

La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012.

Marina Kabat.

Cita:

Marina Kabat (2012). *La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-097/351>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRxp/urX>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar>.

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>.

Mesa 28: Los sentidos del trabajo. Cultura,
subjetividad e identidades en el mundo del Trabajo

**La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo
de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012**

Marina Kabat (CEHR-IDICHS UNLP-CONICET) marinakabat@yahoo.com.ar

Ianina Harari (UBA-CEICS) ianinaharari@yahoo.com.ar

Julia Egan (UBA-CEICS) egan_julia@yahoo.com.a

Rocío Fernández (UBA-CEICS) phoebe_rocio@hotmail.com

Ezequiel Murmis (UBA-CEICS) e.murmis@hotmail.com

Resumen

Los estudios acerca de los cambios en el mundo del trabajo de las últimas décadas se han centrado en la llamada flexibilización laboral de los '90. En este sentido se han analizado los convenios colectivos firmados bajo el gobierno menemista como novedades impuestas por el paradigma neoliberal. En este trabajo proponemos una mirada histórica de las modificaciones de las relaciones laborales registradas en los convenios colectivos de una serie de ramas desde los primeros gobiernos peronistas hasta la actualidad. Mediante este recorrido, pretendemos aportar a la historia de la flexibilidad laboral, entendida como estrategia de largo plazo de la burguesía argentina para atacar las condiciones de trabajo conquistadas por la clase obrera. Para ello analizaremos los convenios colectivos de trabajo firmados en nueve ramas de actividad entre 1945 y 2011.

Introducción

Los estudios sobre la flexibilidad laboral en América Latina se han concentrado casi con exclusividad en las últimas décadas. Esto se debe a que, en general, se asocia el avance de este tipo de políticas con la instauración de los llamados gobiernos neoliberales. Cuando se realiza un rastreo histórico del problema, sus raíces se remiten, a lo sumo, a mediados de los '70 y al inicio de gobiernos dictatoriales en los distintos países del cono sur. Pero esta referencia aparece solo enunciada y no dio lugar a indagaciones históricas específicas.

Un examen comparativo de los diferentes países nos muestra, a su vez, la existencia de

distintas temporalidades y la necesidad de explorar la evolución de las condiciones laborales en el período previo a 1980. De la Garza Toledo ha señalado que el problema de la flexibilidad cobró mayor importancia en los países que habían establecido un sistema fuerte de regulaciones laborales, tal el caso de México y Argentina, frente a aquellos cuya legislación resultaba más débil, como Chile y Brasil.¹ Este autor sostiene que en Chile, por el peso que adquiere el trabajo a destajo entre otras particularidades, resulta menos importante flexibilizar los acuerdos colectivos de trabajo. En Brasil, esta necesidad estaba planteada en forma exclusiva para el caso de las grandes empresas, que eran aquellas que se regían por convenciones colectivas de trabajo, mientras las condiciones laborales vigentes en la pequeña empresa nunca habían sido fuertemente reguladas en la práctica. Así mismo, aún dentro de un país con una regulación más fuerte como México, De la Garza Toledo encuentra que en las décadas de 1980 y 1990 la flexibilización se limita a las empresas privatizadas, mientras que no encuentra grandes transformaciones entre las pequeñas y medianas empresas que ya organizarían el empleo de la fuerza de trabajo de un modo flexible. Esto nos muestra la necesidad de ampliar el marco histórico de los estudios sobre la temática, de modo de poder dar cuenta de estos antecedentes. Esto implica trasladar una preocupación propia de la sociología laboral al terreno historiográfico.

Con esta presentación buscamos realizar una contribución en este sentido. Para ello, examinamos los convenios colectivos de trabajo que rigieron varias ramas productivas en la Argentina. Esto nos permitirá observar los tempranos intentos de flexibilización en un país que se presenta como poseedor de una legislación laboral sólida y extendida.

