

Resistencia obrera a la flexibilidad laboral, un análisis de la negociación colectiva en 1954.

Kabat Marina.

Cita:

Kabat Marina (2013). Resistencia obrera a la flexibilidad laboral, un análisis de la negociación colectiva en 1954. XIV Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-010/760>

XIV Jornadas
Interescuelas/Departamentos de Historia
2 al 5 de octubre de 2013

ORGANIZA:

Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras

Universidad Nacional de Cuyo

Número de la Mesa Temática: 89

Título de la Mesa Temática: Historia social y económica del Capital y el Trabajo en la Argentina (1930-1976): la evolución de los procesos de trabajo y la organicidad obrera

Apellido y Nombre de las/os coordinadores/as: Nieto, Agustín; Santa Cruz, Claudia; Piliponsky, Esteban

RESISTENCIA OBRERA A LA FLEXIBILIDAD LABORAL, UN ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1954.

I-Introducción

Entre los sociólogos y los estudiosos de las relaciones laborales contemporáneas existe un consenso sobre la importancia el contenido de los convenios y actas-acuerdo firmadas en las negociaciones colectivas como herramienta para conocer las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, esta preocupación sólo aparece en forma secundaria entre los historiadores quienes han dejado esta problemática de lado y, en general, sólo se han ocupado de ella en forma parcial y secundaria.

El estudio de la negociación colectiva en la Argentina tiene un interés particular ya que muchas leyes laborales no han surgido en nuestro país como normas universales, sino que aparecen primero como pautas laborales para ciertos sectores que luego se generalizan. Un ejemplo claro de esto es la ley 11729, originalmente concebida para los trabajadores de comercio y que luego, a partir de la lucha de distintos gremios a finales de los '30 se fue ampliando a otros sectores, para, posteriormente, ser generalizada mediante un decreto en 1945. Cabe señalar que la ley 11729, constituye un antecedente de la ley de contrato de trabajo y regula desde la estabilidad en el puesto hasta el goce de vacaciones. Pero, aún sancionada la norma general, debió mediar la lucha obrera para que estas conquistas fueran efectivamente reconocidas en las distintas ramas de actividad. Por ello, como señala Doyon, los primeros años del gobierno peronismo vemos multiplicarse huelgas cuyo principal objetivo era el cumplimiento de las nuevas normas laborales (Doyon, 2006). Por este motivo, encontramos en los convenios laborales firmados bajo el peronismo cláusulas que ratifican la vigencia de estas leyes. Vazquez Valiard (Vazquez Valiard, 1991) y Levaggi (2006) han señalado ya este

proceso y han indicado la compleja jurisprudencia a la que este sistema sumamente heterogéneo daba lugar.¹

Procuramos contribuir a saldar este vacío historiográfico al examinar un período fundante de la negociación colectiva, como es la ronda de paritarias de 1954. La misma se desarrolla en un contexto particular, por una parte constituye la primer ronda de negociación colectiva tras la sanción de la ley 14250 de 1953 que regula la negociación paritaria y los convenios colectivos de trabajo. Al mismo tiempo, la negociación se abre tras haber estado cerrado por dos años, en los cuales los salarios se mantuvieron congelados, lo que generó una fuerte presión de las bases por recuperar el salario real deteriorado por la inflación. Por otra parte, se produce en un momento en que, debido a la situación económica, los empresarios presionan con más intensidad por cambios en los regímenes de trabajo que habilitaran un incremento de la productividad. Gran parte de esta negociación colectiva se lleva adelante en medio de los preparativos y el desarrollo del Congreso de la Productividad y el Bienestar social. Las discusiones que se desarrollaron en cada rama en gran medida reprodujeron la que se llevaron adelante en dicho congreso, pero mientras en el Congreso de la Productividad la CGT logró frenar las presiones empresariales y gubernamentales, el resultado de esta misma discusión en el terreno de la negociación colectiva fue disímil en las distintas ramas de actividad.

En esta ponencia estudiamos cerca de una veintena de convenios firmados en 1954 y examinamos precisamente aquellos aspectos vinculados con las condiciones laborales en las fábricas que también fueron objeto de debate en el Congreso de la Productividad. En particular nos concentramos en la existencia o no de formas de pago a destajo, premios y estímulos a la productividad; en la forma en la que se pautan, a través del convenio las tareas que puede o no realizar un obrero y, la jornada laboral y el empleo o no de personal tercerizado. Hemos dejado de lado aspectos centrales como la reglamentación de las comisiones internas, que abordamos en otra ponencia (Kabat y

¹ Efectivamente, nosotros hemos encontrado numerosos convenios donde se ratifica leyes laborales generales, como la ley 11729, pero también hemos encontrado sectores donde los obreros reclaman esta misma medida y los empresarios se niegan, de tal modo que no queda asentada en los convenios.

Harari: 2013), o aspectos vinculados con los problemas de género, a la cual dedicaremos en el futuro un trabajo específico.

