

## Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo

---

Marcelo Delfini

Universidad de Buenos Aires  
mdelfini@conicet.gov.ar

Ana Drolas

Universidad de Buenos Aires  
mdrolas@ceil-piette.gov.ar

Jorge Medina

Universidad de Buenos Aires

### RESUMEN

Durante la década del 90 se han desarrollado profundas transformaciones en las relaciones laborales que han tendido a la flexibilización de las condiciones de trabajo, cuya base fueron las políticas económicas del neo liberalismo. A partir de 2003, se desarrollan una serie de transformaciones en el mercado de trabajo, en el régimen de acumulación y en el rol del Estado que estarían trayendo cambios en los procesos de flexibilización. En este marco, el objetivo del presente artículo es establecer los cambios y continuidades en las relaciones laborales en torno a los procesos de flexibilización laboral en Argentina entre los periodos 1990-2002 y 2003-2011. Para el estudio comparativo, se analizan los procesos desarrollados en el nivel "Macro"; y por medio de los contenidos de los Convenios Colectivos de Trabajo surgidos de la negociación colectiva en el sector automotriz y la distribución de energía eléctrica, aquellos vinculados al nivel "Micro".

**Palabras Clave:** Relaciones Laborales, Flexibilización del trabajo, Negociación colectiva, Niveles analíticos, Gestión de la fuerza de trabajo.

## Continuities and discontinuities in the labor relations of Argentina after the crisis of neoliberalism

---

Marcelo Delfini  
Universidad de Buenos Aires  
mdelfini@conicet.gov.ar

Ana Drolas  
Universidad de Buenos Aires  
mdrolas@ceil-piette.gov.ar

Jorge Medina  
Universidad de Buenos Aires

### SUMMARY

During the 90's profound changes have developed in labor relations which have tended towards more flexible working conditions, the base was the economic policies of neo liberalism. Since 2003, a series of transformations have been developed in the labor market, in the regime of accumulation and the role of the state that would be bringing changes in flexibilization processes. In this context, the aim of this paper is to establish the changes and continuities in labor relations around labor flexibility processes in Argentina between 1990-2002 and 2003-2011 periods. For the comparative study, we analyze the processes developed at the "macro" and through the contents of the collective labor agreements arising from collective bargaining in the automotive and electrical power distribution, those linked to the level "Micro".

**Keywords:** Labor Relations, Flexibility of work, collective negotiation, analytical Levels, Managing the workforce.

## Introducción

Si existe una palabra para caracterizar y dimensionar los acontecimientos globales de la década del 90, esa palabra es avalancha. Una avalancha que, a partir de un diagnóstico ideológicamente sugerido por el Consenso de Washington, impuso una serie de cambios y transformaciones de alto impacto económico, social y político. Existe un campo de la vida y la convivencia social fuertemente atravesada por estas tres dimensiones, y uno de los más afectados por esa avalancha: el mundo del trabajo en general y las relaciones laborales en particular.

Descentralización de la negociación colectiva, flexibilización de las condiciones de trabajo, aislamiento del actor sindical como actor protagónico del debate político, destrucción sin precedentes de fuerzas productivas son muestras de esta afectación que constituyó un nuevo escenario cimentado en las políticas económicas del neoliberalismo. La salida de emergencia de la convertibilidad y el ciclo político abierto en 2003, constituyen bisagras que desplegaron una serie de transformaciones en el mercado de trabajo, en el régimen de acumulación, en las prácticas de sindicatos y empresarios y en el rol del Estado en lo atinente a sus formas de intervenir, regular y recaudar.

En la medida en que es imposible pensar los procesos históricos como bloques de tiempo separables y discontinuos, este trabajo tiene como objetivo establecer las continuidades y rupturas de las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo vinculadas a las lógicas de flexibilidad laboral durante los dos periodos 1990-2002 y 2003-2011.

Los rasgos vinculados a la flexibilidad pueden evaluarse desde diferentes instancias. En el caso del estudio que llevamos adelante tomamos los elementos de la negociación colectiva porque nos permite acercarnos a los objetivos trazados. El nivel de la negociación colectiva y sus contenidos, son los elementos que nos dan la posibilidad de comparación entre periodos, a la vez que dar cuenta del impacto que pudieron haber tenido los cambios en el régimen de acumulación y en el rol del Estado sobre los contenidos convencionales que dan forma a la organización del trabajo, observado si tuvieron efectos sobre las lógicas de flexibilidad en los espacios de trabajo.

Para esto partimos de los siguientes interrogantes ¿se mantiene la dinámica descentralizadora de los convenios colectivos de trabajo (CCT)<sup>1</sup> característica de los 90? ¿Los nuevos convenios desde el 2003, tienden al abandono de las lógicas flexibilizadoras?

Para realizar este trabajo, se utilizará una metodología de tipo cualitativa con fuentes secundarias de información a partir de la cual se llevará adelante un análisis de contenido de los (CCT) firmados en los sectores automotriz y energía eléctrica.