Cabe aclarar que lo que observamos a través de los convenios es la cristalización en el terreno legal de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. Por supuesto, es necesario diferenciar entre la consagración jurídica de ciertas condiciones laborales y su efectiva aplicación, por un lado y, por otro, tener en cuenta el desfase temporal que normalmente existe entre ambos niveles. Pero, en una perspectiva de más largo plazo la incidencia de estos desfases no es tan acentuada, por lo que creemos que el análisis de los convenios colectivos de trabajo puede constituir un valioso aporte. Por otra parte, a través de fuentes complementarias, tales como periódicos, entrevistas a obreros, fuentes empresariales, podemos testear la relación que en cada momento existe entre lo que la ley establece y lo que efectivamente ocurre en las fábricas.

¹De la Garza Toledo, Enrique: "La flexibilidad del trabajo en América Latina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 1997.

Los obreros metalúrgicos, un caso paradigmático

El caso de los trabajadores metalúrgicos, por ser un gremio de referencia, merece una atención especial. Si bien en ningún convenio metalúrgico aparece reglamentado el trabajo a destajo, sí aparece como una situación de hecho cuando en el convenio de 1951, al establecer los adicionales por trabajo insalubre, se discrimina a aquellos obreros que fuesen remunerados a destajo, con primas o “cualquier otro sistema análogo”².

A pesar de ser un punto conflictivo y parte de los reclamos obreros³, 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 en el convenio salarial que se firma luego de la huelga del '54.⁴ Después de la huelga de 1959, la patronal vuelve a insistir en que los aumentos salariales se acompañen de un incremento de la productividad, lo cual es aceptado por el gremio.⁵ En efecto, el pago por productividad parecía existir en la industria. Un ejemplo lo encontramos en la empresa Siam Di Tella Automotores. El directorio de la firma se quejaba de la huelga de 1959 por lo que ellos veían como “reclamaciones injustas de los obreros” acerca del sistema de premios instituido por la empresa.⁶

Ahora bien, 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 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”.⁷

Este artículo vuelve a aparecer en los convenios firmado durante la década de 1960 y sólo desaparece en el convenio del '75, gracias a la reactivación de la lucha obrera que genera

² Convención Colectiva de Trabajo n° 97/51, Ministerio de Trabajo, art. 30

³ 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”, en *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”, en *Theomai*, n°18, segundo semestre de 2008.

⁴ Ídem.

⁵ Ver el relato que realiza Rodolfo Walsh en: *¿Quién mató a Rosendo?*, Ediciones de la Flor, Buenos Aires, 1994.

⁶ Siam Di Tella: Memoria y Balance General del ejercicio vencido al 30/4/1959, en *Boletín de la Bolsa de Comercio* n° 2846, 23/11/1959.

⁷ Convención Colectiva de Trabajo n° 260/75, Op. Cit., art. 83

una presión en ese sentido⁸.

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, los empresarios logran imponer una serie de requisitos para gozar de los beneficios de la ley 11.729. Es decir, el incumplimiento de alguno de ellos podría implicar la pérdida del salario correspondiente a esos días o, incluso, del puesto de trabajo. Así, en este convenio se establece que el obrero que faltase por enfermedad o accidente inculpables, debía comunicarlo a la empresa en el lapso de la primera mitad de su jornada laboral sea por telegrama, por aviso directo del mismo interesado en el establecimiento, por cualquier persona que avisara en su nombre en el establecimiento o por teléfono, en los casos en que se aplique este sistema. Para el personal del turno nocturno que no contara con medios para comunicarse con la empresa, debía informarlo dentro de las primeras horas del turno siguiente. A su vez, la empresa tenía derecho a verificar el estado de salud por medio de su servicio médico y el trabajador la obligación de facilitar dicha verificación. En caso que el empleador no realizara el chequeo, el empleado debía presentar un certificado médico.⁹

En 1975, este artículo fue modificado en términos menos perjudiciales para el trabajador. Por un lado, se establecía un horario para la verificación que iba de las 7 a las 21 hs. Por otro lado, se agregó una cláusula que deja abierta la posibilidad de no comunicar a la empresa sobre la situación:

“La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado”¹⁰

En lo que refiere a la enfermedad de un familiar, ya en 1951 se reglamenta que el patrón tiene derecho a verificar la misma. En 1960 se puso un límite a este tipo de licencias. Se estableció que sólo podían tomarse 2 o 3 meses por año, por este motivo, según si la antigüedad fuera menor o mayor a 10 años respectivamente. El año se contabilizaba a partir del inicio de la licencia.