II. Formas salariales

A partir de las pautas salariales que indican el porcentaje de incremento salarial a los obreros que cobran a destajo se observa que esta modalidad se encuentra presente en las ramas textil, madera, alimentación. A su vez, en estos casos figuran distintas cláusulas destinadas a regular las condiciones laborales de los destajistas. Por ejemplo, en el convenio de la rama de maderera, en el artículo 23 se establece la forma de calcular pago en caso de accidente de trabajo para el obrero jornalizado y para el destajista.² El artículo 31 establece el pago de media jornada laboral para el destajista en caso de que no hubiera tarea.³ Por otro lado, plantea, en el artículo 32, que si los obreros destajistas de la sección tacos no tuvieran trabajo en su sección y debieran hacer otras tareas, las mismas serían remuneradas a jornal. Mientras que el convenio firmado por la rama de alimentación, se establece, en el artículo 25 que la modalidad de trabajo a destajo el régimen salarial lo fija el establecimiento junto con la comisión interna.⁴

En el otro extremo, ciertas ramas logran abolir el trabajo a destajo o transformarlo en una modalidad optativa para los trabajadores. Es el caso de la rama del calzado, tras una huelga en septiembre de 1946, se pacta en convenio la abolición del trabajo a destajo. Sin embargo, los empresarios obstaculizan el funcionamiento de las comisiones paritarias que debían establecer las bases para el cálculo del trabajo a jornal. Con lo cual el trabajo a destajo no se elimina por completo. Desde el Convenio de 1949 se faculta la existencia del trabajo a destajo donde ya estuviera estipulado, permitiendo que el obrero pase a trabajar a jornal si así lo deseara (Kabat, 2011). En las curtiembres, se llega a un acuerdo similar, el obrero que trabaja a destajo puede pasar a trabajar a jornal, pero, en dicho caso, tiene pautado un máximo de merma de producción permitida respecto a su producción previa (Kabat, en prensa).

En la industria gráfica el artículo 24 del convenio firmado en 1954 establece la prohibición del empleo a destajo “queda prohibido el empleo a destajo o contrata en

² Expediente 230935/54, correspondiente al CCT 84/54, fs. 6.

³ Ídem, fs. 8.

⁴ Expediente 2551/54, correspondiente al CCT92/54, art. 25.

todas las ramas de la industria a excepción de la fabricación de bolsas a papel, celofán, bolsas y cartonaje”.⁵ En la negociación el sindicato intentó que en este sector, no se trabajara a destajo si implicara un cambio en modalidad de contrato del obrero. Pero, finalmente, este fragmento no queda en el convenio, lo que habilita al empresario a pasar a destajo a los obreros de esta sección que estuvieran previamente remunerados a jornal.

Finalmente, en la rama cervecera, donde hay fuertes disputas relacionadas con la productividad, el convenio establece que “Los establecimientos abolirán todo trabajo a destajo de su personal dentro de los mismos.”⁶

Como situación intermedia, en ciertas industrias donde se habituaba el pago a jornal o mensualizado era frecuente la fijación de bases de producción, que establecían las tareas mínimas que el obrero debía hacer en su jornada. Un ejemplo es la rama del tabaco donde el convenio establece las tareas mínimas para la mayoría de las labores, por ejemplo empaquetar 7 cajas de 7000”, “Formación de pespuntos, tareas 3000.”⁷

En la rama molinera la reglamentación de las tareas de embolsado fija tanto la tarea mínima como la máxima. Se estipula el embolsado de un determinado número de bolsas de cierto peso por hora. Si se supera ese límite el obrero debe ser auxiliado por un ayudante, si las tareas realizadas se ubican por debajo del mínimo pautado, el obrero debe hacer otras tareas.⁸ El petitorio obrero incluía también una reglamentación de las tareas de estiba, con ciertos requisitos (por ejemplo, cuando la estiba superara las 8 pilas piden el uso de cintas mecánicas). Sin embargo, la reglamentación de las tareas de estiba no se introduce en el convenio. En este caso, cabe suponer que, si el mínimo pautado no es demasiado elevado esta reglamentación era favorable a los obreros (y de ahí la oposición patronal a incluirla en el convenio). El caso de la rama cervecera parece ser similar, al menos en algunas secciones. Por ejemplo, en 1956 los empresarios los trabajadores, en especial los dedicados a arreglar los cajones, en sólo 5 horas cumplían su tarea mínima y luego se negaban a proseguir su trabajo. Pero el caso de estas dos

⁵ Expediente 2476/54, CCT 299/54, fs. 118.

⁶ Expediente 2594/54, CCT 255/54, art.103.

⁷ CCT219/54 cct tabaco rama toscano expte 6300 firmado por intervención.

⁸ Expediente 2231 /54, CCT 119/54 , art. 35.1 En la rama Moliendas minerales y materiales afines también encontramos una regulación de las tareas máximas. Se fija en 50 kilos el peso máximo de las bolsas a hombrear y se establece una altura máxima de estiba, así como una distancia máxima de acarreo. Expediente 224 922, CCT 105/54, art. 5.

industrias no tiene por qué ser generalizado y, eventualmente, la introducción de bases mínimas de producción donde no las hubiera puede haber representado un avance patronal. Por el conjunto del texto del CCT firmados por los trabajadores plásticos (rama ebanistería plástica, moldeo de dientes, consideramos que este puede ser el espíritu en ese caso, donde se establece que “en todos los establecimientos se fijarán bases mínimas de producción”.⁹

Un caso particular, es la industria curtiembre donde el convenio estipula que en los establecimientos debe mantenerse, por lo menos la producción de 1946. El artículo está pensado para ponerle un límite a la caída de la productividad en la rama (Kabat, en prensa).