### **1. Marco analítico: una visión sobre las relaciones laborales**

La perspectiva adoptada abandona el criterio que analiza las relaciones laborales en torno a sus aspectos normativos e institucionales, y se acerca a lo que Bilbao (1999) sostiene cuando dice que las relaciones laborales no se limitan al momento del «uso» de la fuerza de trabajo en la producción, sino que son concebidas de manera amplia comprendiendo las formas de gestión de la fuerza de trabajo y de organización del trabajo, las regulaciones que permiten procesarlas, el nexo que vincula a los trabajadores y empleadores y el desarrollo de la relación entre los actores intervinientes. Así comprendida, la relación laboral incorpora la gestión de la fuerza de trabajo como elemento central que permite dar cuenta de las características que asume la relación laboral en los espacios de trabajo.

Esta concepción de las relaciones laborales toma en consideración los diferentes niveles en los que se inscriben. Por una parte, se encuentran

las relaciones entabladas en el espacio de la empresa, las estrategias desplegadas en esa instancia y la dinámica adquirida por esas relaciones en el plano del proceso productivo. En este nivel “micro” se desarrollan las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y los representantes gremiales. A su vez, en este nivel, las relaciones laborales refieren a la forma de gestión, a la organización del proceso productivo y a la relación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores. Este primer nivel es constitutivo y, a la vez, es el ámbito donde las prácticas de los demás niveles procesan su eficacia.

El segundo nivel “meso” se encuentra vinculado con el ámbito de las actividades productivas y hace referencia a actores como sindicatos sectoriales, cámaras empresarias y sus relaciones. En esta instancia se genera una especie de coordinación entre la multiplicidad de unidades productivas que integran cada actividad. Por otra parte, es el nexo entre los niveles micro y macro relacionales, lo que hace que este nivel, más allá de traducir e integrar diferentes elementos, tenga su propia dinámica de funcionamiento.

Por último, el nivel “macro” se integra en las relaciones laborales a partir de las configuraciones socio-económicas que se de cada periodo histórico que condicionan la forma

de desarrollo de las relaciones en los otros niveles, pero además integra, a través del Estado, la diversidad de intereses que lo componen. aquí, las confederaciones de trabajadores, las entidades empresarias y el gobierno son agentes claves que traducen la dinámica de las relaciones de los otros niveles (Senén González y Palomino, 2006 y Delfini, 2010). Estos niveles se condicionan y cada uno tendrá efectos sobre los otros.

Bajo esta lógica de comprensión de las relaciones laborales, la dinámica de la flexibilidad cruzará los diferentes niveles de análisis. En este sentido, tomamos el concepto de flexibilidad a partir de la distinción que realiza Boyer (1987) entre “flexibilidad externa” y “flexibilidad interna”. La primera se refiere a las diversas posibilidades de entrada y salida de los trabajadores que posibiliten mantener los costos de la mano de obra y las relaciones entabladas entre las empresas, los sindicatos y el Estado. La segunda da cuenta de las formas que adopta la fuerza de trabajo en situaciones concretas y se refiere a la polivalencia, implicación, grado de autonomía, trabajo en equipo, etc. (Boyer, 1987). Esta concepción de la flexibilidad permite una integración entre los diversos niveles, en los cuales las características asumidas por la flexibilidad, originadas en los niveles “macro” y “meso”, se efec-

tivizan en los espacios de trabajo y toman de éste parte de su desarrollo.

## **2. Sistema de relaciones laborales argentino y flexibilidad laboral**

Las relaciones laborales son, a grandes rasgos, las relaciones que establecen trabajadores y empleadores y que enmarcan la relación de subordinación de los primeros a los segundos en el contexto de una economía capitalista. Partiendo de esta situación de subordinación, el Estado, impone a través de una legislación laboral cambiante la necesidad de construir reglas que regulen esta relación al interior de los espacios de trabajo. Además, este tipo de relaciones se encuentran integradas y articuladas con la estructura económica prevaleciente; con los mecanismos de regulación estatal; con los niveles de empleo, desempleo y actividad; y con el estado de la correlación de fuerzas sociales. Las transformaciones en cada uno de estos aspectos por separado, tendrán impacto diferencial sobre las relaciones laborales.

