) y uno minoritario, a la UOM. En el sector autopartista, también se da esta fragmentación.

19 Convención Colectiva de Trabajo n° 55/60, art. 81.

20 Convención Colectiva de Trabajo n° 260/75, art. 35.

21 Acta Acuerdo Convencional 528/2008, entre Mercedes Benz y SMATA del 21/05/2008.

temporario mediante contrato escrito, hasta 5 meses.²² En el convenio de 1989 se acepta el empleo de personal contratado por terceros, sin prescribir ningún tipo de limitaciones o condiciones.²³

b. La industria del calzado y el cuero

En 1946, tras una larga huelga, los obreros del calzado obtienen la eliminación del pago a destajo y de otras formas de incentivos a la producción. Sin embargo, en el siguiente convenio, firmado en el año 1949, figura una cláusula que establece que el trabajo a destajo sólo regirá en las empresas donde ya estaba instaurado. En este sentido, retrocede respecto al acuerdo alcanzado tres años antes. El balance de este período es positivo para los trabajadores, quienes, desde entonces, en lo referente a este punto, intentarán mantener el status quo. En cambio, los empresarios buscarán modificar la situación legal vigente, de modo de establecer salarios en base a la productividad. El convenio 125 de 1949 también especifica las tareas correspondientes a cada trabajador según su categoría. El convenio que delimitaba con gran precisión las tareas, incluía también los peldaños del escalafón por antigüedad. Así, por ejemplo, el joven que hubiera completado su aprendizaje, pasaba la categoría de medio oficial. Hasta el establecimiento de este sistema de promoción por antigüedad, los jóvenes empleados en la industria realizaban tareas descalificadas sin poder aprender el oficio.²⁴

Durante el segundo gobierno peronista, en la industria del calzado se negocia un nuevo convenio. Los empresarios se negaban a conceder nuevas mejoras en nombre de los principios que inspiraban el Congreso de la Productividad. A ello los obreros responden: "... que nada tiene que ver el Congreso de la Productividad pues si lo tenemos por su verdadera finalidad está aconsejando en sus postulados la cooperación necesaria entre capital y trabajo, que la parte patronal desvirtúa con su cerrada negativa."²⁵ Finalmente se firma el convenio, que contiene incrementos salariales y otros beneficios secundarios para los trabajadores, pero que no incorpora cambios substantivos.

Tras el derrocamiento de Perón, un decreto del gobierno militar prorroga en 1956 los convenios vigentes, a excepción de los artículos que condicionaban la productividad. Se creó, entonces, un Tribunal Arbitral que debía decidir en cada caso qué cláusulas quedaban prorrogadas y cuáles debían modificarse o suprimirse. En la rama del calzado, el Tribunal se expide ante los artículos que fueran observados por los empresarios. Entre ellos figuraba el artículo 7 del convenio 125-49, según la cual "el trabajo a destajo será mantenido en los establecimientos en que esté en vigencia". El Tribunal Arbitral considera que este artículo

debe eliminarse por oponerse al Art. 8° Inc. 'c' del decreto ley 2739/56 que autoriza expresamente la implantación de incentivos materiales que estimulen a los trabajadores hacia una mayor productividad y que

22 CCT 18/1975. Como elementos positivos, en 1975, se crea la Comisión de Higiene y Seguridad, conformada por operarios y empleados designados por el SMATA junto con representantes de la empresa. También se establece un ajuste salarial cuatrimestral en base a la inflación y el pago de guardería al personal femenino (en 1989 también se incluye a hombres separados o viudos con hijos a cargo).

23 Ver: CCT 14/1989.

24 DE LUCA, Romina y KABAT, Marina. "Trabajo juvenil y formación para el trabajo en los orígenes del peronismo". *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Rosario*. Rosario: n° 5, Año V, 2009.

25 Expediente 2459/54, foja 150, correspondiente al convenio 292/54. AGN, Argentina, Archivo intermedio.

no atenten contra la jornada legal de trabajo ni la salud de aquellos. Conforme a la disposición citada, la negociación de tales incentivos debe ser objeto de negociación colectiva...²⁶

En 1956, los empresarios logran que se remuevan las trabas vigentes en los convenios colectivos para establecer nuevos sistemas de incentivos, pero no consiguen que se modifiquen los artículos concernientes al horario de la jornada de trabajo y a la promoción automática de los aprendices por antigüedad. En 1958, las negociaciones relativas a este punto fueron particularmente tensas, al punto de justificar informes de inteligencia de la Policía Bonaerense.²⁷ Cabe señalar que, en contraste con lo que había ocurrido bajo los gobiernos peronistas, los funcionarios del Ministerio de Trabajo que participan de la negociación presionan a la delegación obrera para que firme este tipo de cláusulas.²⁸ No obstante, por el momento, no se avanza en este sentido.

En este contexto adverso, en 1963, finalmente los empresarios logran imponer una cláusula de productividad para el conjunto del gremio. Ésta aparece en el CCT 21/63, artículo 6: “En cada establecimiento, el empresario podrá concertar convenios con su personal, basados en una mayor productividad con su correspondiente retribución para sus obreros”.²⁹

Del análisis de las negociaciones previas a la firma de dicho convenio que constan en el citado expediente, se deduce otra forma de desregulación de la actividad laboral. Los métodos productivos que se difunden en la década del ‘60 dan lugar a tareas nuevas que, naturalmente, no figuraban entre aquellas reguladas en 1949 bajo el gobierno peronista. Por ello, los obreros comenzarán a exigir “la clasificación de tareas omitidas en su oportunidad”.³⁰ Durante toda la década del ‘60 el sindicato insistirá sin éxito en este punto. Recién en 1973, bajo el tercer gobierno peronista y en un contexto favorable dado por cierta reactivación del sector, el CCT 88/73 establece un plazo de 120 días para reclasificar las tareas incluyendo las nuevas.³¹ Sin embargo, dicha re-clasificación no se produce. Esta falta de estipulación de tareas favorece la polifuncionalidad, puesto que no quedan claramente delimitadas las funciones de cada operario.³²

En la industria del calzado, el convenio firmado en 1989 establece que los empresarios podrán concertar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución y deja sin efecto todas las cláusulas que limitan o puedan limitar la producción. En el período posterior al 2001 esta situación no se revierte, por el contrario, se profundiza la flexibilización. El convenio colectivo firmado en 2005 establece los contratos de trabajos por

26 *El Obrero del Calzado*, n° 3, 2° época, agosto de 1956, pp. 4-5.

27 Según el informe de inteligencia, ninguna de las corrientes gremiales quería aceptar formas de trabajo incentivadas. Los comunistas y los simpatizantes del ex dirigente peronista del gremio Bruno Cristiano, defendían un aumento masivo igualitario para todos los trabajadores del gremio. Se impuso, en cambio, la posición de la dirección del sindicato que implicaba un aumento discriminado por categoría. “El triunfo real del gremio y por ende de las autoridades actuales del mismo, radica en el hecho de que tales mejoras no se basan en salarios incentivados”, Archivo DIPBA, Mesa B, carpeta 125, legajo 34 “Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado”. El convenio es el número 6/58 firmado el 18/4/58. El aumento oscila entre 2,25 por hora para los oficiales a 1,15 por hora para los aprendices. Expediente 5233/58.