En la rama gráfica en el convenio sólo se fijaban tareas para confeccionistas de sobres (aunque la cantidad de palabras por minutos es el criterio por el que se pasa de medio oficial a oficial tipógrafo).¹⁰ En otros convenios se alude a premios o estímulos a la producción. Tal es el caso de un convenio por empresa firmado por FOETRA con la Compañía Standard Electric, donde los obreros infructuosamente solicitan que los premios o bonificaciones que la compañía instituyera, fueran estudiados de común acuerdo con la Federación.¹¹

En el caso de la rama textil el convenio que alcanzaba a empleados, capataces y personal jerárquicos, establecía que las empresas podían (no estaban obligadas), establecer premios para sus capataces cuando ellos hubieran contribuido al aumento de la producción “como consecuencia de una mayor tarea, atención y contralor de un mayor número de máquinas por parte del personal de capataces, ayudantes de capataces y/o encargados, podrá otorgarse a dicho personal un aumento de salarios siempre que se cumplan las siguientes condiciones: que los costos de producción resulten sensiblemente disminuidos; b) que la cifra global de sueldos y salarios pagados por el establecimiento no se incremente c) que el arreglo de partes que al efecto se realice en cada establecimiento sea sometido a consideración de las autoridades competentes”.¹²

Un problema presente en la negociación del 54 -que continuará siendo fuente de disputas en rondas posteriores- es la mensualización de los trabajadores a jornal. Los

⁹ Expte. 2600/54, CCT 160/54 , art. 28

¹⁰ Expediente 2476/54, CCT. 299/54. fs. 151.

¹¹ Expediente 2553/54, art.34 del petitorio obrero.

¹² Expediente n° 2540/54, CCT 130/54. el artículo 17, foja 39.

sindicatos reclaman esta mejora y, en su defecto, buscan garantías de estabilidad laboral para los jornalizados. Los trabajadores de clínicas y sanatorios privados pedían la mensualización del personal a jornal, con base de jornada mensual de 25 días.¹³ Por su parte, el convenio que rige para los obreros refractarios establece que un trabajador mensualizado no puede pasar a jornal, salvo acuerdo de partes.¹⁴

Dos gremios que piden garantía de días trabajados y no lo consiguen son los trabajadores de la industria lechera y los de la industria molinera. En el primer caso solicitan que se aseguren 200 horas mensuales a quienes trabajan a jornal u hora,¹⁵ mientras que los molineros reclamaban 25 jornales mínimos al mes para los jornalizados.¹⁶

III. La delimitación de tareas

La delimitación de tareas de acuerdo a las categorías laborales ofrece al obrero una salvaguarda frente a la polifuncionalidad y, por esa vía, un medio para limitar la explotación. En cualquier actividad se producen tiempos muertos. Es decir, momentos en que el obrero no se encuentra efectivamente trabajando. Es de interés del capital, cubrir estos poros que se producen en la jornada de trabajo, añadiendo tareas complementarias al obrero. Por esta vía el empresario obtiene, dentro de la misma jornada laboral, más trabajo. En vez de extender el número de horas trabajadas, vuelve más intensa la jornada. Esto implica un incremento de la plusvalía absoluta (puesto que no hay una mayor productividad del trabajo social, sino, por el contrario, un mayor gasto de trabajo). Naturalmente es interés del obrero poner un límite a las presiones por la intensificación de la jornada. Una forma de hacerlo es delimitar las tareas a cargo de un trabajador y evitar su multiplicación. Ésta es la principal función de fijar las tareas correspondientes a las distintas categorías laborales. Adicionalmente, en función de reglas de promoción complementarias, permite un ascenso de categorías por antigüedad y favorece el aprendizaje del oficio. También en este terreno encontramos situaciones muy disímiles, por la existencia de ramas con una minuciosa estipulación de las actividades correspondientes a las distintas categorías laborales y otras donde, o esta

¹³ Expediente 4594, CCT 230/54, art. 7.

¹⁴ Expediente 228966, CCT 104/54, art. 18.

¹⁵ Expediente 229554, CCT 129/54, art. 20 del petitorio obrero.

¹⁶ Expediente 2231 /54, CCT 119/54

reglamentación es parcial o donde los empresarios logran la inclusión de cláusulas destinadas a vulnerar este sistema.

Los trabajadores de la industria del calzado y de la rama gráfica aparecen entre aquellos donde hay clara delimitación de tarea, según la categoría del obrero. El convenio gráfico establece: “Cambio de tareas: no podrá exigírsele a un obrero q realice tareas que no correspondan a su categoría o rama, eventualmente puede dársele en forma transitoria tareas afines” con dos tareas percibiría el sueldo correspondiente a la más alta de ellas.”¹⁷ Una serie de artículos más específicos complementan y refuerzan esta norma general: Por ejemplo, los matriceros y ayudantes no podrán - salvo excepciones- realizar labores en rotativas.¹⁸ Se fija el número de ayudantes y maquinistas para las rotativas, según la cantidad de unidades impresoras.¹⁹ A su vez, si la máquina tiene varias unidades impresoras independientes, cada una de las cuales ejecuta un trabajo distinto, cada grupo impresor debe estar a cargo de un primer maquinista.²⁰

Otro convenio que reglamenta los cambios de actividades es el de ebanistería plástica, el convenio establece la estabilidad en la tarea e indica que un cambio de tareas solo podrá realizarse entre tareas de igual categoría o de una inferior a otra superior.²¹

En otras ramas no todas las actividades son pautadas con el mismo detalle. En la industria lechera, el primer punto del petitorio obrero reclama la categorización de las nuevas tareas.²² También se solicita que los choferes se aboquen exclusivamente a conducir y que si, eventualmente, colaborasen con la carga y descarga de mercancías deberían percibir un adicional de 20 pesos.²³ Ninguno de estas demandas es satisfecha en el convenio firmado.