A su vez, las especificidades nacionales en términos de cultura, política e historia tendrán efectos sobre la conformación de un sistema de relaciones laborales, dando lugar a la conformación de “modelos nacionales” (Hyman, 1994:1). En cada país o grupo de países existen particulares

cuerpos legales relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, especiales tradiciones históricas y tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

Siguiendo este razonamiento, podemos hablar de un “modelo argentino” de relaciones laborales. Se trata de un modelo relativamente joven teniendo en cuenta que son la década del 40 y el advenimiento del peronismo los que ponen su piedra fundamental, al menos en sus aspectos formales y que le dan una impronta fundacional que, a pesar de los cambios generales por los cuales ha atravesado, continúa teniendo la *cultura* laboral en la Argentina (Novick y Catalano, 1992; Fernández, 2005; Tomada, 1999; Drolas *et al*, 2005). Este modelo se caracteriza por: 1) una fuerte intervención estatal, protectoria, a través de su rol político de homologador de los acuerdos y CCT y de su activa participación en la conformación de los actores del movimiento sindical y su perfil (otorgando o no personería gremial); 2) a partir de esto, el fortalecimiento del poder institucional verticalizado del sindicato y del modelo de sindicato único cuya base estructural se asienta en las comisiones internas y el cuerpo de delegados con funciones desdibujadas; 3) la extensión de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad junto con

la evolución de las remuneraciones en base a la indexación y mediante la negociación colectiva, complementado por un amplio sistema de previsión y seguridad social (garantizado tanto por el Estado como por el sindicato). Esta estructura de las relaciones laborales se montó paralelamente al aumento generalizado del salario y a un modelo de crecimiento mercadointernista basado en el crecimiento por sustitución de importaciones.

Frente a la rigidez de este modelo de relaciones laborales, la crisis generalizada de los 70 y la más localizada de fines de los 80, el sector empresario (y los organismos internacionales de crédito) exigió flexibilidad de los marcos normativos y legales de las relaciones laborales como única opción frente a la caída de las tasas de productividad y de las performances de calidad.

Así, toman fuerza perfiles discursivos en los que se impuso la flexibilidad en relación a la organización de los puestos, la estabilidad laboral (con el debilitamiento de los contratos con duración indeterminada y la consecuente precarización del vínculo laboral y la multiplicación de las formas de disponibilidad del trabajo al capital); el aumento de la parte variable del salario en detrimento de la fija (a partir de la instalación de novedosas formas de incentivos como son los premios por participación, por

desempeño, por productividad individual o colectiva, etc.); cambios en las formas de organización del trabajo sin intermediar negociación con el sindicato; externalización de funciones productivas y no productivas, etc.

Durante la década del 90 se asiste en Argentina a un proceso de profundización de las demandas empresarias, buscando desregular y flexibilizar las condiciones de trabajo. Se buscaba, por un lado, eliminar los obstáculos que distorsionaban el mercado de trabajo (especialmente por las dificultades para despedir y el necesario pago de indemnización), y por otro la regulación más “libre” de los contratos y del uso de la fuerza de trabajo. A ello se suma el desplazamiento de la negociación colectiva a niveles micro, esto es, a nivel de empresa.

### 3. Los cambios recientes en el nivel macro **de las relaciones laborales.**

La llegada al gobierno de Néstor Kichner en 2003, va a marcar un cambio con respecto a la evolución de las relaciones laborales en este nivel desde 1990, en donde se habían profundizado las condiciones de explotación vía la incorporación de normas vinculadas a la flexibilidad externa y se había moldeado las posibilidades para el desarrollo de los elementos vinculados a la flexibilidad interna. En el marco de una fuerte recupera-

ción de la economía y del empleo se producen una serie de reformas en la legislación que buscaron frenar el impulso a la precarización de las condiciones de trabajo instauradas desde la legislación laboral de 1990.

En el 2004 se sanciona la **Ley 25.877, de Ordenamiento Laboral**, que deroga la Ley 25.250 (del año 2000) que había profundizado las prácticas de flexibilización desarrolladas durante los 90, e introduce las siguientes modificaciones: el período de prueba, extendido a 12 meses en 2000, se reduce a 3 sin posibilidades de extensión. La nueva ley rescata el período de prueba como una etapa inicial del contrato por tiempo indeterminado tratando de evitar su uso como una forma de evasión de la relación de trabajo formal; se ratifica el principio *erga omnes* (que la Ley 25.250 quiso erradicar) según el cual todos los trabajadores de una actividad, estén o no afiliados al sindicato que negocia, estarán cubiertos por la norma convencional; se ratifica el principio de ultraactividad de los convenios derogado en los primeros años del gobierno de Menem; se reinstauran las negociaciones paritarias; se reinstala el principio de “normas más favorable” según el cual los trabajadores pueden hacer valer el convenio colectivo de ámbito mayor si ven vulnerados sus derechos en un ámbito menor; se establece que la repre-

sentación de los trabajadores está a cargo del sindicato y los delegados de base, revirtiendo la premisa de la ley 22.250 en la que se privilegia la negociación con el sindicato de grado inferior.