En el convenio de 1954 ya se establecía una tabla con premios a la producción según cantidad de unidades producidas. Esta cláusula desaparece en 1961 y, bajo otra redacción,

⁸ Sobre esta cuestión hemos desarrollado el caso automotriz en Harari, Ianina: “Los obreros automotrices y sus luchas contra la intensificación del trabajo (1970-1975)”, en *Razón y Revolución*, n° 17, Buenos Aires, 2° semestre de 2007.

⁹ Convención Colectiva de Trabajo n° 55/60, Op. Cit., art. 81

¹⁰ Convención Colectiva de Trabajo n° 260/75, Op. Cit., art. 35

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 2007, 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”.

En 1975 se habilita el empleo de personal temporario. La empresa podrá contratar personal temporario mediante contrato escrito, hasta 5 meses, dando cumplimiento a las disposiciones legales en vigencia.¹¹ En el convenio de 1989 se acepta el empleo de personal contratado por terceros, sin prescribir ningún tipo de limitaciones o condiciones.

En cuanto a la empresa Ford, donde rige inicialmente una jornada de 8 horas, solo en 1962 encontramos una cláusula general referente al incremento de productividad. En 1975, al igual que en Mercedes Benz, se constituye el Comité de Seguridad e Higiene y se pacta la actualización cuatrimestral de salarios, según el costo de vida medido por INDEC. En 1989 nuevamente, en un contexto inflacionario, se pacta un reajuste mensual del salario según precios al consumidor del INDEC. En el '89, los trabajadores obtienen la insalubridad de algunas secciones (pulido y estañado). Se agregan descansos dentro de la jornada de trabajo: los operarios que realicen tareas de producción en línea o fuera de línea, tendrán un descanso de 12,5 minutos pagos cada 4 horas. Los operarios que por su tarea estén dentro

¹¹ Como elementos positivos, en 1975, se crea la Comisión de Higiene y Seguridad, conformada por operarios y empleados que tengan conocimientos en el tema, designados por el SMATA, que tendrán dedicación exclusiva a esta tarea y formarán parte del Comité de Higiene y Seguridad junto con representantes de la empresa. También se establece un ajuste salarial cuatrimestral en base a la inflación del INDEC y el pago de guardería al personal femenino (en 1989 también se incluye a hombres separados o viudos con hijos a cargo).

de la cabina de pintura o de estañado tendrán un descanso de 15 minutos pagos por cada 45 minutos de trabajo. En 2005 se habilita la contratación eventual y se establece el horario de jornada flexible en base al sistema de banco de horas de trabajo.

Los trabajadores de 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 trabaje.¹² Es decir, según las proporciones que establece el convenio, ante un salario de 100 para un empleado de Capital Federal, en Rosario se paga 95 por el mismo trabajo, 90 en Río Cuarto y 85 en Corrientes.

También los menores tienen su particularidad. Si nos atenemos a las escalas salariales, vemos que en la rama trabajan menores de entre 14 y 19 años. En primer lugar, sus jornadas laborales duran como las del resto: 8 hs diarias (salvo los menores de entre 14 y 15 años, quienes solo pueden trabajar una jornada máxima de 6 hs). En segundo lugar, se toma como menores a los jóvenes de hasta 19 años. Estos jóvenes cobran su salario de acuerdo a su edad, horas trabajadas por día (6 u 8 hs) y por categoría de establecimiento. Por lo tanto, advertimos que a los menores no se les paga por la calificación de las tareas que realizan. Asimismo, al mantener el status de menores hasta los 20 años, el empresario se ahorra de contar los años de antigüedad, ya que comienza a contabilizarse desde dicha edad o desde la fecha de ingreso al establecimiento (para los mayores).