En la rama Moliendas minerales y materiales afines los obreros con oficio no pueden ser forzados a realizar tareas pertenecientes a otras especialidades, pero sí a efectuar otros

¹⁷ Expediente, 2476/54, CCT 299/54, art. 18, fs. 117.

¹⁸ Ídem, fs. 131.

¹⁹ Ídem, fs. 131-2.

²⁰ Ídem, fs. 138.

²¹ Expediente 2600, CCT 160/54, art. 5.

²² Expediente 229554, CCT 129/54, fs. 3. Cuando ya había tareas discriminadas una forma de desregulación cuando frente a la adopción de nuevos métodos de trabajo que dan lugar a nuevas tareas éstas no se regulan. Esta situación se plantea, por ejemplo, en la industria del calzado desde la década del '60, cuando la incorporación de nuevos métodos no es acompañada por una renovación de las categorías laborales, ver (Kabat, 2001).

²³ Expediente 229554, CCT 129/54, art. 24 del petitorio obrero, fs 7.

trabajos dentro de la suya. El artículo 8 distingue entre el peón, el peón especializado y el obrero con oficio (mecánico, electricista, albañiles, carpinteros) “Cuando la empresa lo considere conveniente podrá designarle a cualquiera de estos obreros otra tarea dentro de la rama denunciada previamente (mecánico, electricista...).”²⁴ En la negociación, el sindicato reclama, al igual que los trabajadores de la industria láctea, que el chofer no participe en las actividades de carga y descarga de materiales, pero no obtienen un resultado positivo.²⁵ Este problema también aparece en la industria del tabaco: en un convenio firmado por la firma Duran y Fernández de Rosario queda asentado que “los choferes tomarán parte de la carga y descarga de mercadería según modalidad imperante”²⁶.

En la rama cervecera donde parece desarrollarse un fuerte conflicto en torno a la productividad del trabajo, los empresarios logran establecer cláusulas generales que habilitan la movilidad de tareas, mientras que en ciertos sectores específicos este intento se ve bloqueado.

De esta forma, el convenio establece: “Los obreros realizarán las tareas que les asigne el establecimiento. Los empleados no podrán realizar tareas de obreros u otras que dañen su moral o capacidad física”.²⁷ La única limitación que figura aquí es la prohibición de asignar tareas correspondientes a los obreros a los empleados de la empresa. En relación a los empleados en particular, se indica que ante necesidad de remplazar a personal por vacaciones las vacantes se cubren con compañeros la misma sección, “sin que ningún empleado pueda rechazar la parte de trabajo que se le asigne” y sólo si el empleado de menor categoría hace *todo* el trabajo del de una mayor percibirá ese salario superior.²⁸

Pero, al mismo tiempo, este convenio establece que los obreros oficiales no podrán ser llevados a otras secciones.²⁹ A su vez, el convenio prohíbe que los conductores y repartidores acarreen bultos,³⁰ veda que también se extiende al personal de otros establecimientos.³¹ Estas medidas por un lado evitan una recarga laboral de choferes y repartidores y simultáneamente preservan la fuente laboral tanto de peones como de los

²⁴ Expediente 224 922, CCT 105/54, art.8, fs. 30.

²⁵ *Ídem*, fs. 33.

²⁶ Expte. 6300/54, CCT firmado por las firmas Durán y Fernández de Rosario, art 6.

²⁷ Expediente 2594, CCT 255/544 , capítulo 4, artículo 10.

²⁸ *Ídem*, art. 17.

²⁹ *Ídem*, art. 86.

³⁰ *Ídem*, art. 104.

³¹ *Ídem*, art. 105.

choferes al evitar la tercerización de la actividad. Más aún, el artículo 78 indica que no se modificarán los regímenes de trabajo vigentes.³² A juzgar por un memorial sobre productividad que la patronal remite a Ministerio de Trabajo en 1956, los obreros apelaban a este artículo para bloquear los intentos de asignarles mayores tareas.

“Con el texto actual ha sido imposible establecer racionalización en las tareas de los Establecimientos, desplazar mano de obra común y aún modificar modalidades de trabajo. Esto deriva en la práctica: incumplimiento de órdenes de trabajo, imposibilidad de trasladar obreros de una a otra sección, negativas de aceptar cambios no ya de regímenes sino de simples modalidades de trabajo, que deben competir exclusivamente a la Administración de la Fábrica haciendo imposible toda medida de racionalización(...) Los sindicatos interpretan e imponen, por ejemplo que si una cuadrilla de peones se ha desempeñado durante largo tiempo en una sección y momentáneamente no hay allí trabajo no puede trasladársela para que ejecute tareas en otro lugar, que no puede ser disminuido un equipo de hombres en su número, que se ocupe de tareas comunes como la carga y descarga etc., negándose en la práctica a cumplir con cualquier medida de racionalización de los trabajos dispuesta por la empresa”.³³

El carácter contradictorio del convenio cervecero parece mostrar que el conflicto en torno a la productividad se desarrollaba en esta rama con especial agudeza. Los empresarios logran ciertos artículos ventajosos, pero los mismos parecen contrarrestados por otros favorables a la parte obrera. En particular, este gremio realiza una defensa exitosa de la especificidad del trabajo de los choferes, algo que, como hemos visto, no ocurre en otras ramas, donde los choferes, al menos en los convenios quedan conminados a realizar tareas de carga descarga.