En los primeros años de la década del 90, se promulgó una ley que regulaba el uso de las pasantías. La misma tenía como pretensión conectar la educación formal y el mundo del trabajo, tanto para estudiantes como para docentes. Esta medida derivó en una alternativa a la reducción de costos laborales ya que dio lugar al reemplazo de relaciones salariales de trabajo por pasantes que no tributaban a la Seguridad Social. En el período actual se transforma la ley de pasantías que establece que las pasantías educativas no constituyen una relación laboral, pero dispone por otro lado, ciertos condicionamientos que guardan relación con la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo existen cuestiones que han quedado intocadas, entre ellas los descuentos a las contribuciones patronales (promulgadas a través de sucesivas normas durante el gobierno de De La Rúa) y la preferencia y estímulo por la negociación colectiva descentralizada. Asimismo, sigue vigente el impuesto a las ganancias sobre los salarios. Impuesto por demás controversial teniendo en cuenta no solo el monto mínimo sobre el cual se

comienza a gravar el salario, sino que en torno a su aplicación aún se debe una discusión profunda acerca de la justificación y el principio de equidad de gravar el salario de un trabajador en relación de dependencia.

A partir de 2003/2004 también se observaron señales de recomposición sindical, no sólo en relación a su capacidad de conflicto, sino también respecto a su reposicionamiento como interlocutores del Estado y de la sociedad vía la negociación salarial (Palomino y Trajtemberg, 2007) y a través de su presencia permanente en el espacio público. El lugar que habían cedido (por la fuerza de los hechos) a otras organizaciones sociales como la de los movimientos de desocupados, fue recuperado nuevamente por las cúpulas sindicales.

En resumen, se puede establecer que el período que se inicia en 2003, reconstruye algunas normas sancionadas desde 1990, pero sin modificar sustancialmente los pilares vinculados a la flexibilidad y la precarización de las condiciones de trabajo. Se puede decir, que no se desarrolla un viraje profundo de las políticas laborales de la década de 1990 sino que el conjunto de normas y leyes sancionadas frenan el proceso de flexibilización para no llevarlo al extremo.



#### 4. Datos y Metodología utilizados.

Para alcanzar los objetivos propuestos, el presente trabajo se lleva adelante por medio de una metodología cualitativa y de carácter comparativo entre los periodos 1990-2002 y 2003-2011. Asimismo se realiza con fuentes secundarias de información como son los CCT, que por medio del análisis de su contenido permiten establecer las prácticas de relaciones laborales que se desenvuelvan en las empresas que lo firman en este nivel. La información secundaria proviene de la base de datos de CCT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Por otra parte, considerando los aspectos centrales que refieren numerosas investigaciones realizadas sobre la flexibilidad en la década del 90 (Novick, 1998, Drolas, et al 2005), se tuvieron en consideración tres indicadores comparativos: las modalidades de contratación (que refiere a la flexibilidad externa), la organización del proceso de trabajo (que permite acercarnos a las lógicas de flexibilidad interna) y la relación con los sindicatos. Como muestra el cuadro 1, para cada una de ellos se tomaron distintas variables, las cuales permiten dar cuenta de cada uno de los indicadores propuestos.

**Cuadro 1: Indicadores sobre las prácticas de relaciones laborales**

| Modalidades de contratación                                                                                                                     | Organización del proceso de trabajo                                                                                                                                                                                                                      | Relación con el sindicato                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodo de Prueba</li> <li>• Sistema de pasantías</li> <li>• Trabajo por tiempo determinado</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• Polivalencia</li> <li>• Pagos variables</li> <li>• Sistemas de evaluación de desempeño</li> <li>• Criterios de participación</li> <li>• Participación en las ganancias</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamentación de actividades gremiales</li> <li>• Tratamiento del conflicto</li> </ul> |

Fuente: Elaboración propia

Para los casos analizados se pueden establecer ciertas especificidades en torno a la actividad y a los actores sindicales que intervienen. La industria automotriz Argentina, se encuentra constituida por 11 empresas terminales, que se dedican a ensamblar partes y piezas provistas por 500 firmas aproximadamente y un conjunto importante de empresas concesionarias que son las encargadas de la comercialización. Su importancia en el sector manufacturero es relativamente alta si se toma en consideración el valor agregado que produce y los puestos de trabajo que genera. Dentro de este sector, actualmente intervienen: el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte automotor de la República Argentina (SMATA), Unión Obrera Metalúrgica (UOM), el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA), el Sindicato de empleados de la industria del vidrio y afines de la república Argentina (SEIVARA), el Sindicato Único de trabajadores del Neumático y afines (SUTNA) y Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, la Federación de trabajadores de la Industria Química y petroquímica y la Unión del personal de fábricas de pintura y afines de la República Argentina.

En este contexto, se destacan por la cantidad de empresas intervinientes los que representan a los trabajadores del sector metalúrgico (UOM) y, por

su importancia, los que nuclean a los de firmas terminales (Moyaritariamente SMATA).