En 1958 se encuentran reguladas determinadas actividades que corresponden a la rama y que pueden ser entendidas como beneficios para los trabajadores. En este sentido, podemos mencionar la asignación de un monto anual a los cajeros “en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado”¹³, el adicional mensual a los empleados no calificados como vidrieristas, la provisión de útiles y materiales por parte de los empleadores y el pago total de los gastos (comida, alojamiento y viáticos) a los empleados que realizan tareas fuera del radio de su establecimiento. En contrapartida, los choferes y ayudantes de choferes, que les reintegran los gastos de comida y alojamiento que les

¹² CCT 48, expediente n° 55.062/58, artículo 5. Ministerio de Trabajo.

¹³ Ídem, artículo 11.

demande su tarea y les abonan las horas extras de trabajo, no hacen lo mismo cuando se trate de cuestiones de “fuerza mayor”, ya sea por desperfectos mecánicos o accidentes.¹⁴ 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 laboral¹⁵: 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 3º 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”.¹⁶ 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 promedio asignado al personal a lo largo de 6 meses, que va de 1 punto (más bajo) a 5 puntos (más alto). 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 se mantienen intactos y la única novedad son las actualizaciones salariales. En 1962 nos encontramos con un convenio conflictivo, signado por la declaración de la Confederación del “estado de huelga” y de los sucesivos paros parciales.¹⁷ 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

¹⁴ Ídem, artículo 12.

¹⁵ Ver Marina Kabat: Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina (1946-2005), en *Revista Izquierdas*, nº 11, Santiago de Chile, 2011.

¹⁶ CCT 107, expediente nº 4.369/59, artículo 3. Ministerio de Trabajo.

¹⁷ *La Razón*, 13/6/1962, pág. 11.

límite a las suspensiones por faltas, limitar la jornada laboral a 8 hs diarias y 44 hs 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.¹⁸ Ante estos reclamos obreros, en el convenio de 1962 se obtiene un aumento salarial del 30%. Otro cambio es el que atañe a los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente. 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.

El convenio de 1964 no presenta novedades salientes pero incluye, tanto como el convenio de 1965 y el Laudo de 1966, un comentario referido a la modificación de las divisiones zonales para las remuneraciones. Si bien estos convenios las mantienen intactas, mencionan la creación de una comisión compuesta por miembros representantes de ambas partes para la discusión del asunto. En el convenio firmado en 1970, esta mención será eliminada, y las quitas zonales se mantendrán hasta 1975.

En 1965, los empleados de comercio consiguen implantar el “día del empleado de comercio”, día en el que obtendrán doble remuneración. Esta es una demanda llevada a cabo desde el conflicto de 1962. Pero estas pequeñas conquistas no significan un gran avance. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, hacia fines de año el gobierno establece un laudo sin contemplar las demandas obreras.

Recién en 1970 se vuelve a firmar un convenio. En el mismo, se encuentran beneficios en referencia a las condiciones de trabajo. Las novedades se encuentran en la provisión, por parte del empleador, de los elementos necesarios para la salud del personal, el otorgamiento al personal que cumpla sus funciones los días sábados después de las 13 hs y los domingos, el descanso compensatorio (un domingo franco al mes). Similar beneficio se obtiene en el convenio de 1973, en el que se establece que “los locales deben contar con luz y aireación adecuada”.¹⁹

En el último convenio colectivo del sector de comercio, CCT/130 del 1975, observamos que introduce modificaciones, a la vez que continúa en la línea flexibilizadora. En lo referente a las condiciones de trabajo, regula la jornada laboral de los serenos (no más de

¹⁸ Véase el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio propuesto por la CGEC. Expediente n° 362.031/62. Ministerio de Trabajo.

¹⁹ CCT 17, expediente n° 503.326/72, artículo 47. Ministerio de Trabajo.