28 Esto puede verse, por ejemplo, en la negociación del convenio n°106/66. CCT. 6/58, expte. 422334, foja 42.

29 Expediente 363650 de 1962, foja 46.

30 Expediente 363650 de 1962, fojas 2-4.

31 Expediente 517456 (88/73) En este mismo convenio también se reduce el período de aprendizaje de 3 a 2 años.

32 Entrevista personal con Agustín Amicone, actual Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), realizada el 27/6/08, quien nos indicó que recién después del 2000 se actualizó la especificación de tareas.

temporada o ciclos productivos. Deberán ser 4 meses mínimos por semestre y la nómina de temporales no podrá pasar el 40% respecto a la planta permanente. Y los meses faltantes los trabajadores deberán hacer los aportes a la obra social. El mismo convenio flexibiliza también el descanso de las vacaciones. El sindicato ha señalado como un logro de este convenio que se hayan pautado las categorías laborales correspondientes a las nuevas formas productivas, regulando tareas que se venían realizando sin encuadrarse en el convenio. Sin embargo, al mismo tiempo que se incluyen estas categorías, se deroga el sistema de promoción entre ellas por antigüedad. Con lo cual la incidencia positiva de la fijación de nuevas categorías tiene un alcance limitado. Finalmente, el convenio autoriza el acuerdo directo entre partes para la fijación del salario de los trabajadores a domicilio. Esto viene a coronar una tendencia al deterioro de las condiciones laborales de este sector de obreros de la rama.³³

c. La negociación en las curtiembres

En la rama del cuero la negociación sigue un curso similar. Los principales puntos de disputa son la regulación del trabajo a destajo, la insalubridad de parte de las tareas, las condiciones en que se emplean obreros contratados y, en el caso de la marroquinería, de los trabajos a domicilio. De acuerdo al CCT de 1954, los obreros podían optar por trabajar como mensualizados en vez de hacerlo a destajo, pero a diferencia de la industria del calzado, en ese caso, al realizar el cambio, el obrero no podía disminuir su producción en más de un 15%. Los trabajadores buscarán en distintos momentos eliminar ese porcentaje o ampliarlo. Por su parte, los empresarios buscan eliminar las restricciones a la movilidad de tareas de los obreros, establecer cláusulas de compromiso e incentivos a la producción. Finalmente, en momentos en que el sector exporta, se flexibiliza el otorgamiento de las vacaciones. Las negociaciones del CCT 205/56 son arduas, pues las dos partes buscan modificar el estatus quo en su beneficio, finalmente no se incorporan mayores cambios.³⁴

Un episodio similar se repite en 1959. Este año será el último en que se mantenga esta paridad de fuerzas. El contraste entre reclamos obreros y la oferta patronal muestra que esta situación no podía prolongarse indefinidamente. Mientras que los obreros solicitan que la jornada de trabajo se reduzca a seis horas por insalubridad, los empresarios pretenden múltiples formas de flexibilidad laboral. Los empresarios aluden a una merma de la producción, en función de la cual solicitan que los salarios se mantengan congelados por dos años. Por el contrario, ante la crisis que ocasionaba despidos y suspensiones, los trabajadores demandan, además de la reducción de la jornada, el control sobre las fábricas. El CCT 177/59 no incorpora ninguno de los reclamos más radicales de obreros ni de los patrones. Pero, como dijimos, esta paridad de fuerza no podía mantenerse en el tiempo. Desde 1962, en los sucesivos convenios se van a introducir gradualmente las demandas empresarias. En 1962 se establece que el empresario brinda artículos de protección al obrero quien es el único responsable en caso de no utilizarlos y de sufrir a causa de ello enfermedad accidente laboral.³⁵

33 Un primer antecedente de esta tendencia es el convenio 106 de 1966, el primero pactado en la rama que regiría solo para los obreros internos. A instancias de lo reclamado por los empresarios, las remuneraciones de los obreros externos, se fijaron por separado en la comisión de salarios de trabajo a domicilio del Ministerio de Trabajo. Convenio nº106/66. Expte. 422334.

34 Los empresarios pedían poder pagar salarios inferiores a los trabajadores subcontratados, cláusulas de flexibilidad, etc.

35 CCT 175/62, art. 11.

En el CCT 210/64 se agrega una cláusula de compromiso con la productividad: “máxima productividad en los establecimientos [...] los obreros se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo a las modalidades de los respectivos establecimientos, pudiendo la dirección de los mismos proveer las mejores normas para el logro de esos fines.”

La negociación del convenio de 1965, sigue un curso particular ya que el mismo anteproyecto obrero introduce artículos que habilitan la flexibilidad laboral. Esto se explica en parte porque, tal como se señala en la primera audiencia (fs. 36), los obreros realizaron reuniones extraoficiales con los empresarios antes de presentar el petitorio. Esto muestra, por la parte obrera, una clara voluntad conciliatoria, que se manifiesta en la inclusión en su petitorio de la cláusula de compromiso que ya figuraba en 1964 “Máxima productividad en los establecimientos” y de un nuevo artículo referente a la evaluación de tareas, según el cual las firmas que tuvieran sistemas de evaluación de tareas, podrían adaptar las categorías a dicha evaluación. Naturalmente, estas propuestas son rápidamente aceptadas por la delegación empresarial. Sin embargo, es evidente que, a pesar de esta voluntad conciliadora por parte del sindicato, el avance de la intensidad del trabajo genera presiones para el surgimiento de nuevos reclamos. Por ello, el petitorio obrero incorpora demandas referentes al trabajo a destajo. Se solicita una garantía de seis horas mínimas de trabajo diario para los destajistas, que todo aumento salarial se aplique a los destajistas en la misma proporción que a los jornalizados, y un acuerdo para estudiar esta modalidad de trabajo en la industria. Asimismo, se solicita modificar la redacción del artículo que establecía la libertad de opción por el trabajo jornalizado para el destajista, ampliando la merma de producción permitida del 15% al 30%. Ninguno de estos reclamos es atendido por la parte empresarial. Esto no genera, sin embargo, rispidez en las negociaciones que siguen su curso centrándose fundamentalmente en la cuestión salarial. Esto muestra las dificultades que enfrenta este gremio para defender los reclamos referentes a las condiciones laborales a mediados de los ‘60. Esta debilidad también se manifiesta en la disputa remunerativa: pese a que se denuncia la situación de los obreros destajistas, se incorpora un componente incentivado a la remuneración del conjunto de los obreros:

Artículo de incentivación a la mayor productividad. Teniendo en cuenta el compromiso adquirido por los obreros ya vigente desde el año anterior (art. 30 CCT 210/64 máxima productividad en los establecimientos), en todas las empresas ambas partes cooperaran a los efectos de alcanzar el mayor rendimiento y mayor aprovechamiento de los elementos técnicos y de la organización del trabajo, a tal fin podrán disponer desplazamientos de mano de obra originados por la racionalización del trabajo, con merito a la obtención de una mayor productividad, sin afectar la estabilidad (...) consecuentemente las empresas incentivarán a su personal en forma proporcional a los índices de rendimiento obtenidos. Asimismo se incentivarán ahorros (...) en todos los casos el incentivo mínimo garantizado es de 16,50 para tareas de primera categoría y de 16 para las de segunda, por hora.³⁶

En síntesis, tanto las negociaciones previas como el convenio homologado (CCT 243/65) firmado en febrero de 1966 dan cuenta del avance de la flexibilidad en la rama. En un contexto de reflujo, el sindicato apenas esboza algunos reclamos respecto a este nuevo escenario, pero carece de fuerza o voluntad para empre-

³⁶ CCT 243/65 fs. 63 y ss. artículo 27 del CCT 243/65 firmado en 17 de febrero de 1966.

der una lucha por ellos. Por el contrario, presta su consentimiento a la introducción de nuevas cláusulas flexibilizatorias.