Para el caso de la energía eléctrica se tomó el subsector distribución para Capital Federal y Gran Buenos Aires (EDENOR y EDESUR) que constituye una tercera parte del proceso completo integrado por la generación y el transporte de la energía eléctrica. Vale quizás dar cuenta de esta elección argumentando que, según se desprende de trabajos anteriores (Drolas, 2008), el subsector distribución es el que más transformaciones ha sufrido desde su privatización y posterior desmembramiento del proceso completo, respecto al emblemático CCT de 1975, espejo en el que muchos otros CCT de la época han querido reflejarse. Además de estas grandes empresas existe un abanico de otras empresas menores (en cuanto al volumen de personal empleado y niveles de facturación) cuya especificidad radica en que su rol principal es ser contratistas de estas empresas distribuidoras y que también negocian (para el período que dure su contrato con la empresa madre) con el sindicato Luz y Fuerza de Capital Federal. En este sentido se han analizado los CCT firmados entre estas empresas y el Sindicato de Luz y Fuerza de Capital federal entre los años 1993 y 2010.

Para el análisis se han tomado en consideración ocho CCT. De estos,

cuatro son del sector automotriz y cuatro de Energía eléctrica. Entre los primeros, dos corresponden a la empresa Yazaki (211/97 y 1033/09) y dos a la empresa Toyota (190/96 y 730/05) firmados con el SMATA y correspondientes a cada una de las etapas analizadas comparativamente. Para el caso de Energía eléctrica, se han analizado los CCT firmados en 1993 y 2010 de EDENOR Y EDESUR con el Sindicato de Luz y Fuerza de Capital federal

### 5. Las relaciones laborales a través del prisma de los CCT.

Uno de los puntos que sostenía el proceso de la descentralización en las relaciones laborales durante la década del 90 fue el crecimiento de la negociación colectiva a nivel de empresa como elemento que permitía a las firmas imponer ciertas condiciones en

una correlación de fuerzas favorable al capital. La negociación descentralizada cumplía la función de atomizar a los trabajadores y facilitar la imposición en los CCT de condiciones flexibles de trabajo.

En el periodo 2005-2011 se observa la continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa (69% durante el periodo), incluyendo no sólo los CCT sino también los acuerdos. En torno a los CCT, durante este periodo se firmaron 812 CCT de los cuales el 71% corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 81 CCT, mayor que el periodo 1992-98 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT, lo que muestra una clara revitalización de la negociación colectiva, pero cuyo anclaje no abandona el periodo previo, donde la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación colectiva.

**Cuadro 2: Negociación colectiva según nivel de negociación por año**

|                  | Año      | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | Total |
|------------------|----------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| <b>Actividad</b> | Acuerdos | 172  | 287  | 333  | 518  | 445  | 542  | 504  | 2801  |
|                  | CCT      | 34   | 49   | 44   | 27   | 21   | 45   | 23   | 243   |
|                  | Total    | 206  | 336  | 377  | 545  | 466  | 587  | 527  | 3044  |
| <b>Empresa</b>   | Acuerdos | 309  | 483  | 625  | 931  | 1094 | 1373 | 1228 | 6043  |
|                  | CCT      | 68   | 84   | 105  | 82   | 61   | 88   | 81   | 569   |
|                  | Total    | 377  | 567  | 730  | 1013 | 1155 | 1461 | 1309 | 6612  |
| <b>Total</b>     |          | 583  | 903  | 1107 | 1558 | 1621 | 2048 | 1836 | 9656  |

Fuente: Elaboración propia en base al MTEySS

Esta tendencia que se observa en el nivel general, también se desenvuelve en los sectores analizados. Al respecto, tanto en el sector de distribución de energía eléctrica como en el sector automotriz, la evolución seguida por la firma de los CCT a nivel de empresa durante el periodo 2005 – 2011 ha sido similar a lo ocurrido en la década del 90, constatándose un promedio de 3 CCT anuales para el primer periodo y 4 CCT para el segundo (incluyendo tanto a las empresas “núcleo” como a las contratistas). Queda por establecer ahora, si los contenidos de la negociación muestran esta misma continuidad.

Respecto al subsector de distribución de energía eléctrica (especialmente EDENOR y EDESUR) y en relación a las variables señaladas en el Cuadro 1, en ejercicio comparativo entre los CCT de los años 90 de los firmados desde 2003, las constantes parecen estar más presentes que los quiebres. La ruptura cultural y organizativa que implicó, para este caso específico, la privatización de hace dos décadas, no ha tenido vuelta atrás ni ha dado un paso al costado y es muy difícil que esto pueda suceder, especialmente teniendo en cuenta que no existe ningún actor político que en este momento quiera y pueda llevar adelante esta batalla.

Al igual que el primer convenio después de la privatización en 1993,

hoy en día se acuerda colectivamente de manera descentralizada que las empresas “*podrán recurrir a las formas de contratación establecidas en las leyes vigentes, y/o las modalidades que surjan de una eventual modificación a las mencionadas normas, las que quedan por este medio habilitadas*” (art. 14 del CCT 817/2006 con EDENOR; art. 10 del CCT 882/2007 con EDESUR). Esto mantiene abierta la puerta al uso intensivo de los períodos de prueba, del régimen de becas y pasantías y de empresas contratistas; lo cual tiende a fijar mecanismos para un control más detallado de los planteles de trabajadores sumando a la división técnica del trabajo, la división contractual. Esto es, dentro de un mismo espacio de trabajo conviven: personal conveniado, personal contratado, trabajadores en régimen de pasantía y trabajadores que tienen una relación salarial directa con otras empresas aunque reciben órdenes y realizan funciones para estas. El uso de estas pautas de “flexibilización externa” debilita el poder de negociación del sindicato que se enfrenta a realidades internas muy heterogéneas.