12 hs); establece una cláusula según la cual las mujeres y los menores no pueden desarrollar tareas consideradas insalubres; entre los más relevantes.

Podemos detenernos en dos aspectos del mencionado convenio. En primer lugar, en '75 parecen tomarse en consideración algunas demandas impulsadas en el '62, 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. Ese año se eliminan las quitas zonales y se establece un aumento salarial para los empleados de comercio de las provincias del sur, aunque con distinciones entre ellas. En segundo lugar, 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 o convencional”²⁰. 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”.²¹ Esto implica que hay trabajadores que efectúan diferentes trabajos, dejando abierta la posibilidad a que el empleador lo ocupe en tareas que no le corresponden a la categoría.

La industria del calzado y el cuero

En 1946 tras una larga huelga llevada adelante incluso con el sindicato intervenido 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. Sin embargo, el balance de este período es positivo para los trabajadores quienes, desde entonces, en lo referente a este punto, intentarán mantener el estatus 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

²⁰ CCT 130, Artículo 40. Disponible en: <https://convenios.trabajo.gob.ar>.

²¹ Idem, artículo 16.

oficial. Hasta el establecimiento, en 1949, del sistema de promoción por antigüedad, los jóvenes eran empleados en la industria del calzado en tareas descalificadas y carecían de la oportunidad de aprender un oficio. Esta situación había sido sistemáticamente denunciada por el gremio durante la década del '40.²²

Ya en el nuevo contexto del segundo gobierno peronista, en la industria del calzado se negocia un nuevo convenio. Los empresarios fundamentan su negativa a conceder nuevas mejoras en 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."²³ Finalmente se firma el convenio, que contiene incrementos salariales y otros beneficios secundarios para los trabajadores, pero que no incorpora cambios substantivos.

Tras el informe Prebisch, en 1956, el decreto 2739/56 prorrogó la validez de 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. 8º 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 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...".²⁴

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

²²Romina De Luca 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*, nº 5, Año V, Rosario.

²³Expediente 2459/54, foja 150, correspondiente al convenio 292/54. AGN, Argentina, Archivo intermedio.

²⁴*El obrero del Calzado*, nº 3, 2º época, agosto de 1956, págs. 4-5.

Policía Bonaerense.²⁵ 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.²⁶ 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”.²⁷

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” tal como figura en el petitorio presentado por el sindicato.²⁸ 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, de la mano de un proceso de exportaciones de calzado, obtienen un triunfo parcial al respecto, al fijar en el CCT 88/73 un plazo de 120 días para reclasificar las tareas incluyendo las nuevas.²⁹ Sin embargo, dicha re-clasificación no se produce, las nuevas tareas quedan sin calificar. Corresponde aclarar que la no estipulación de tareas favorece la polifuncionalidad, puesto que no quedan claramente delimitadas las funciones de cada operario.³⁰

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, dentro de las actividades de la industria. En el período posterior al

²⁵Según el informe de inteligencia en la asamblea del 15 de abril, pese a la fuerte oposición de los comunistas y los simpatizantes del ex dirigente peronista del gremio Bruno Cristiano, que insistían con la obtención de un aumento masivo, se aceptó un aumento de emergencia 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 al que hace referencia el informe es el número 6/58 firmado entre partes el 18/4/58. El aumento oscila entre un incremento de 2,25 por hora para los oficiales a uno de 1,15 por hora para los aprendices. Expediente 5233/58.

²⁶Esto puede verse, por ejemplo, en la negociación del convenio n°106/66. Expte 422334, foja 42.

²⁷Expediente 363650 de 1962, foja 46.

²⁸Expediente 363650 de 1962, fojas2-4.

²⁹Expediente 517456 (88/73) En este mismo convenio también se reduce el período de aprendizaje de 3 a 2 años.

³⁰Entrevista 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.