Desde inicios de los '70 hay intentos de revertir esta situación. En 1970 los obreros solicitan y obtienen un artículo que estipula que si, ante el pedido del obrero, la fábrica no entrega los elementos de seguridad necesarios, en 48 horas éste puede negarse a hacer su trabajo, cumpliendo funciones en otra sección. También se pacta la creación de una comisión especial para el estudio del trabajo a destajo, “considerando la necesidad imperiosa de solucionar problemas que tañen a esta modalidad”.³⁷ Pero todavía no se cuestiona la cláusula de máxima productividad. La misma por un lado se amplía, pero por otro lado se incorpora un artículo estableciendo que – ante alguna diferencia – se elevará el caso a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

En la negociación de 1971, los obreros propondrán remplazarla por otro texto, no obteniendo resultado. También hay reclamos referentes a la estabilidad laboral. Indica que las cesantías por caída de trabajo deben demostrarse a la paritaria y que, cuando se renueva el trabajo, los cesanteados deben ser los primeros en ocuparse. Como contrapartida, los empresarios logran introducir una flexibilización de las vacaciones:

Vacaciones convencionales: dada las características de la industria curtidora y siempre que existan compromisos de exportación las partes, de común acuerdo, podrán establecer periodos de vacaciones distintos a los fijados por ley o bien fraccionarlas como máximo en dos periodos anuales. Con la autorización de la secretaria de estado de trabajo.³⁸

284

Finalmente, en 1973 en el petitorio los obreros buscan limitar la polifuncionalidad, al menos entre el personal más calificado: “el personal calificado (oficiales y sub oficiales) no podrá ser trasladado sin autorización de la comisión interna”.³⁹ Los obreros también proponen un nuevo premio por presentismo. No obtienen ninguna de estas medidas. La cláusula “máxima productividad” se mantiene con la misma redacción de los CCT anteriores. Los empresarios también conservan la posibilidad de modificar la fecha de vacaciones. Sólo se añade que, en el caso que las mismas se brinden de mayo a septiembre, el obrero gozaría de un día adicional de descanso. El CCT, 142/75, no modifica la situación previa, se mantiene el artículo “máxima productividad en los establecimientos”, la posibilidad de fragmentar vacaciones y la posibilidad de pasar de trabajo a destajo a jornal con un merma no mayor al 15% de la producción. En los convenios posteriores a 1989 que pudimos consultar esta última alternativa no figura.

3. Industrias con baja capacidad de negociación

a. La industria de confección de indumentaria

Los convenios colectivos firmados en la actividad de confección de indumentaria desde 1954 muestran ciertos altibajos, ya que en su mayoría combinan acuer-

37 Expediente 467699) CCT 82/70. Otro reclamo insatisfecho es el pedido de duplicar el porcentaje de merma permitida en la producción en el caso de que un operario optara por trabajar a jornal en vez de a destajo.

38 Expediente 485238 CCT 57/71, art. 16.

39 CCT 168/73, expediente 517615.

dos positivos con ciertos retrocesos en las condiciones de trabajo. Pero, progresivamente éstos últimos tienden a ser más importantes.

Bajo el peronismo, en el año 1954, se estipula que los obreros que trabajen a destajo no podrán percibir salarios inferiores a los establecidos por el convenio. Por otro lado, se sanciona una diferencia salarial por género. Según el artículo 4, en su punto 36, en aquellos casos en que el salario del hombre no estuviese expresamente determinado, sería un 20% mayor al de las mujeres.

En 1959, cuatro años después de la celebración del Congreso de la Productividad, comenzamos a ubicar cambios que se corresponden con las políticas tendientes a mejorar la productividad mediante una mayor explotación de la fuerza de trabajo. En primer lugar, se establece que los operarios de los talleres de corte podrán ser trasladados con carácter accidental a otras secciones o puestos, ya sea que los sueldos sean superiores, iguales o inferiores y sin variación de los mismos hasta un máximo de 45 días del año. En segundo lugar, se habilita la reducción de la jornada de trabajo, siempre y cuando sea requerida por las necesidades de la producción. Se elimina el sistema de trabajo a destajo, pero en el mismo artículo se habilita el diseño de los planes de trabajo incentivados. Es decir, por una parte que se prohíbe el trabajo a destajo, se fomentan formas alternativas de pago por productividad.

Entre 1959 y 1973, los obreros de la confección presentan una serie de demandas que no serán contempladas. Por otro, piden que se implemente la jornada de trabajo de 40 horas semanales, en horario corrido. Teniendo en cuenta que el trabajo se desarrolla en días hábiles, el reclamo de los trabajadores se sitúa en el simple y elemental cumplimiento de la ley. Además, durante este período, los preproyectos del gremio reflejan el pedido de equiparación de los salarios femeninos con los masculinos ya que, como vimos, estaba reglamentada la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por último, en 1961 se reclama la eliminación del pasaje del artículo 5, de 1959, que permite la producción incentivada.

En este período también se realizaron otros reclamos, aunque con menor énfasis. En 1973 se demanda que los sueldos sean iguales en todo el país, sin quitas zonales, lo que es un reclamo generalizado del movimiento obrero argentino por esa época. A esto se suma la solicitud de modificación del artículo 17 para que aclare que, en los casos en que un operario realice dos o más tareas, gane el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada “independientemente del tiempo que cumpla en cada una de las tareas”.

Para 1975, uno de los golpes más importantes que reciben los trabajadores de la confección es que vuelve a habilitarse el trabajo a destajo, ya que se elimina el artículo que lo prohibía desde 1959. A su vez, se incorpora la posibilidad de estipular el pago a destajo por simple acuerdo directo-individual entre trabajador y empleador y sólo en caso de fallar esta negociación se procede a la conformación de una comisión mixta con representantes del sindicato y de la asociación patronal y, en una tercera instancia, de una comisión paritaria. A esto se agrega la confección de un esquema de premios por puntualidad y asistencia. En otro sentido, en este año se sanciona la igualdad salarial para hombres y mujeres, cualquiera fuere la denominación de las categorías. Salvo por este último punto, el balance del convenio firmado en 1975 es negativo.

En el convenio firmado en 1990 se incorpora uno de los artículos más importantes referentes a la productividad que establece que “las empresas podrán implementar sistemas de remuneración por incentivos, por rendimiento individual o

grupal” siguiendo el criterio de a mayor productividad mayor remuneración.⁴⁰ Ya para 1993, las pautas de producción incentivada están instaladas y se incorporan nuevas regulaciones. En primer lugar, se formaliza el “Premio por productividad” y se estipula el procedimiento para establecerlo, inspirado en el artículo 4 bis de 1990, continúa vigente hasta la actualidad. Segundo, se faculta a los empleadores a introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, aunque estos no deben ser ejercidos de forma “irrazonable”. De acuerdo con estas necesidades de restructuración, en el caso de que la empresa así lo requiera, los trabajadores podrán desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía transitoriamente donde se le indique en el establecimiento. Sin embargo, no se informa durante cuánto tiempo puede extenderse el traslado ni se determina que los trabajadores deberán cobrar el salario correspondiente a la mayor categoría.