Así como en el sector de energía eléctrica, en los CCT del sector automotriz se observa la posibilidad de recurrir a formas contractuales establecidas por las leyes y además la posibilidad de tomar personal por medio de

agencias de personal temporario por un plazo de 12 meses. A su vez, entre los CCT de la década del 90 y los actuales se mantiene la jornada anual de 2133 hs. lo cual posibilita a las empresas flexibilizar la jornada diaria de trabajo de acuerdo a los niveles que presente la demanda, evitando el pago de horas extraordinarias.

El recurso a la subcontratación da cuenta de una estrategia de “desmonte” de los mercados internos de trabajo que no se ha visto contrarrestada. Hablamos de desmonte en la medida en que esta práctica recurrente no tiene que ver con la necesidad operativa de las empresas de proveerse de trabajadores altamente especializados o calificados para tareas específicas y eventuales, sino que tiene que ver con una estrategia propia del funcionamiento comercial que tiene como objetivo la minimización de riesgos y la reducción de costos especialmente los relacionados con los derechos laborales en varios sentidos: por un lado, evitan los costes sociales que implica la contratación directa de fuerza de trabajo y los “riesgos” empresarios que este tipo de contratación implica; por otro, las empresas tienen la posibilidad de hacer uso de una fuerza de trabajo experimentada sin pagar directamente ni por su uso ni por su entrenamiento o capacitación (mayormente, las condiciones contractuales en general y

las salariales en particular de estas empresas satélite son menores a las de la empresa “madre”).

Respecto a la problemática del personal contratado, en el caso de las empresas distribuidoras de energía, especialmente a los trabajadores “fuera de convenio”, hay un cambio interesante en relación a los CCT de los 90. Después de muchos años de lucha de los trabajadores de las empresas contratistas (muchos de ellos ex trabajadores de la empresa privatizada), han logrado que se los reconozca como trabajadores del sector y se encuentran encuadrados dentro del área de injerencia del Sindicato Luz y Fuerza de Capital Federal, a través del cual tienen su propio convenio colectivo (CCT 615/2003 con Construcsur SA; 593/2003 y 1092/2010 con EMA Servicios SA; etc.).

Esto que podríamos llamar “racionalización de los planteles” y desmonte de los mercados internos, tuvo otra consecuencia más directa sobre la forma de organizar el trabajo y que está muy presente en todos los CCT con palabras calcadas uno del otro: la multifuncionalidad o la polivalencia, más allá de constituir uno de los slogans generalizados de las formas de gestionar el esfuerzo de trabajo, constituye especialmente una consecuencia de la falta de protección de los trabajadores respecto al mercado externo de trabajo (los despidos) y de la intensi-

ficación del trabajo resultante. El surgimiento de prácticas de multitarea o multifuncionalidad constituye, en el plano material del desarrollo del trabajo, una combinación tanto de una política explícita de la empresa como una necesidad operativa.

Si bien en los últimos CCT del subsector eléctrico, se detallan las categorías, las funciones y las operaciones del trabajo, éstas se tornan laxas y se encuentran en permanente redefinición ante la exigencia de polivalencia, multifuncionalidad y multiprofesionalidad, que desdibujan los parámetros que enmarcan las carreras profesionales dentro de la empresa (a este respecto es fundamental también la relativización de la antigüedad como criterio definitorio de las promociones y salarios y que determinaba la movilidad interna que ahora queda anclada en criterios de “responsabilidad”, “capacidad” y “buen comportamiento”, ítems examinados en las evaluaciones de desempeño semestrales o anuales). La flexibilidad de tareas remite a la idea de que el trabajador debe estar dispuesto a desempeñar varias tareas complementarias con su tarea normal cuando la empresa y sus requisitos productivos así se lo soliciten.