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 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, un reclamo que, como vimos, data de la primera mitad de la década del '60. 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 queda contrarrestada por esta nueva cláusula. 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. Tendencia que, en el plano de las convenciones colectivas de trabajo es posible remitir al año 1966. El convenio 106 de 1966, fue el primer acuerdo pactado en la rama que regiría solo para los obreros internos.³¹ 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.

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, según pactado en el convenio, 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.³²

Un episodio similar se repite en 1959. Este año será el último en que se mantenga esta

³¹Convenio n°106/66. Expte 422334.

³² Los empresarios pedían poder pagar salarios inferiores a los trabajadores subcontractados, cláusulas de flexibilidad, etc.

paridad de fuerzas, que se traduce en convenios que no incorporan modificaciones. 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 6 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 2 años. Por el contrario, ante esta situación de crisis que tiene como consecuencia despidos y suspensiones obreras, 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 patronos. 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 el CCT 175/62, se incorpora una cláusula que los empresarios reclamaban desde 1959, que les permite cubrirse contra los reclamos por accidentes laborales o enfermedades profesionales. Se estipula en el artículo 11 que el empresario brinda artículos de protección al obrero quien es el único responsable en caso de no utilizarlos.

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 6 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 empresaria. 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”.³³

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 reflujó, el sindicato apenas esboza algunos reclamos respecto a este nuevo escenario, pero carece de fuerza o voluntad para emprender 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 hs 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”.³⁴ Pero todavía no se cuestiona la cláusula de máxima productividad. La misma por un lado se amplía, pero por otro lado se

³³ CCT 243/65 fs. 63 yss. artículo 27 del CCT 243/65 firmado en 17 de febrero del 66.

³⁴ 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.

incorpora una cláusula 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.³⁵ También hay reclamos referentes a la estabilidad laboral. Indica que las cesantías por caída de trabajo deben demostrarse a la paritaria, cuando se renueva el trabajo los cesanteados deben ser los primeros en ocuparse. Como contrapartida, los empresarios logran introducir una flexibilización de las vacaciones: “Art. 16: 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 2 períodos anuales. Con la autorización de la secretaria de estado de trabajo”.

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”.³⁶ 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. También se mantiene la posibilidad del empresario de modificar la fecha de vacaciones. Sólo se añade que en el caso que las mismas se brinden en el periodo 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.

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 acuerdos positivos con ciertos retrocesos en las condiciones de trabajo. A pesar de esto, podremos ver que a partir de la derrota que sufrió la clase obrera hacia fines de la década del '50 y fines de los '60, los trabajadores de la confección no lograron conquistas sustantivas.

Bajo el peronismo, en el año 1954, si bien se estipula que los obreros que trabajen a destajo no podrán percibir salarios inferiores a los establecidos por el convenio, en el plano general

³⁵ Expediente 485238 CCT 57/71.

³⁶ CCT 168/73, expediente 517615.

queda sancionada 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, 4 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 requerido por las necesidades de la producción. Sin embargo, resulta contradictorio que en este convenio se elimine el sistema de trabajo a destajo, mientras que la tendencia general es su implementación. Como puede verse en el pre-proyecto elaborado por la Unión de Cortadores de Confecciones, Medidas y Afines (UCCMA), la eliminación del destajo es uno de los cambios que se reclaman para ese convenio, por lo cual su logro puede ser considerado como una victoria importante, en la medida en que constituye un reclamo histórico del sector. No obstante, éste no logra bloquear la habilitación de los planes de trabajo incentivados, presente en el mismo artículo.

Entre 1959 y 1973, los obreros de la confección van a presentar una serie de demandas que no serán contempladas. Por un lado, reclaman que las licencias por vacaciones se computen en días hábiles en vez de corridos. Con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, 1974, se unificó este último criterio para todas las actividades que abarca. Por otro, piden que se implemente la jornada de trabajo de 40 horas semanales, en horario corrido. Ya desde 1929, la jornada se encuentra regulada por la ley 11.544, la cual establece que la duración del trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. 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 pre-proyectos 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 vuelve a reclamar 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 1971, el gremio pide que los trabajadores que pasen de una sección a los talleres de corte, cobren

la antigüedad por el tiempo total de su permanencia en el establecimiento. Dos años más tarde, se demanda que los sueldos sean iguales en todo el país, sin quitas zonales. 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. El artículo 4 bis 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.³⁷ 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

³⁷ Convenio Colectivo de Trabajo 132/1990, Ministerio de Trabajo, art. 4 bis.

resulte por aplicación de las normas que regulen el salario mínimo, vital y móvil”.³⁸ 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 del '60 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.