El convenio de 1993 constituye la base de los firmados posteriormente, que no sufren modificaciones sustantivas. No obstante, en 2007, se agrega al artículo referente a los salarios que “la remuneración por la jornada legal no podrá ser inferior a la suma que resulte por aplicación de las normas que regulen el salario mínimo, vital y móvil”.⁴¹ Este artículo nos plantea el problema de los bajos salarios presentes en el sector, razón por la cual debe establecerse dicha limitación.

Como puede verse, a pesar de que las condiciones de trabajo sancionadas legalmente no siguieron un desarrollo lineal, a partir de la década de 1960 se observa un constante retroceso de las mismas. En primer lugar, durante casi más de una década no lograron incorporar ninguno de los principales reclamos del gremio (vacaciones en días hábiles, jornada semanal de trabajo, igual salario por igual trabajo, etc.). Cabe recordar que, hasta 1975, los convenios de la rama permitían que las mujeres percibieran salarios menores que los hombres. Este mismo año, cuando muchos gremios logran conseguir condiciones de trabajo favorables, los trabajadores de la confección pierden la prohibición del trabajo a destajo, un reclamo histórico del sector. Por más que este artículo fue de dudoso cumplimiento, no hay que desvalorizar su sanción legal. A su vez, para este momento, los obreros domiciliarios se ven atacados por el aumento del trabajo no registrado. A partir de aquí, con el acuerdo de 1990, se consolida el último tramo del proceso. Es necesario señalar que, en contra de lo que se afirma comúnmente, las pautas que apuntan a la flexibilización de las condiciones de trabajo en la rama aún continúan vigentes.

b. La industria textil

Dentro de la rama textil, de la ronda de convenios de 1954 se han conservado el convenio firmado por los empleados y capataces del sector; un convenio para la rama bordado a máquina y pantógrafo y una serie de convenios por empresa. De hecho, la rama textil es la que más convenios de empresa firma ese año, por lo que presenta una marcada descentralización de la negociación colectiva. Otro rasgo característico es la fuerte presencia del trabajo a destajo.

En el convenio del 1954 (N° 130/54) que comprende a la Federación de Industrias Textiles Argentinas con Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines, se puede observar que ya predominaba el salario por productividad. Los capataces podían obtener premios cuando lograban incrementar la productividad de sus obreros a cargo:

⁴⁰ Convenio Colectivo de Trabajo 132/1990, Ministerio de Trabajo, art. 4 bis.

⁴¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo 495/2007, art. 4, inc. a).

Cuando en un establecimiento se logre una disminución del costo de producción existente como consecuencia de una mayor tarea, atención y controlador de un mayor número de máquinas por parte del personal de capataces, ayudante de capataz y/o encargados, podrá otorgarse a dicho personal un aumento de salario [...].⁴²

A su vez, el personal de encargados y ayudante de capataz tendrán un sueldo mínimo sobre el promedio de los mayores: encargado y/o ayudantes 15% y capataces 20% (Art.15). En este mismo año el convenio que incluye a la rama Bordado a Máquina y a Pantógrafo mecánico, el salario, de igual forma, estaba limitado a la productividad, con el fin de colaborar con el Segundo Plan Quinquenal.⁴³

En el convenio de 1956 las remuneraciones eran calculadas por las horas efectivamente trabajadas. También, se establece un salario de ingreso. Hasta los tres meses el obrero obtendrá un 70% del salario que corresponde a su categoría, y alcanzado los 6 meses un 80%, superando dicho periodo se obtendrá el 100% del salario correspondiente a su categoría.⁴⁴ Por un lado, cabe señalar que el pago por hora es más desfavorable que otras modalidades como el pago mensualizado o, incluso a jornal. Mientras que otras ramas los trabajadores peleaban por pasar del pago jornalizado a mensualizado en la industria textil regía el pago horario.

En 1957 todo el salario subsiste bajo la modalidad del pago a destajo. Para oficiales tejedores de lana peinada y oficiales tejedores de lana cardada (con un solo telar no automático) hay aumentos y disminuciones por cada 10.000 pasadas. Por tareas complementarias tiene también pautados adicionales a destajo: Por ejemplo: “cuando el oficial tejedor efectúa la colocación de lanas al iniciar el rollo se abonará por cada lana 0.90.”

Del mismo modo, se fijan los escalafones para “aprendiz anudador y pasalisas” y para aprendices tejedores. Se llega a Oficial tejedor cuando “el operario sepa trabajar más de cinco lanzaderas, con cualquier remetido y que produzca el 75% de trabajo efectivo sobre el que teóricamente puede producir el telar (30.600 pasadas en telar de 85 golpes por minuto en 8 horas de trabajo). “El tejedor que no gane el 80% del salario básico por jornada legal de trabajo con la presente tarifa, como promedio de las jornadas trabajadas durante tres meses o el tiempo que está a prueba, puede ser despedido por incompetente”. El trabajo en la industria textil se muestra aquí nuevamente como uno de los sectores con peores condiciones laborales. El obrero no solo es pagado a destajo, sino cumple un mínimo de producción puede ser despedido.

En 1973 se incluirá un “plan de productividad” que se mantendrá hasta la actualidad. Los empleadores dirigirán y organizarán la producción removiendo a obreros según la necesidad de la empresa. Para esto se le comunicará al obrero las nuevas modalidades de trabajo, instaurándose una prueba para asegurar el rendimiento y la capacidad del trabajador. No obstante, se asegura que estas nuevas modalidades no deberán afectar la salud del obrero y concluir en su despido. Las controversias que pudieran suscitarse con motivo de las pruebas serán sometidas a la consideración de una sección especial de la Comisión Paritaria Nacional.⁴⁵

En el convenio de 1990 además de los premios a la productividad, se le agregan los premios a la asistencia y puntualidad. En este año encontramos la

42 CCT, n° 130/54, art. 17.

43 CCT, n° 145/54, art. 11.

44 CCT, n° 125/56, art. 14.

45 CCT 82/73, art 25.

primera cláusula referida a la tercerización que se mantendrá hasta el último convenio de 2007:

Las tareas que deban cumplir los obreros/as en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al obrero/a las sumas efectivamente gastadas por este en concepto de traslado en los medios de transporte indicados por el empleador, comidas, etc., previa rendición de cuentas y entrega de los respectivos comprobantes. Si las tareas se cumplieren en un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10 %, además del reembolso de los gastos indicados.⁴⁶

Con respecto al convenio del 2007 no se observa ningún cambio sobresaliente. Se sigue considerando como base a la otorgación de premios la superación del 75% de la producción lograda en la misma sección.⁴⁷ El incremento en la remuneración se deberá al mayor ritmo de producción logrado. Al mismo tiempo, como en el anterior convenio, el personal podrá ser removido de su tarea, sin modificar su salario.⁴⁸

c. La industria del vidrio, flexibilización y tercerización creciente

En algunas ramas, ciertas condiciones laborales se perdieron antes o, sencillamente, nunca se consiguieron. Este parece ser el caso de los obreros del vidrio. En el segundo gobierno peronista, el convenio colectivo de trabajo habilitaba el pago a destajo. En el convenio firmado en 1954, encontramos cláusulas que fijan un premio a la productividad para ciertas categorías.⁴⁹ También era frecuente la tercerización, según este mecanismo:

Las empresas que alquilen sus instalaciones o faciliten vidrio para ser elaborado por cuenta de terceros dentro del establecimiento, deberán exigir que el locatario o el comprador cumplan con todas las leyes obreras y de Previsión Social en todo el país, así como las obligaciones emergentes de este nuevo convenio. Las empresas son asimismo responsables del estricto cumplimiento de lo establecido en este artículo.⁵⁰

Allí, se evidencia que existía tanto el alquiler de parte del establecimiento a terceros como subcontratación en el período peronista. De todas formas, los trabajadores tercerizados tenían que gozar tanto de las leyes obreras y de previsión social y como de los beneficios del convenio de la rama. A fines de la década del '60, las condiciones de los obreros del vidrio seguirán un curso descendente. En el convenio de 1969, los artículos referidos a la productividad se extienden a todas las categorías.⁵¹ Durante el tercer mandato peronista, mientras muchos gremios consiguen convenios favorables, los obreros del vidrio no logran ninguna conquista. Tanto el premio a la productividad, que en otras actividades es eliminado, como la tercerización continuaron vigentes.

