

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

# **Contratación de personal eventual en la industria automotriz.**

Débora Vassallo.

Cita:

Débora Vassallo (2015). *Contratación de personal eventual en la industria automotriz. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/526>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

**Título: Contratación de personal eventual en la industria automotriz**

**Autor: Débora Vassallo**

**UBA – Sociología**

**Correo electrónico: deboravassallo2015@gmail.com**

## **Resumen**

Desde el año 2005 se ha sustituido gradualmente el período de prueba de los trabajadores ingresantes por la contratación de personal mediante agencias de personal eventual en la industria automotriz en su conjunto. Teniendo en cuenta que una de las características del capitalismo en Argentina a partir del último cuarto del Siglo XX es la compra venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor —de acuerdo al análisis realizado por Juan Iñigo Carrera— el objetivo del presente trabajo es demostrar mediante el análisis de la negociación colectiva del SMATA que este mecanismo ya legalizado en los últimos años es una herramienta que refuerza el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor en este ámbito productivo.

Palabras clave: valor de la fuerza de trabajo – negociación colectiva – SMATA – personal eventual – industria automotriz

## **Breve antecedente de la contratación mediatizada**

Si bien la mediación en la contratación de trabajadores data de 1965 —cuando se radica en el país la empresa norteamericana Manpower—, su regulación inicial se produjo en 1974 con la sanción de la ley 20.744 —artículos 31 a 33—. Luego de reglamentada esta ley por el decreto 390/76 de la dictadura, y habiendo sido modificada parcialmente la responsabilidad solidaria, la cantidad de empresas y su ámbito de intervención se diversificó hasta consolidarse y requerir regulaciones específicas, observables en los decretos 1455/85, 342/92 y, actualmente, en el decreto 1694/06.

Contemplando la creciente presencia de las Agencias de Personal Eventual (APE) en la provisión de trabajadores en el ámbito de la industria automotriz, reconocida mediante los acuerdos establecidos entre SMATA y empresas terminales y autopartistas, es dable considerar la influencia de esta intermediación como factor interviniente en la determinación del precio de la fuerza de trabajo, sin que esto implique una reducción del costo laboral.

## **Perspectiva de análisis**

Tomando como punto de partida el desarrollo de Juan Iñigo Carrera acerca de que a partir de la última dictadura militar se ha producido la reducción progresiva del salario real industrial que

“ha caído violentamente por debajo del valor de la fuerza de trabajo, transformando en plusvalía parte del producto de valor hasta ese momento necesario para reproducir al obrero [y *que*] sólo ha logrado atenuar la caída en la masa de plusvalía extraída” (Iñigo Carrera, 2002, p. 20).

el objetivo del presente trabajo es aplicar esta forma de aproximación al análisis de las transformaciones que se están produciendo en el ámbito de la industria automotriz de 2004 a la fecha a partir del análisis de la negociación colectiva del SMATA en relación a la contratación de personal eventual.

Siguiendo a Marx, el valor de la fuerza de trabajo se determina a partir de la interrelación de dos factores: los medios de vida necesarios para la reproducción de sus condiciones materiales de existencia y su vida útil media. Esta última dependerá tanto de la duración de la

jornada laboral como de la intensidad de su utilización, lo que hace posible la absorción de plus-trabajo —posteriormente metabolizado como plusvalía. En este sentido, la reducción de la vida útil del obrero conlleva, a su vez, un incremento del valor de su fuerza de trabajo (Marx, 1998, Cap. 7).

### **Modificaciones en la vida útil media del obrero automotriz**

Una de las características de la industria automotriz —en su conjunto<sup>1</sup>— es el alto índice de lesiones y enfermedades profesionales generadas por la progresiva intensificación del uso de la fuerza de trabajo y la diversidad de formas de prolongación de la jornada laboral. Esta puede producirse mediante la aplicación de horas suplementarias —de aceptación obligatoria para el trabajador<sup>2</sup>—, sistemas de relevo irregulares<sup>3</sup> o exigencia de cumplimiento efectivo de los objetivos de producción. Esto se origina en la insuficiente inversión en medios de capital, tal como afirma Iñigo Carrera:

[...] “En la proporción correspondiente, el capital medio se ve liberado de consumir una parte de sí en el desarrollo de las nuevas técnicas portadoras del incremento en la tasa de plusvalía relativa para mantener en marcha su proceso de acumulación. Y, al mismo tiempo, adquiere la capacidad de transformar lo que técnicamente ya era chatarra dada la escala requerida para su valorización como simple capital medio, en maquinaria con renovada vida útil para la valorización de su fragmento específicamente restringido a la tasa general de ganancia o, aun, a una superior a ésta constantemente reproducida [...]” (Iñigo Carrera, 1998, p. 14).