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, que sólo abarca algunas categorías: “Los sacadores de plaza a mano percibirán además del sueldo, el 10% del jornal que percibe el oficial, a los efectos de estimular la producción”.³⁹ También era frecuente la tercerización. En el artículo 41, se hace alusión a 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.”⁴⁰

Allí, se evidencia que existía tanto el alquiler de parte del establecimiento a terceros como

³⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo 495/2007, art. 4, inc. a).

³⁹ Convenio Colectivo de Trabajo n° 62/54, Ministerio de Trabajo.

⁴⁰ Ídem.

subcontratación en el período peronista. De todas formas, los trabajadores tercerizados tenían que gozar de 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.

“Aumentos de premios a la mayor y mejor producción: [...]

Para lograr dicho objetivo se conviene: a) Establecer una escala racional de premios para la mayor y mejor producción; b) Uniformar el monto con que se incrementarán las tarifas de premios para todo el personal, mayores y menores de ambos sexos, tengan o no su premio vinculado al salario; c) Uniformar el sistema para la incrementación de las tarifas de los premios vigentes en todos los establecimientos y para todo el personal, mayores y menores de ambos sexos, tengan o no su premio vinculado al salario.”⁴¹

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.

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.

En cambio, bajo el gobierno kirchnerista, se va a producir una transformación mayor. En el convenio 395 de 2004, en el artículo 21, 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.⁴²

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

⁴¹ Convenio Colectivo de Trabajo n° 23/70, Ministerio de Trabajo.

⁴² Convenio Colectivo de Trabajo n° 395/2004.

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.

Conclusiones

Las distintas ramas muestran trayectorias muy diferentes en el desarrollo de las condiciones laborales en general y de la flexibilidad laboral, en particular. Por un lado, esto da cuenta de una fragmentación de la clase obrera mayor a la que normalmente se adjudicaba para el período previo a 1976, situación a la que se añade una fuerte incidencia de los reclamos por equiparación de las situaciones salariales de distintos grupos etarios, de género y de ubicación geográfica. Sea por el decreto que da fin a las quitas zonales, que se traslada también a la negociación colectiva, o porque en torno a 1975 se logran anular otras diferencias salariales que regían con una llamativa naturalidad en los convenios previos, en este aspecto 1973-75 es el punto de llegada de más de una década de luchas obreras por lograr la equiparación salarial. Sin embargo, en otros aspectos no observamos una evolución igualmente positiva. En lo referente a cláusulas de productividad, en la mayoría de las ramas el terreno que la clase obrera pierde durante los años '60 no se recupera completamente en los '70. Incluso en ramas donde la posición obrera es más débil como en la industria del vidrio, la negociación continúa, incluso en los '70, una evolución negativa. El hecho de que algunas ramas obtengan mejoras en los '70, mientras otras experimenten un deterioro, resulta en una brecha creciente entre las condiciones laborales de unas y de otras. Esta exploración inicial, a la que agregaremos próximamente la indagación de nuevas ramas, habilita la pregunta en torno a las causas de las divergencias entre ramas. Esto nos lleva a plantear, para siguientes trabajos, un examen comparado de aspectos objetivos: los procesos de trabajo, niveles de desempleo, etc. en cada rama; como elementos subjetivos: el desarrollo de la organización gremial y las luchas obreras, para comprender las causas de las diferencias que hemos detectado. Estas son, pues, parte de las tareas que el grupo de investigación tiene planteadas para el futuro inmediato.