46 CCT 120/1990, Art. 12.

47 CCT 500/2007, Art. 15.

48 CCT 500/2007, Art. 9.

49 Convenio Colectivo de Trabajo n° 62/54, Ministerio de Trabajo.

50 Convenio Colectivo de Trabajo n° 62/54, Ministerio de Trabajo, Art. 41.

51 Convenio Colectivo de Trabajo n° 23/70, Ministerio de Trabajo.

Si analizamos el convenio de 1991, advertimos que los obreros seguían básicamente con el mismo convenio de 1954. Los trabajadores del vidrio no sufren, a diferencia de otras ramas, una mayor precarización de sus condiciones laborales en esta década, quizás porque la flexibilización no era una novedad para ellos. La única modificación al convenio consiste en la introducción de nuevas categorías producto de la automatización del proceso productivo. A pesar de este cambio, se mantuvo la cláusula que garantizaba la estabilidad dentro de una categoría. El sistema de categorías laborales permitía delimitar las tareas correspondientes a cada trabajador. Con ello, se imponía un límite a la intensificación del trabajo y a la polivalencia. Recién bajo el gobierno de Kirchner se desarma el sistema de categorías. El obrero ya no tiene una tarea definida según su categoría, sino que la empresa tiene la libertad de asignarle una multiplicidad de funciones.⁵² Desde 1954, la tarea que cada obrero debía desempeñar se encontraba descripta en el convenio. A partir de 2004, los trabajadores deben aceptar que la empresa les asigne cualquier tipo de tareas. Por lo tanto, el operario pasa a ser polifuncional. Otro perjuicio que se incorpora en este convenio es la flexibilidad de la jornada laboral. La única indicación que se establece es que debe existir un margen de 12 horas entre una jornada y otra. Es decir, en un mismo periodo el obrero puede trabajar a la mañana, tarde o noche o incluso 12 horas seguidas. Por último, mientras todos los convenios desde 1954, regulaban la tercerización, especificando que estos obreros debían ser empleados en las mismas condiciones que los contratados directamente por la empresa, en el de 2004 elimina la obligación de que los tercerizados estén bajo el mismo convenio.

4. Trabajadores del sector terciario:

a. Bancarios

En enero de 1945 se establece la jornada laboral bancaria en 7 horas, de lunes a viernes y 4 horas los sábados. Cinco años después, los trabajadores logran que se elimine el trabajo en los días sábados, pautando una jornada laboral de 7 horas y media, de lunes a viernes, con 4 horas diarias de atención al público.⁵³ Por ese entonces, los bancos atendían de 12 a 16.

La estabilidad laboral se conquista entre 1940 y 1946 y, desde la presidencia de Frondizi, es sistemáticamente atacada. El Estatuto Bancario, es decir, la ley 12.637 de 1940 prescribía la estabilidad del personal bancario, pero no establecía las consecuencias de su violación por parte de una entidad bancaria. Esto se estipuló mediante el decreto reglamentario 20.268 del año 1946, que disponía que el empleador que despedía en forma injustificada a un empleado con más de seis meses de servicio y no cumplía con la sentencia de reinstalación, debía abonarle las remuneraciones hasta que lo reingresara o hasta que aquél se jubilara. A este derecho una corriente de doctrina jurídica lo denomina “estabilidad absoluta”.⁵⁴

En el año 1959 mediante un decreto de Frondizi se elevó de 6 meses a cinco

52 Convenio Colectivo de Trabajo n° 395/2004, artículo 21.

53 Ver: <http://sitebacta.blogspot.com.ar/2011/11/apuntes-para-el-dia-del-bancario.html>

54 VAZQUEZ VALIARD, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social: tomo 1*. Buenos Aires: Astrea, 1999. En cambio, quienes defienden las transformaciones jurídicas posteriores, rechazan el término, prefieren denominarlo “estabilidad relativa propia”, ver: RODRÍGUEZ BRUNENGO, Néstor y UNZAGA DOMÍNGUEZ, Guillermo. “La estabilidad”. *Equipo federal de trabajo*, n° 94, 2005.

años la antigüedad necesaria para gozar del derecho a la “estabilidad absoluta”. Ese mismo año, una huelga importante es derrotada merced a una fuerte política represiva implementada por el gobierno. El gremio buscaba acuerdos salariales acordes con la inflación, mientras que el gobierno insistía en que los mismos debían estar asociados a incrementos de la productividad.

En el año 1969, a través del caso testigo “De Luca y otros c. Banco Francés”, se sienta jurisprudencia en contra de la aplicación del Estatuto Bancario y las leyes que lo regulaban. La corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del artículo tercero del decreto 20268/46 que establecía la estabilidad absoluta de los trabajadores bancarios.⁵⁵ Tras varios fallos similares, en 1970 la ley 18598, modifica la norma considerada inconstitucional. El bancario injustamente despedido cuyo patrón no lo restableciera a su puesto laboral ya no podía reclamar el pago de su sueldo, solo recibiría una indemnización, que variaba según su antigüedad. Si ésta era menor a 5 años, le correspondía un mes de sueldo por año trabajado; entre 5 y 25 años, se computaba un mes y medio por año y, con más de 25 años, dos meses por año de antigüedad. En contraste, en 1971 el gremio pasa a la conducción del Instituto de Servicios Sociales Bancarios, entidad mixta creada en 1950. Por el mismo decreto que el sindicato asume esta tarea de dirección se le otorga al organismo una fuente de financiamiento adicional a los aportes obreros y empresariales propios de cualquier obra social: el ISSB también recibiría desde entonces, el 2% anual de los intereses y comisiones que ganaban los bancos. Lo que favoreció una mejor cobertura de salud que la que gozaban otros trabajadores.⁵⁶

La derrota que sufre la clase obrera en los '70 es más profunda y duradera que las anteriores. Por ello, en la década del '90 Menem logra aquello que Frondizi se propuso y no pudo culminar: negociación por empresa, aumento de salario sólo a cambio de aumento de productividad y recorte del gasto estatal. Veamos el caso de la deriva bancaria:

En septiembre de 1976, el decreto 2289/76 mantiene la jornada de trabajo bancario de siete horas y media, pero aumenta en una hora el lapso de atención al público que pasa, entonces, de 4 a 5 horas. Las entidades bancarias comienzan a operar con el horario actualmente vigente. El derecho a la estabilidad laboral se había vulnerado ya en 1970, pero la norma que regía a los trabajadores bancarios seguía siendo más favorable que la ley 11.729 que regulaba al conjunto de los contratos de trabajo. Pero eso cambia en 1981, cuando el decreto 22.425 invalidó el “Estatuto bancario” y estableció que los trabajadores del sector se regirían por lo pactado en la Ley de contrato de trabajo (un mes de indemnización por cada año trabajado, independientemente de su antigüedad).