En otras ramas, los convenios firmados carecen de estas contradicciones y ambigüedades y el texto legal resulta, en este punto, claramente favorable a los empleadores. Por una parte encontramos ramas donde, pese a que los obreros solicitan

³² *Ídem*, art. 78.

³³ Expte. 34006/56, fs 83. Memorial sobre productividad presentado por representación patronal.

una clasificación de tareas, ésta no se realiza, tal el caso de petróleo.³⁴ En otros casos se firman artículos que indican que las categorías son enunciativas y no prescriptivas. Es llamativo el empleo de este recurso que va a ser ampliamente utilizado desde la década del '90 para violentar el sistema de categorías.

Como ejemplo, el artículo 35. 1 del convenio de la rama molinera señala que la clasificación que se enumera “no es limitativa de modo alguno; es decir que un obrero puede realizar dos o más tareas dentro de su jornada de labor”.³⁵ A su vez, el convenio de los aceiteros en relación a la “Clasificación del personal” afirma: “La planificación de este convenio no puede traer aparejado cambio alguno en las modalidades de trabajo de cada establecimientos. En este sentido un empleado calificado dentro de una categoría no puede negarse a efectuar circunstancialmente tareas que corresponden a otra categoría superior o inferior.”³⁶

Un caso de mayor flexibilización de este sistema puede observarse en el convenio por empresa firmado entre FOETRA y Estándar Electric. A través del artículo 22, ésta se reserva el derecho de modificar tareas y secciones de personal de la fábrica de San Isidro, sólo indica que al respecto “escuchará consideraciones razonables de la organización gremial.”³⁷

IV Jornada laboral

Por parte de los avances de los obreros uno de los principales reclamos del período es la fijación del horario corrido, que en algunos casos es acompañado con el reclamo de 7 horas de labor. Esto se obtiene entre los trabajadores del calzado y en trabajadores de ebanistería plástica³⁸ y lo vemos como reclamo en otros gremios (sanidad, petroleras,

³⁴Expediente 230678, CCT 77/54 “Eva Perón” los obreros piden en el art. 4 que se detallen las categorías y la patronal se niega, dicho rechazo puede verse en las actas de la audiencia transcripta a fs. 26.

³⁵ Expediente 2231 /54, CCT 119/54 , art. 35. 1.

³⁶ Expediente 2517, CCT 229/54, fs. 143.

³⁷ Expte 2553/54, art. 22.

³⁸ Expediente 2600, CCT 160/54, art. 4.

etc.).³⁹ Sobre la jornada laboral, cabe señalar que en las provincias donde regía el sábado inglés, se pactaban salarios con una merma proporcional.

Encontramos dos situaciones extremas, el caso de la industria gráfica que existe una fuerte regimentación que procura limitar a un mínimo la realización de horas extras por los obreros y, por otra parte, la rama de empresas subsidiarias de firmas petroleras y el convenio de empresa firmado por FOETRA con standard Electric que establecen una fuerte flexibilidad de la jornada laboral.

Los obreros gráficos son uno de los que más salvaguardas tienen para el cumplimiento de la jornada de trabajo. Según el artículo 9: “incurre en violación de la jornada de trabajo todo obrero que excede la jornada diaria (a sola excepción de horas extras legales) no importa si lo hace en distintas casas, corresponde a la empresa sanciones disciplinarias”.⁴⁰ Las horas extras semanales estaban limitadas a un máximo de seis.⁴¹

En el caso de FOETRA con estándar Electric, el sindicato acuerda que “el personal se compromete a horas extras o trabajo nocturno si hiciera falta. Quedará excluido de esto por razones que lo justifiquen”.⁴² Por su parte, el convenio de las empresas subsidiarias de firmas petroleras muestra la existencia de grupos de trabajo rotativos y una jornada de trabajo flexible. El personal que participa en equipos de turnos rotativos trabajará 48 horas continuas y descansará 48 horas.⁴³

También en la industria cervecera se registra la modalidad de equipos de trabajo rotativos. El artículo 51 señala que “Al personal que trabaje 48 horas en turnos rotativos, le serán compensadas 4 horas semanales” y el 52: “Para el personal de turnos

³⁹En el caso de los trabajadores de sanatorios privados, Expediente 4594, CCT. 230/54 sanidad, cap. 5. Para el caso de empresas subsidiarias de petroleras ver: Expediente 230678, CCT 77/54 “Eva Perón”, el pedido de la jornada corrida con 7 horas de trabajo figura en el artículo 12 del petitorio obrero. En la audiencia del 5/5/54 los empresarios dicen que dicho artículo implica una reducción de la jornada que es incompatible con los propósitos de mayor producción del país. Los obreros contestan que en el Estado se estableció el horario continuo y aumentó la producción (fs. 38). En el convenio se pautan dos etapas de la jornada, la más larga no debía superar las 4 horas y media y se dejaba librado a negociaciones con cada empresa la posibilidad de introducir el horario continuo.

⁴⁰Expediente 2476/54, CCT. 299/54, art. 9, fs. 116.

⁴¹ Ídem, art. 26.

⁴² Expediente 2553/54, art. 17.