Asimismo, en el sector automotriz se destaca el sostenimiento de la polivalencia y la posibilidad de que los trabajadores puedan ocupar diferentes

posiciones, de acuerdo con los requerimientos de la producción y con la organización del trabajo determinada por la firma “Polivalencia funcional, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad”. (730/05). De esta forma, se pone en evidencia el carácter polivalente que deben adoptar los trabajadores en pos de poder adaptarse a los distintos requerimientos de las firmas y dentro de ellas, a los de la producción. Estos elementos vinculados a la polivalencia se evidencian en las categorías incorporadas a los CCT, que establecen la posibilidad de que las gerencias asignen tareas y funciones de acuerdo a los requerimientos productivos, más allá de los puestos de trabajo ocupados por cada trabajador. Lo anterior se manifiesta, por ejemplo, en el convenio firmado entre el SMATA y la empresa Toyota en 1996, donde se definen dos categorías. Sin embargo, cabe señalar que en el CCT que rige en la firma desde 2005, si bien las categorías de trabajo son las mismas dos que en el CCT de 1996, se incorporan distintos niveles dentro de cada una de ellas. Lo que es importante señalar en el marco de la definición de categorías, es la alta flexibilidad que otorga la existencia de sólo unas pocas y la su descripción como polivalentes, siendo posible otorgarle a un operario diversas tareas,

en el marco de aquella polivalencia establecida en cada una de las pocas categorías existentes.

Por otra parte, entre las automotrices se mantiene la forma de organización del trabajo que traslada al equipo de trabajo la responsabilidad de la producción: es la célula la responsable de lo producido y supone que cada uno de los integrantes sea responsable de sus tareas. En este sentido, el trabajador ya no es sólo responsable de producir bajo el ritmo que impone la cadena de montaje, sino que además debe hacerse cargo de otro conjunto de responsabilidades, que incluyen el deber de evitar trabajos adicionales, pérdidas económicas y una mala imagen ante el cliente. De esta forma, uno de los dispositivos vinculados con la flexibilidad interna mantiene su funcionamiento bajo el nuevo contexto “macro”.

Respecto al salario, teniendo en cuenta los dos casos trabajados, está compuesto por un salario básico al que se le suman premios diversos y un adicional por productividad o buen desempeño. La obtención de los bonos, premios por productividad y por buen rendimiento está asociada al cumplimiento de las metas que se fija la empresa al iniciar el año, mientras que otro tipo de premios está más ligado a la participación o no en algunas instancias que propone la empresa.

Si uno de los rasgos distintivos que había marcado la firma de los CCT en los años 90 había sido la incorporación de cláusulas de individualización salarial vía pagos variables, en el actual entorno esto se sigue manteniendo en los mismos contenidos, tanto en aquellos firmados recientemente como los que se han renovado en los últimos años. Siguiendo en esta línea, ninguno de los CCT analizados ha incorporado la distribución de ganancias<sup>2</sup>

En el sector eléctrico, se impone una evaluación semestral y/o anual de desempeño cuyo resultado implica una evaluación individual que redunda en premios varios reflejados en los salarios. De esta forma, el cálculo salarial, al igual que las relaciones laborales, tienden a individualizarse y a perder el sentido colectivo. Según varias evaluaciones de desempeño de los subsectores eléctricos a las que pudimos tener acceso, los ítem evaluables son: responsabilidad, interés, conducta disciplinaria, iniciativa, puntualidad y asistencia, adaptabilidad al medio, aprendizaje, resolución de problemas y personalidad, además de atención a proveedores y clientes internos y precisión en las tareas. El salario y la posibilidad de promoción pasan a depender de la evaluación que una tercera persona (mayormente el jefe de sector o de departamento en el que realiza sus actividades el trabajador).

Por su parte, en el CCT de la Empresa Toyota, la evaluación de desempeño también tendrá efectos sobre el salario pero de manera indirecta, ya que la misma tendrá efectos sobre el cambio de categoría y ello sobre el salario “la Empresa implementará un sistema de evaluación de desempeño y habilidades cuya finalidad será evaluar a cada trabajador en forma periódica, de modo de mejorar el desenvolvimiento objetivo del mismo y permitir evaluar sus posibilidades de promoción y desarrollo(730/05)”.

En este sentido, y a pesar de los años transcurridos, los mecanismos para los ascensos y las promociones siguen sin aparecer claros, en la medida en que no se trata siquiera de mecanismos fijos o reiterados. Lo que sí puede observarse (a través de entrevistas y no de la lectura y análisis de los CCT) es una fuerte presencia legitimada de la evaluación de méritos individuales como mecanismo articulante en la posibilidad de movilidad ascendente, más allá de la antigüedad que pasa a un segundo plano o directamente es derogada como mecanismo de ascenso promocional. La gestión de los hombres deviene una especie de rastreo de las motivaciones, las capacidades, los proyectos, las perspectivas individuales. Los años 90 han transformado la carrera profesional y laboral en una incertidumbre en la que el acceso a ella parece únicamente

abierto a los actores que manifiestan expresamente su voluntad de hacerla, y según sea la manera en que lo manifiestan; situación que no se ha revertido ni cambiado.