En medio de un proceso de concentración y centralización del sector, que llevó a la quiebra a los bancos pequeños y de acelerados cambios técnicos con el uso de la computación y automatización de tareas, la anulación de las prerrogativas sobre estabilidad que habían mantenido los bancarios, marca la base para una mayor intensidad del trabajo y una mayor coerción patronal. Eso se manifiesta en presiones empresariales contra la afiliación sindical, el no pago de horas extras y un ritmo de trabajo cada vez más extenuante.

En los '90 comenzaron a firmarse convenios por empresa. Los pioneros fueron la Banca Nacional del Lavoro, el Banco Hipotecario y el Banco Galicia. Los tres

55 El caso doblemente significativo porque quienes reclamaban en el derecho a la estabilidad eran huelguistas despedidos. Ver RODRIGUEZ BRUNENGO y UNZAGA DOMÍNGUEZ, “La estabilidad...”.

56 Ley nº 19.322 del 26/10/71.

convenios son similares y destruyen el sistema de categorías, de antigüedad y las escalas salariales. Esto es acompañado por el principio de polivalencia y flexibilidad, con el fin de lograr una mayor productividad y acelerar los ritmos de trabajo. “Las funciones que se asignen a los empleados del Banco Hipotecario S.A. deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad lo que implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias”.⁵⁷

Las remuneraciones por productividad pasan a ser individuales, según el esfuerzo que desempeñe cada trabajador. Parte del salario se otorga en tickets canasta que no cuentan como un ingreso remunerativo. El régimen de premios se implementa bajo la denominación “adicional variable por productividad” (CCT 389/98). En consonancia con los cambios en la regulación del contrato de trabajo, se incrementaron los contratos a tiempo parcial. Ni esta situación ni la tercerización se han revertido en los últimos años.⁵⁸ Ante estos convenios los bancarios protestaron, realizando marchas y ocupación parcial de algunos bancos en 1999. Se denunciaba específicamente el incumplimiento del decreto 2289/76, ya que se extendían las jornadas a 8 o 9 horas, con algunos casos de hasta 12 horas. También señalaban que había personal en negro.⁵⁹

b. Comercio

En 1958, bajo la presidencia de Arturo Frondizi, la Confederación General de Empleados de Comercio firma un convenio colectivo con la Patronal de actividades mercantiles. En este convenio se advierten avances empresariales sobre los obreros. Se trata de un convenio que, a los efectos remunerativos, establece una serie de diferencias entre los obreros, sin siquiera hablar todavía de su trabajo. El salario de los empleados de comercio está determinado, ante todo, por el tamaño del establecimiento, como señala el artículo 4, y por la zona en que trabaja.⁶⁰

En este convenio advertimos la mención a los trabajadores “a sueldo y comisión o comisión solamente”. Esto hace referencia a los incentivos que las patronales otorgan a los trabajadores a cambio de un buen desempeño laboral y de compromisos con el aumento de la productividad. Los convenios firmados por empresa son una característica del avance de la flexibilidad laboral⁶¹: el convenio de 1958 para el personal de la Bolsa de Comercio Bs. As. es un síntoma de ello. En él también encontramos aspectos referentes a la incentivación. Pese a que el punto “b” del Artículo 3° deja sin efecto el adicional por incentivación, se está refiriendo justamente a eso, a un adicional. Pero enseguida se encarga de dejar en claro que, “no obstante, la calificación se seguirá aplicando al personal en forma mensual con el mismo procedimiento que hasta la fecha”.⁶² También advertimos en el convenio diferentes categorías de trabajadores según la tarea que llevan a cabo (personal administrativo, maestranza, ordenanza). Sin embargo, al interior de esas categorías se establecen subcategorías a las que le corresponden un sueldo determinado. La pertenencia a esas subcategorías se determina a partir de una puntaje prome-

57 Cláusula sexta, CCT 278/98.

58 Véase en: <http://tribunabancaria.blogspot.com.ar/2011/01/un-plan-de-lucha-para-terminar-con-la.html>

59 Véase en: <http://edant.clarin.com/diario/1999/08/07/o-02902d.htm>.

60 CCT 48, expediente n° 55.062/58, artículos 4 y 5. Ministerio de Trabajo.

61 Ver KABAT, Marina. “Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina (1946-2005)”. *Revista Izquierdas*, n° 11, Santiago de Chile, 2011.

62 CCT 107, expediente n° 4.369/59, artículo 3. Ministerio de Trabajo.

dio asignado al personal a lo largo de 6 meses, que va de 1 a 5 puntos. De esta forma, en la Bolsa de Comercio de Bs. As. se pagan mejores salarios para los obreros que mejor puntaje obtengan. Es decir, está en perfecta consonancia con la política desarrollista basada, en gran medida, en los aumentos de la productividad.

Los convenios colectivos firmados en 1959 y 1961 mantienen intactas las condiciones laborales. En 1962 nos encontramos con un convenio conflictivo, signado por la declaración de la Confederación del “estado de huelga” y de sucesivos paros parciales.⁶³ En el proyecto de convenio presentado por la Confederación, los trabajadores demandan eliminar los descuentos zonales y obtener salarios iguales en todo el territorio nacional, a excepción de las provincias del sur, para las que demandan un aumento del 50% en relación a los demás trabajadores. También demandan no ser trasladados sin consentimiento del trabajador, obtener una remuneración fija para los choferes ante los gastos que no cubre la patronal, establecer el “día del empleado de comercio”, gozar de la remuneración en periodos de enfermedad o accidente, establecer un límite a las suspensiones por faltas, limitar la jornada laboral a 8 horas diarias y 44 horas semanales, permitir que el personal femenino falte al menos 1 día por mes, aumentar las vacaciones según la antigüedad del empleado, comprender a los obreros de 18 y 19 años entre el personal mayor y aumentar entre un 50% y un 100% el pago de las horas extras.⁶⁴ De esta manera, la lista de reclamos obreros da cuenta de las condiciones laborales que enfrentaban. Pero el avance resulta parcial y se limita a aspectos salariales: el convenio de 1962 pauta un aumento salarial del 30%. Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente obtienen una mejora más importante puesto que a ellos se les pagará una suma extra si su sueldo no alcanza una remuneración mínima determinada (hasta el presente convenio se les pagaba esa suma sin importar el monto mensual obtenido). A su vez, los trabajadores consiguen la remuneración fija que demandaban para los choferes y ayudantes. Sin embargo otras mejoras, como evitar el traslado entre distintas tareas no se consiguen.

Ni el convenio de 1964, ni el de 1965 ni el Laudo de 1966 presentan novedades salientes. En el convenio de 1970 se consiguen ciertas mejoras en las condiciones de trabajo: la provisión, por parte del empleador, de los elementos necesarios para la salud del personal, el otorgamiento de un descanso compensatorio (un domingo franco al mes) al personal que cumpla sus funciones los días sábados después de las 13 horas y los domingos. Similar beneficio se obtiene en el convenio de 1973.⁶⁵

En el último convenio colectivo del sector de comercio, CCT/130 del 1975, observamos que por una parte concede alguno de los reclamos que los obreros venían levantando desde 1962, como lo son la modificación de las quitas zonales y el reconocimiento de la mayoría de edad en el ámbito de trabajo a los 18 años, pero al mismo tiempo profundiza la línea flexibilizadora. Este convenio no solo hace referencia a la incentivación, sino que además se encarga de reglamentar una “asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes”. Indica que para ser “acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal

63 *La Razón*, 13/6/1962, pág. 11.