⁴³ Expediente 230678, CCT 77/54 “Eva Perón”, art. 8.

rotativos o equipos se mantiene la anulación de los recargos por trabajar día domingo, salvo que fuera feriado nacional...”⁴⁴

De igual modo, en vez de una jornada diaria de trabajo se establece una jornada semanal que puede repartirse en forma variable: “jornada de 45 horas semanales con pago de 48 (...) y su distribución se convendrá entre las partes en cada caso.”⁴⁵ Quedaban exceptuados de esto aquellos trabajadores que, a la firma del convenio, tuvieran regímenes más favorables o se desempeñaran en tareas insalubres.⁴⁶ De igual modo, según el artículo 57, los capataces cumplirían 45 horas semanales de trabajo cuya distribución se fijaría a conveniencia de partes.⁴⁷

IV. Cláusulas de compromiso con la productividad

Analizamos aquí artículos con un contenido más abstracto, cuya función es enunciar un compromiso de las partes firmantes con el incremento de la producción, la productividad, etc. Este tipo de cláusulas ha sido frecuente en los convenios firmados desde la década del '90, período en el cual los investigadores no le atribuyen una finalidad práctica definida. Nosotros ya habíamos encontrado un antecedente en los convenios firmados desde el gobierno de Frondizi hasta la primera mitad de la década del sesenta. En ese caso, sí tenían muchas veces consecuencias prácticas, pues la violación del convenio por parte obrera, era considerada motivo de denuncia del mismo por la parte empresaria. En un contexto de debilidad de la clase obrera, donde al igual que en los 90, a los gremios les convenía mantener los acuerdos preexistentes, este tipo de cláusulas favorecían al sector empresario (Kabat et al, 2012).

En la ronda de negociación del 54, los empresarios buscan incorporar un artículo con este espíritu en la rama maderera. Pero los obreros lo rechazan. Los empresarios proponían pactar la colaboración con la racionalización y el ahorro, mejorar y abaratar la producción, afianzar estructura jerárquica y propender al mayor rendimiento de mano

⁴⁴ Expediente 2594/54 CCT 255, arts. 51 y 52.

⁴⁵ Ídem, art. 49.

⁴⁶ Ídem, art. 50.

⁴⁷ En 1956 los empresarios buscarán eliminar estas excepciones. En el expte.276762/56, fs. 14 los empresarios solicitan la remoción de los artículos 49 y 50 del convenio de 1954 que limitan equipos de trabajo y dan compensatorios.

de obra mediante estudios de tiempo-rendimiento. También pretendían un aval para introducir salarios por rendimiento. En la audiencia se enfrenta esta posición empresaria, que condiciona aumentos salariales al incremento de la productividad, frente a la propuesta obrera de que, además del alza salarial general, se pactaran aumentos por antigüedad, que existían en otras industrias. Los empresarios apelan a los principios racionalizadores para rechazar esta petición.⁴⁸

Por el contrario, tanto los obreros aceiteros, los refractarios y los trabajadores de la cerveza han aceptado incluir este tipo de cláusulas en sus convenios. Es llamativo que en el caso de los obreros aceiteros, dicho artículo ya se encuentra presente en el mismo petitorio obrero:

“El personal comprendido en el presente convenio se compromete a mantener y aumentar la producción cuando las conveniencias o necesidades de la industria o del país así lo requieran como también prestar su más amplia colaboración en la eliminación de obstáculos a la producción.”⁴⁹

El texto acordado por los trabajadores refractarios, resulta más ambiguo, pues la mención de las comisiones internas como mediadoras y garantes de este compromiso resulta problemática. Pero, por otra parte, el artículo es, al mismo tiempo, más específico en sus objetivos puesto que se enuncia que se espera cumplir íntegramente la jornada de trabajo sin interrupciones:

“Tanto los obreros por intermedio de sus comisiones internas, como los patronos se comprometen a tomar todas las medidas conducentes al aumento de la producción, eliminando por ambas partes todas las circunstancias y convenios que la limiten. Los obreros se obligan a cumplir la jornada de trabajo legal completa, sin interrupción injustificada, ni limitaciones a la producción. Además cualquier cambio en las condiciones de trabajo que implique un perfeccionamiento técnico o un nuevo sistema

⁴⁸Expediente 230935/54, CCT 84/54, audiencia del 5 mayo de 1954.

⁴⁹ Expediente 2517, CCT 229/54, art. 16.

de trabajo más racionales, tendrán que traducirse en un aumento de producción en la medida correspondiente, y de común acuerdo con la comisión”.⁵⁰

Por su parte, el texto pactado por los cerveceros habilitaba a futuro, una reconsideración de las reglamentaciones vigentes para adecuarlas a los imperativos de la productividad:

“las partes contratantes estimando que en la industria pueden existir factores que resienten la mayor producción y/o productividad, convienen de común acuerdo promover la revisión de cláusulas existentes que se opongan a la amplia y recíproca colaboración entre el capital y el trabajo, dejando expresado a la vez el sentir de las partes, de que es deseo unánime el llegar a producir la mayor cantidad de bienes de consumo al más bajo costo posible, propendiendo de esta forma a consolidar los beneficios del presente convenio”⁵¹

Sin embargo, los empresarios posteriormente se quejaron de que los gremialistas no cumplieron con lo acordado, desestimando toda propuesta de revisión de convenios. Con lo cual, según los empresarios, esta cláusula se habría quedado en letra muerta, ante la negativa sindical de tan siquiera discutir el asunto.⁵²

V. Tercerizados

Un elemento de la discusión paritaria que aparece en forma recurrente y, en la mayoría de los casos, asociado a un elevado nivel de conflicto está vinculado con diversas formas de tercerización, ya sea mediante el empleo de contratistas, el recurso a otras empresas o al trabajo a domicilio.