Esta situación se ve agravada, a su vez, en un contexto de creciente internacionalización del proceso productivo dominado por el JIT<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Si bien este trabajo se refiere exclusivamente a las empresas con convenio colectivo con SMATA, la existencia de lesiones laborales en el autopartismo se pudo observar en otras empresas como Kromberg y Schubert, convencionado con el Sindicato Plástico.

<sup>2</sup> De acuerdo al artículo 203 de la LCT: “El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.”

<sup>3</sup> Existen Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que establecen sistemas de tres turnos de 8 horas que habilitan la prolongación de la jornada en 4 horas de no existir la posibilidad de relevo.

<sup>4</sup> Just in time system.

De manera complementaria, este escenario se ve integrado a diversos mecanismos de adaptación del uso de la fuerza de trabajo a los ciclos productivos observables en la negociación colectiva. En los acuerdos homologados se pueden identificar: la habilitación de suspensiones de contrato sin presentación del Procedimiento Preventivo de Crisis<sup>5</sup>, la extensión de la duración de la jornada laboral<sup>6</sup>, la reestructuración generalizada hacia el trabajo en células y el pago de premios por productividad estacionales. La utilización intensiva de la fuerza de trabajo de manera discontinua produce una mayor propensión a las lesiones laborales ya que combina períodos de elevada producción con períodos de inactividad.

Esta situación genera la necesidad de implementar mecanismos contractuales legalizados —en el presente contexto de generalización de la negociación colectiva— que agilicen la rotación de trabajadores y minimicen las consecuencias legales para las empresas usuarias de la fuerza de trabajo, al menos en principio<sup>7</sup>.

En este sentido, desde 2005 a la fecha se produjo la sustitución gradual del ingreso directo de trabajadores tanto en terminales como en autopartismo hacia una forma mediatizada vía APE. Como parte de los acuerdos de incorporación masiva de personal —los que contemplan contingentes de 200 a 1200 trabajadores— se han realizado modificaciones en las categorías iniciales produciendo reducciones salariales para los ingresantes en torno al 20% que, inicialmente, sugerirían una disminución del costo laboral.

### **Prolongación gradual del período de prueba**

Esta transformación de los mecanismos legales de ingreso de trabajadores produce la prolongación del denominado período de prueba de los iniciales 3 meses que establece la ley a lapsos de 1 a 2 años<sup>8</sup>, lo que posibilita evaluar su aptitud física en procesos productivos cuya intensidad tiene como contrapartida patologías con secuelas inhabilitantes —en algunos

---

<sup>5</sup> En estas medidas se puede identificar el cierre de planta coordinado entre terminales y empresas autopartistas.

<sup>6</sup> En este sentido, en los últimos años se han renegociado en varias terminales y empresas autopartistas la extensión de la jornada laboral en torno a los 45 minutos. De no existir la reforma se implementan las horas extra.

<sup>7</sup> Si bien existe responsabilidad solidaria entre APE y empresa usuaria y la potencial iniciación de acciones legales para con esta última, la falta de asesoramiento de los trabajadores, e inclusive la obstaculización en el acceso a la información por parte del sindicato dificulta mucho la posibilidad de iniciar una demanda a la empresa que efectivamente usufructúa su fuerza de trabajo.

<sup>8</sup> Estos plazos son los estipulados en los acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo, sin embargo, según algunos registros en acuerdos de suspensión, los períodos de contratación mediatizada superan ampliamente este plazo.

casos— para un posterior desempeño en puestos de trabajo similares, lo que disminuye la vida útil de la fuerza de trabajo<sup>9</sup>.

La puesta en práctica de esta dinámica contractual —mientras que favorece la reproducción ampliada del capital— agiliza la rotación de trabajadores necesaria a partir de la existencia de lesiones laborales y permite una apropiación múltiple de plustrabajo que disminuye el precio de la fuerza de trabajo pero no modifica los costos laborales para la empresa usuaria.

### **Análisis de coeficiente**

La hipótesis de este trabajo es que no existe disminución de los costos laborales en la intermediación de la contratación vía APE, sino que la baja del valor de la fuerza de trabajo responde al interés de la empresa usuaria de amortizar el costo del servicio.