64 Véase el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio propuesto por la CGEC. Expediente n° 362.031/62. Ministerio de Trabajo.

65 CCT 17, expediente n° 503.326/72, artículo 47. Ministerio de Trabajo.

o convencional”⁶⁶. Por otro lado, si bien el convenio dedica numerosos artículos a la descripción de cada tarea, en el artículo 16 se sostiene:

En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del convenio colectivo de trabajo, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario.⁶⁷

Esta excepción no era habitual, en otras ramas, lo que muestra una mayor precariedad de los trabajadores de comercio que podían ser obligados a hacer otras tareas sin percibir el salario que a ellas correspondiera.

5. Los trabajadores del sector primario, el caso de los tamberos

Al igual que el caso de la actividad bancaria, el trabajo de los obreros tamberos se rige por un estatuto especial, el Estatuto del tambero-mediero. El mismo señala que la relación del tambero con el propietario de la explotación detentaría un “carácter ‘sui generis’” porque “no obstante la participación del tambero en el producido de la explotación, existe una estrecha relación y constante situación de dependencia de éste con respecto al propietario.”⁶⁸

El 1º artículo establece a quiénes comprende la figura de tambero mediero: “a los trabajadores con ésta o cualquier otra denominación que estén a cargo de la explotación de tambos en participación”. Esta idea de *participación* se corresponde con el segundo artículo donde se afirma que: “los propietarios de tambos abonarán a los tamberos-medieros en concepto de retribución de servicios, un porcentaje sobre la producción en leche de tambo que se explota cualquiera sea la clase de ganado”. El término de *retribución* va a ser uno de los cambios fundamentales, en la legislación posterior, en perjuicio del tambero.

Desde el artículo 3º hasta el 11º se estipulan los porcentajes de retribución del propietario al tambero-mediero. En general se establece que el tambero-mediero recibirá como pago el 40% como mínimo del producido de la leche, libre de fletes, además de retribuciones adicionales por actividades complementarias.⁶⁹ Se establece que el tambero-mediero estará a las órdenes directas del propietario o de la persona en quien éste delegue tal función.⁷⁰ En el artículo siguiente dice que “corresponde al patrón fijar horario de trabajo y la forma de explotación”.⁷¹ El tambero, frente al patrón, asume la forma de trabajador, de obrero, teniendo que aceptar sus órdenes. En el Capítulo V, se indica que la fijación de las vacaciones del peón estará a cargo del tambero-mediero. Para este caso, percibimos que el tambero-mediero asume, frente a los peones, la figura de empleador. Luego, en el Capítulo VI, se estipula las formas de rescisión de contrato.

66 CCT 130, Artículo 40.

67 Ídem, artículo 16.

68 Decreto n° 3750, 5/2/1946, considerandos.

69 El Estatuto indica el pago de diferentes sumas por cada vaca o vaquillona chúcara que amanse; por cada vaquillona que sea de procedencia tambera y por cada ternero que destete. Decreto n° 3750, 5/2/1946, art. 11.

70 Decreto n° 3750, 5/2/1946, art. 20.

71 Decreto n° 3750, 5/2/1946, art. 21.

De esta manera, el Estatuto de la década del '40 el tambero detenta una posición ambigua: por un lado era el empleador de sus peones y, por otro, aparece como un socio pequeño burgués del propietario del campo. En base a ello, el estatuto le reconocía derechos propios de los obreros.⁷²

El estatuto del tambero mediero estuvo vigente por cerca de 50 años, hasta la sanción de la Ley de Contrato Asociativo de Explotación Tampera en 1999.⁷³ En esta nueva norma, el vínculo es entendido como el producto de un “contrato asociativo”.⁷⁴ A su vez, se explicita que se regirá por el Código Civil, es decir se retira del ámbito del código laboral porque el vínculo entre el tambero y el propietario del establecimiento se define como una relación comercial y no laboral.⁷⁵

No obstante, en el Estatuto se establecía un piso de remuneración para el tambero-mediero, que no figura en la nueva ley. Es decir, se incluye al tambero-asociado en la suerte económica de la explotación. Por lo tanto, para el tambero-asociado las pérdidas económicas pueden afectar su remuneración (o *participación* como dice la ley) sin ningún límite o restricción. El artículo 5° dispone que la duración del contrato queda a criterio de los sujetos que, en caso de no estar estipulado, se determina en 2 años.

Las obligaciones más relevantes del empresario-titular son: la dirección y administración de la explotación tampera, pudiendo delegar parcialmente dichas funciones, pero no las relativas a la responsabilidad jurídica por las compraventas, créditos y movimientos de fondos; proporcionar una vivienda para uso exclusivo del tambero-asociado y su familia y prestar conformidad en la elección de la empresa donde efectúe la venta de lo producido. Ante la falta de conformidad el empresario-titular asumirá el riesgo por la falta de pago en tiempo y forma de la empresa. Al igual que el Estatuto anterior, advertimos que el titular tiene a su cargo la dirección y administración de la explotación. Es decir, en términos concretos, es el “patrón”, no un socio.

Con respecto a las obligaciones del tambero-asociado se destacan: las tareas necesarias para la explotación; la responsabilidad del cuidado de todos los bienes que integren la explotación tampera; observar las normas de higiene en las instalaciones del tambo, implementos de ordeño y animales; aceptar las nuevas técnicas racionales de la explotación que se incorporen a la empresa. A su vez, el empresario-titular deberá prestar conformidad al tambero-asociado para la incorporación del personal que esté afectado a la explotación. Aquí observamos cómo el tambero debe aceptar las directivas, ser responsable de las tareas, aceptar cambios productivos, es decir se le asignan las tareas de cualquier obrero, mientras que la figura legal es la de asociado. Ha perdido, entonces, esa ubicación intermedia y contradictoria que marcábamos con el Estatuto anterior en el sentido en que ya no coparticipa de la ganancia, aunque ahora coparticipa de la responsabilidad.

Las obligaciones comunes al tambero y al titular se describen en el artículo 8°. Lo significativo se advierte en la contratación de personal. En el caso en que cualquiera de las partes (tambero o propietario) contratara personal para afectarlo en la explotación tampera, la misma se encontraría obligada, en forma individual,

72 Este status es similar al que la ley 10505 reconoce a los talleristas que toman trabajo a domicilio. Según dicha ley los talleristas deben ser considerados como patrones en relación con sus empleados y como obreros en relación con los fabricantes dadores de trabajo, ver: KABAT, Marina. “Los primeros gobiernos radicales y al ‘cuestión social’: La ley 10.505 sobre trabajo a domicilio”. Razón y Revolución. Buenos Aires: Número 11, 2003.

73 Ley 25169.

74 Ley 25169, art.1.

75 Ley 25169, art.2.

al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y fiscales vigentes, sin que exista solidaridad entre las partes o ante terceros. De este modo, la nueva ley no sólo degrada condiciones laborales del tambero, sino también la de los peones, que quedan en una situación de mayor precariedad pues al diluirse el vínculo solidario con el propietario del tambo, los peones se encuentran ante la eventualidad de demandar una indemnización a un tambero generalmente insolvente.⁶

El 10° artículo estipula las maneras en que el contrato queda resuelto, por ejemplo por la muerte o incapacidad sobreviniente del tambero-asociado. Luego se explicita las formas en que se puede rescindir el contrato que no son distintas de lo que plantea el anterior Estatuto. Sin embargo, hay diferencias prácticas en la aplicación de estos artículos, ya que el Estatuto del tambero-mediero podía considerarse dentro del marco de la Ley de Contrato de Trabajo, pero la nueva ley queda bajo la del Código Civil. Esto implica un perjuicio para el tambero que va a ser considerado como socio, anulando la posibilidad de efectuar demandas por indemnizaciones u otros motivos.