En la rama maderera, el convenio busca precisar la definición de contratistas y establece que los obreros de los contratistas deben tener los mismos salarios que los de la firma principal⁵³ y los industriales crean un fondo común para garantizar el cumplimiento de

⁵⁰ Expediente 228966, CCT 104/54, art. 35.

⁵¹ Expediente 2594, CCT 255, cap. II. “Productividad y producción”, art. 8.

⁵² Expte 34006/56, fs. 85.

⁵³ Expediente 230935/54, CCT 84/54, art. 8.

este artículo entre los parquetistas. Los obreros también pedían a la parte patronal que se comprometiera a no entregar trabajo a las cajoneras y empresas que no cumplieran con el convenio, así como a no entregar trabajo afuera cuando éste restara trabajo al personal efectivo de la casa, pero estas demandas no son satisfechas⁵⁴. En este sector la preocupación obrera por la tercerización va de la mano con el temor a la desocupación.⁵⁵

En la rama de curtiembres, los obreros logran, al igual que los trabajadores de la madera la equiparación salarial del personal contratado: el artículo 2 del convenio 17/54 establecía “los contratistas deberán abonar a sus obreros los mismos jornales que en sus categorías perciban los tomados directamente por sus patrones.”⁵⁶

Por su parte, los obreros gráficos consiguen que lo pautado en el convenio fuera válido para los trabajadores a domicilio. “Trabajo a domicilio Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán extensivas en todas sus partes para los obreros que trabajen a domicilio, salvo en los casos que por razones de su especialidad sea absolutamente imposible su aplicación”⁵⁷. Lo mismo sucede con los obreros del calzado (Kabat, 2008; Kabat y Pascucci, 2011). También es fuertemente discutida la equiparación salarial y de condiciones laborales entre el personal efectivo y el temporario. Los obreros molineros consiguen que “cuando se tome personal temporario se hará con estos mismos sueldos de convenio”⁵⁸

Por el contrario, tanto los trabajadores de FOETRA que analizamos como los de empresas subsidiarias de petroleras no consiguen estos beneficios.⁵⁹ En el caso de empresas subsidiarias de petroleros el petitorio planteaba que: “Todo el personal cualquiera sea su clase o jerarquía tiene derecho a la estabilidad laboral y demás beneficios que establecen las leyes sociales”, que salvo que mediara cesantía se

⁵⁴ Ídem, art. 33 del petitorio obrero.

⁵⁵ Una prueba de esta preocupación por el desempleo en el gremio es que el convenio firmado regula las suspensiones que se harían en forma rotativa, comenzando con los obreros de menor antigüedad, ídem, art. 9.

⁵⁶ CCT 17/54, citado en el expediente n° 33814, correspondiente al CCT 205/56, fs. 3.

⁵⁷ Expediente 2476/54, CCT. 299/54 . art. 47, fs. 124 /5 .

⁵⁸ Expediente 2231 /54, CCT 119/54 art. 25.

⁵⁹ Expediente 230678, CCT 77/54 “Eva Perón” Solicitaban que los obreros contratados tuvieran los mismos beneficios de este convenio en el art. 33 del petitorio obrero, no lo consiguen.

mantiene en el cargo y que el convenio atañe a “todo el personal dependiente de las empresas”.⁶⁰

En cambio, la redacción del convenio establece: A los 60 días toda persona que ingrese a la empresa será considerada efectiva salvo los que entren en el artículo 2.⁶¹ El mismo incumbía a los trabajadores contratados por temporada debido a trabajo estacional o de emergencia, o empleado para cubrir licencias temporales de los efectivos. El artículo dos también aclaraba que las vacantes de puestos efectivos no podían cubrirse con personal supernumerario. Finalmente, el artículo 3 señalaba que “las disposiciones de este convenio comprenden al personal efectivo de los establecimientos.”⁶² Es decir, por un lado se establece de hecho un período de dos meses de prueba para quedar efectivo, por otra parte se diferencia al personal efectivo del contratado y se instituye que sólo el primero quedaba comprendido en el convenio del que se excluye al personal contratado.

Conclusiones

El peso de los conflictos vinculados con la organización del trabajo resulta central a inicios de la década del cincuenta. Si se analiza este enfrentamiento a partir de observables generales como El Congreso de la Productividad, pareciera que la burguesía argentina no logra avanzar en este terreno. Efectivamente, como hemos señalado en otras ocasiones, a nuestro juicio el empresariado observa cómo el evento concluye sin que se tomara ninguna resolución positiva sobre los puntos que le preocupaban: no se reglamentan las comisiones internas, ni se toman medidas concretas para el desarrollo de sistemas de estímulo a la productividad ni se toman resoluciones contra el ausentismo obrero. Tampoco se avanza en la revisión del sistema de categorías laborales y las normas que frenaban la reasignación de funciones a los obreros dentro de las plantas (Kabat, 2007). Sin embargo, si se observa el mismo problema a nivel de las ramas, a partir de las pautas que en cada una de ellas se acordaron en los convenios colectivos, nos encontramos con un panorama extremadamente diferente.

⁶⁰ Ídem, artículos 1 al 3 del petitorio obrero.

⁶¹ Ídem, art. 1.

⁶² Ídem, art. 3.