El monto total transferible por contratación de trabajadores a la APE se fija a partir de la denominada planilla de coeficientes —aplicable al salario bruto convencional— detallada a continuación:

1. Cargas fijas: aportes jubilatorios (10,17%), INSJPP (1,5%), fondo de desempleo (0,89%), obra social (6%), subsidios familiares (4,44%), ART (8,09%), contribuciones provinciales y contribuciones especiales por CCT (8,33%). Resultando un subtotal del 39,42% sobre bruto.

2. Cargas variables: aguinaldo (8,33%), enfermedad (2,15%), accidentes (1,55%), vacaciones (6,38%), feriados (7,08), licencias varias (0,15%) y días del gremio (0,42%). Subtotal: 26,06%.

3. Cargas contingentes: indemnización por despido (6,2%), ART (0,1%), seguros de vida (0,15%), reclutamiento (0,75%), uniformes (2%), pago de salarios (0,02%), examen pre-ocupacional (0,05%), administración de personal (0,3%) y otros (1,15%). Subtotal: 10,72%.

4. Cargas impositivas y financieras: impuesto al débito (2,34%), ingresos brutos (3,41%) y costos financieros (4,22%). Subtotal: 9,97%

En esta planilla se contemplan todos los ítems correspondientes a contribuciones y aportes propios de la contratación directa —que constituyen las denominadas cargas fijas y variables— junto a la previsión de la indemnización por despido, accidente y otros —que conforman parcialmente las cargas contingentes—. El costo de la intermediación para la empresa usuaria se reconstruye a partir de la sumatoria de aquellos ítems que hacen a la especificidad de la prestación del servicio, que incluye parte de las cargas contingentes (reclutamiento, pago de salarios, administración de personal, examen preocupacional, uniformes y otros) y la totalidad de las cargas impositivas y financieras.

Partiendo del salario bruto convencional, el precio total de contratación vía APE implica un incremento del 96%, mientras que deduciendo los ítems comunes a la contratación directa la diferencia existente es de un 20,44%. Este porcentaje coincide con el porcentaje de disminución del precio del salario —observable en la negociación colectiva— y permite afirmar que esta modalidad de contratación no produce una reducción en los costos laborales.

## **Conclusiones**

El ingreso generalizado de trabajadores en la industria automotriz mediante la utilización de APE representa una de las diversas formas en que se manifiesta el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor. De manera directa referida a la baja concreta del valor del salario de los trabajadores ingresantes negociada con el sindicato para compensar el costo del servicio —que de no realizarse implicaría un aumento del costo laboral—. De manera indirecta porque es un mecanismo que permite la pervivencia de procesos de trabajo que producen una disminución de la vida útil de la fuerza de trabajo al facilitar la rotación necesaria de trabajadores a partir de lesiones laborales originadas, parcialmente, en la insuficiente —sino inexistente— inversión en bienes de capital. Si, complementariamente, contemplamos su derivación concomitante en la reproducción ampliada del capital la afirmación de Marx: *el carácter mismo de la producción capitalista genera una necesidad ilimitada de plus-trabajo* mantiene absoluta vigencia.

## **Bibliografía:**

Iñigo Carrera, Juan:

(1998) La acumulación de capital en Argentina, CICP.

(2002) Estancamiento, crisis y deuda externa: evidencias de la especificidad de la acumulación de capital en Argentina, en *Ciclos* N° 23.

Marx, Karl: El Capital, Siglo XXI Editores, 1998, Capítulo 7.

Bayruti, M., García Libanés, R., González, G., Osinde, J., Vassallo, D.: Contratación de personal eventual y tercerización de actividades en las terminales Ford, Toyota y Volkswagen, 2013.

Vassallo, Débora:

(2014) Sindicalismo y capital: El caso de SMATA como emergente de la configuración de un sindicalismo que representa al capital, ponencia presentada en las IV Jornadas Internacionales de Problemas Latino-Americanos.

(2015) Suspensiones en el ámbito de la industria automotriz

(2015) Sindicatos y flexibilización laboral: cambios y continuidades en el período 2003 – 2014, ponencia presentada en las VIII Jornadas de Sociología, UNGS.

## **Fuentes:**

Decretos: 390/76; 1455/85; 342/92; 1694/06.

Entrevistas: CI Ford; CI Volkswagen; trabajador Toyota; trabajadores Lear; trabajadora Kromberg y Schubert.

Leyes: 20.744 t.o. 1974; 20.744 t.o. 1976.

Negociación colectiva SMATA: 2005 – 2014.