El artículo 12° afirma que, sobre la retribución del tambero-asociado, “percibirá la *participación* que le corresponda, de acuerdo al modo, forma y oportunidad que hayan convenido entre las partes”. Vemos que lo deja librado a las partes a diferencia del decreto anterior que estipulaba porcentajes fijos (art. Del 4° al 11° del decreto 3750). Por lo tanto, este artículo permite que la negociación no tenga un piso determinado, perjudicando al tambero, El artículo 13° dispone que: “a todos los efectos previsionales, fiscales y laborales, los sujetos (...) serán considerados exclusivamente como autónomos frente a la legislación previsional, laboral y fiscal a todos sus efectos”. O sea, el tambero queda despojado de una posible cobertura legal laboral.

En síntesis, el principal cambio entre las dos normas, aunque no el único, es la transformación del tambero de mediero en asociado. Es decir, en este caso enfrentamos una de las formas más agudas de la flexibilización que surge de la negación misma de la relación laboral, lo que deja a los obreros del sector en una mayor precariedad.

6. Conclusiones

Las ramas económicas analizadas muestran trayectorias muy diferentes en el desarrollo de las condiciones laborales en general y de la flexibilidad laboral, en particular. Si bien existen ciertos puntos comunes, por ejemplo 1975 aparece como un momento en que ciertas demandas compartidas por distintos gremios - como la equiparación de salarios entre hombres y mujeres o el fin de las quitas zonales - finalmente son satisfechas, esto no anula las fuertes discrepancias sectoriales. Por un lado, el punto de partida, en 1954, es distinto para cada sector. Por otra parte, en cada rama de actividad los obreros detentan una diversa cuota de poder para enfrentar las presiones en pos de la racionalización. La capacidad, en caso de una huelga, para afectar otras actividades aparece como un elemento que puede determinar estas diferencias. Por ejemplo, en términos de Womack⁷⁶ puede plantearse que el impacto que un conflicto en el sector bancario, que afecta el conjunto de la economía, puede implicar una posición estratégica que favorece la capacidad de negociación de este gremio. Sin embargo no es el único factor a tener en

⁷⁶ WOMACK, John. *Posición estratégica y fuerza obrera*. México: Fondo de Cultura Económica, 2007.

cuenta. Por un lado, el grado de las calificaciones de los obreros parece ser un determinante importante tanto en el gremio del sector bancario. Por otro lado, la existencia de sectores más afectados por la desocupación aparece como uno de los factores centrales y puede explicar tanto el retroceso de las condiciones laborales en gremios como el del calzado a partir de la década del '60 en consonancia con un proceso de renovación técnica o la situación en la industria textil y de confección donde la disponibilidad de mano de obra barata vinculada a los trabajadores migrantes es uno de los condicionantes el proceso.⁷⁷ Una de las situaciones extremas examinadas, el caso de los trabajadores tamberos donde la nueva regulación niega el vínculo laboral y por esa vía, despoja a los trabajadores de derechos previamente adquiridos, encontramos una suma de elementos que conducen a este factor: por una parte, es un sector afectado por la presión que genera la creciente expulsión de trabajadores en el agro en general y, en el sector tambero en particular. Este último ha experimentado en las últimas décadas un fuerte proceso de concentración y centralización económica y profundos cambios técnicos.⁷⁸ Por ello, el sector tambero comparte con otras ramas el problema del impacto sectorial del desempleo. Pero, además, posee ciertas particularidades que contribuyen a agravar la situación del sector: la incidencia de la dispersión geográfica, por una parte y una comparativamente más débil tradición sindical. De esta manera, cambios técnicos, desocupación, posición estratégica, grado de calificación de la fuerza de trabajo y recursos organizativos de los gremios son factores que, sin agotar el problema, contribuyen a explicar estas diferencias intersectoriales.

Respecto a la evolución histórica de las normas flexibles de trabajo, en general, se observan algunos retrocesos parciales ya bajo el gobierno de Frondizi (1958-1962). Es el caso de los trabajadores bancarios, de los obreros del calzado, de los textiles y los metalúrgicos. Y esta situación tiende a agravarse durante la década del sesenta. En la mayoría de las ramas el terreno que los trabajadores pierden durante los '60, no logra recuperarse por completo en el siguiente lustro. En ciertas ramas, la negociación mantiene aún en los '70 una evolución negativa, al menos en aspectos atinentes a la organización del trabajo. A inicios de los '70 algunos sectores consiguen avances mientras otros experimenten un deterioro, lo que da lugar a una creciente brecha intersectorial. Por el contrario, con la reapertura de la negociación colectiva, tras el retorno democrático, el movimiento general ha tenido un curso negativo, con un fuerte proceso flexibilizador, tendencia que no logró revertirse en el período reciente. En ciertos sectores, como el comercio, no se firmaron nuevos convenios por rama con posterioridad a 1975. Este caso se debe a la extrema fragmentación que adquirió posteriormente la negociación colectiva. En otras ramas los sindicatos se negaron a negociar convenios que remplazaran los de mediados de la década del '70, por temor a verse obligados a firmar acuerdos menos favorables que los vigentes. La norma que fija la "ultra actividad" de los convenios – es decir, la continuación de su vigencia sino son remplazados por otro acuerdo – ha permitido que esto sucediera.

El análisis realizado muestra que la burguesía ha promovido la flexibilización laboral a lo largo de todo el período estudiado, y esta estrategia ha sido llevada

77 Antunes señala la presión que ejercen los desempleados como una de las variables que inciden en el proceso de flexibilización laboral. ANTUNES. *¿Adiós al trabajo?*. En ese sentido apunta al mismo fenómeno que nosotros conceptualizamos a partir de la noción marxista de "sobrepoblación relativa". Ver: KABAT, Marina. "La sobrepoblación relativa: El aspecto menos conocido de la concepción marxista de la clase obrera". *Anuario CEICS*. Buenos Aires: 2009.

78 COMINIELLO, Sebastián. "Un ordeño tras otro: Desarrollo de los procesos de trabajo y las condiciones laborales en los tambos argentinos, 1900-2010". *Razón y Revolución*. Buenos Aires: n° 21, 2011.

adelante por partidos de diferente signo político. Es decir, no se puede filiar esta estrategia en forma exclusiva con gobiernos de corte “neoliberal”. Al mismo tiempo, también vemos que se desarrolla tempranamente, antes de la emergencia de lo que ciertos autores denominarían un régimen posfordista, por lo tanto, tampoco vemos comprobada la hipótesis que vincula estos cambios en las relaciones laborales en forma unívoca y excluyente con ciertas transformaciones técnicas o gerenciales. Por el contrario, los movimientos que observamos en la evolución de la negociación colectiva en las distintas ramas parecen indicar una correlación más directa con las cambiantes relaciones de fuerza entre las clases sociales, que encuentran en el plano jurídico una de sus manifestaciones.

Recebido em 25/04/2013

Aprovado em 05/12/2013