Si bien, existe una fuerte heterogeneidad y contrastes muy notables, no hay casi ningún sector donde la avanzada patronal no haya dejado huella en -por lo menos- alguna cláusula del convenio. Del mismo modo, todas las formas de flexibilidad que habitualmente se consideran como vástagos del “neoliberalismo” de fines de siglo veinte, ya se encuentran presentes en ésta, la primera ronda de negociación colectiva que se realiza en la Argentina al amparo de la ley 14250. De este modo, nos encontramos, en primer lugar, con mecanismos de *flexibilización horaria* bajo la forma de equipos con turnos rotativos de trabajo, jornadas de trabajo que no se miden en forma diaria, sino en base al promedio semanal de horas trabajadas y artículos que establecen la obligatoriedad de la realización de horas extras, si el empleador lo requiere.

En segundo lugar, también se observan elementos de *flexibilidad interna u organizacional*, en los sectores donde los empresarios logran imponer en distintos grados la polifuncionalidad. Esto puede aparecer explícitamente al establecer de la obligatoriedad de realizar tareas complementarias. En especial el caso de los choferes se evidencia como uno de los más problemáticos en este punto. Grupos de trabajadores pueden verse afectados también por otros mecanismos: por una parte resulta frecuente que la estabilidad en la tarea quede restringida a los obreros más calificados (oficiales o suboficiales), mientras que los sectores menos calificados no encuentren amparo legal en este terreno. Por otra parte, hay sectores donde no se definen las tareas y esto habilita al empresario a cierta movilidad de la fuerza de trabajo.

En tercer lugar, aunque en sectores más específicos, también vemos aparecer formas de lo que comúnmente se denomina “flexibilidad externa” ya que registramos la presencia de trabajo subcontratado o tercerizado.

Finalmente, en distintos gremios se firman *cláusulas de compromiso*, donde las partes manifiestan su voluntad de promover incrementos de la productividad y se obligan a obrar conforme a ello. Creemos que, más allá de las implicancias concretas inmediatas de estos artículos, tienen sin duda un valor para evaluar las tendencias que se estaban desarrollando en la negociación colectiva. La misma debe entenderse como un proceso dinámico donde las partes actúan no sólo sobre la coyuntura, sino que elaboran estrategias concernientes al desarrollo futuro de la negociación. En este sentido, muchas de estas cláusulas pueden actuar como un primer mojón en el camino a la flexibilización. En este sentido, si bien no debe sobreestimarse su importancia tampoco puede ignorarse, puesto que estas cláusulas son plausibles de ser empleadas luego como

antecedentes en rondas de negociación futuras o los empresarios pueden valerse como amparo legal en caso de litigios judiciales.

Dentro de este conjunto, los casos más extremos son los convenios firmados por las subsidiarias de petroleras, FOETRA con Standard Electric. Cabe señalarse, que en estos casos la parte empresaria igualmente afirma que encuentra obstáculos a la racionalización. Por ejemplo, quieren eliminar el franco compensatorio en caso de las jornadas flexibles, o que las mismas se apliquen al conjunto de los trabajadores. Esto demuestra que al examinar las demandas patronales se deben tener ciertos recaudos, puesto que difícilmente estos reclamos desaparezcan, incluso en un contexto de una elevada intensidad del trabajo. Del mismo modo, es menester recordar que por más controles que los obreros a través de su organización lograran imponer a los empresarios, la explotación no desaparece y la situación laboral no debiera idealizarse. Como señaló Burawoy, frecuentemente los sociólogos estudian cómo los obreros resisten en el lugar de trabajo, pero soslayan que, a pesar de ello, cabe preguntarse por qué trabajan en la magnitud y con el esfuerzo en que lo hacen (Burawoy, 1979). Esto es particularmente cierto en medio de una ofensiva burguesa sobre las condiciones laborales encabezada en forma conjunta por el empresariado y el gobierno peronista en un contexto en el cual la crisis económica comienza a horadar la fortaleza que tenían los gremios.

Referencias bibliográficas

Doyon, Louise (2006). *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo veintiuno editora iberoamericana.

Vázquez Vialard, Antonio, (1991)"Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino", *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, pp. 241-307

Vázquez Vialard, Antonio (2006): "Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina", *Derecho Laboral*, XXXI (149), 1988 y Levaggi, Abelardo: "Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)", revista *Iushistoria*, nº 3 - Setiembre.

Kabat, Marina y Ianina Harari. (2013): “Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación.” Jornadas Interescuelas departamentos de Historia, Mendoza, 2013.

Kabat, Marina (2011): “Aportes al debate sobre los orígenes del peronismo en base al estudio de los obreros del calzado.” en Sartelli, Eduardo (comp.) *La crisis orgánica de la sociedad argentina*, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 2011, ISBN 978-987-1785-31-5 .

Kabat, Marina (en prensa): “Evolución de la negociación colectiva en las industrias del cuero en la Argentina (1954 a la actualidad)”.

Marina Kabat, Ianina Harari, Julia Egan, Rocío Fernández, Ezequiel Murmis (2012): “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012” en: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre.

Kabat, Marina (2007). “El congreso de la Productividad de 1955 un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado”, en *Razón y Revolución*, nº 17, 2º semestre de 2007.

Kabat, Marina (2008): Auge y declive de la fabricación nacional del calzado (1940-1960), Tesis doctoral, FFyL, UBA

Pascucci, Silvina y Kabat, Marina (2011): “El trabajo a domicilio como empleo precario. Alcances y límites de la legislación que intentó regularlo en la Argentina” *Revista Temas & Matices*, vol 10, nº 19, 1ª semestre de 2011.