A pesar del fuerte crecimiento económico de los últimos años, con la consecuente mejora de las condiciones del mercado de trabajo y del poder relativo de los sindicatos, existe un articulado convencional aparecido en los 90 que ninguno de los dos sectores (automotriz y de distribución de energía) parece en condiciones de resistir. Hablamos a los llamados Objetivos Comunes que se articulan con la idea de Paz Social. Estos objetivos, que aparecen claramente y como artículos específicos dentro de cada CCT firmado por ambos sectores desde la década del 90) expresan propósitos compartidos que funcionarían como principios rectores en la interpretación de la normativa convencional teniendo el sindicato el deber de colaboración y disponibilidad. Tal como sucede con la multiprofesionalidad o la polivalencia, la novedad de estos objetivos comunes radicó, en su momento, en que fueron explicitados en un contexto de fuertes recortes de prerrogativas y derechos laborales tanto a nivel legal como normativo convencional y en un momento político de las empresas en el que iba instalándose poco a poco el paradigma de los recursos humanos. Ahora, en un con-



texto político y económico totalmente diferente y en el que los sindicatos tienen un poder de presión mucho más potente, ¿por qué seguir atado a esta visión unitarista de las relaciones laborales y no reivindicar el conflicto como estructurador de las mismas?

La sola existencia de estos objetivos comunes articulados con la promesa de paz social, impacta tanto sobre los niveles salariales y sobre las medidas de fuerza susceptibles de ser tomadas por el gremio, como sobre la constitución del espacio de trabajo como campo de interacción, como escenario en el que se ponen de manifiesto la diferencia en los objetivos y estrategias de los actores y el carácter contradictorio de las relaciones sociales que allí se entablan.

Los CCT analizados permiten observar que se mantienen las lógicas dominantes en los 90, sobre todo en aquellos aspectos vinculados a la flexibilidad tanto interna como externa, a pesar de los cambios en el nivel macro de las relaciones laborales y en la correlación de fuerzas sociales que las sostienen y dinamizan. Al respecto, puede afirmarse que la negociación colectiva y las relaciones laborales procesadas en el marco de las empresas mantienen la matriz desarrollada durante la década neo liberal, incorporándose cambios menores pero conservando los pilares de su construcción.

## 6. Discusiones finales

En el análisis presentado, se buscó dar cuenta en qué medida las transformaciones recientes desarrolladas en Argentina desde el Estado, a través de mecanismos de intervención y regulación, los cambios en materia económica y su impacto en el mercado de trabajo tuvieron efecto en las empresas y sus procesos de negociación colectiva. Si bien ésta última no comprende la totalidad de las variables vinculadas a las relaciones laborales, sí nos permite comparar los dos periodos bajo observación.

Como dijimos, en el nivel “macro” de las relaciones laborales se han observado cambios importantes a partir de la sanción de leyes y la implementación de instrumentos que le otorgaron a los trabajadores la posibilidad de posicionarse mejor frente al capital en relación al periodo “neoliberal”. Esto se tradujo en la moderación de algunas de las lógicas de flexibilidad sancionadas desde el gobierno como los casos del sistema de pasantías, el acortamiento del periodo de prueba y el incremento de las negociaciones colectivas para la determinación de mejoras salariales.

No obstante, la producción de estos elementos en el nivel “macro” parecen haber tenido un efecto parcial en la negociación colectiva de los sectores analizados, más especí-

ficamente en los cambios producidos tanto cuantitativa como cualitativamente en el marco los CCT. En este sentido pudo observarse que bajo el nuevo modelo, siguió desarrollándose fuertemente una negociación a nivel de empresa que en términos de firma de CCT por año fue mayor durante el actual periodo que en el anterior. Consideramos que una de las funciones de la negociación colectiva centralizada era la protección de los trabajadores menos calificados de una actividad o de aquellos que trabajaban en empresas pequeñas en las que evitar la aplicación de la legislación general parece más fácil. Su descentralización y atomización lo que hace es dejar desprotegidos relativamente a estos trabajadores y facilitar la implementación de pautas flexibilizadoras.

En términos cualitativos, los nuevos CCT fueron incorporando cláusulas en su contenido vinculados a los cambios en la legislación, aunque también supuso el sostenimiento de prácticas de flexibilidad externa como la integración de la posibilidad de incrementar el empleo por medio de la contratación de operarios de agencias de personal temporario o de terceras empresas de perfil técnico específico. Asimismo se sostuvieron las lógicas de flexibilidad interna vinculadas a las formas de producción, la realización de tareas y el sostenimiento polivalencia y la multifuncionalidad como

formas que tienden a la baja salarial, de achatamiento de la pirámide de categorías y de tope a los procesos de promoción interna. A ello, pueden sumársele otros dispositivos flexibilizadores como el sostenimiento de pagos vinculados a objetivos y metas, ya sean estos por productividad o calidad y también los mecanismos de evaluación (individuales y grupales) como formas de disciplinamiento y control entre pares.

En síntesis, si bien los cambios producidos en el nivel “macro” han sido importantes, estos se han reflejado en la firma de nuevos CCT de manera limitada, sosteniéndose en los contenidos de los mismos las lógicas de flexibilidad incorporadas en el periodo anterior. En este sentido, el mantenimiento de los procesos de descentralización de la negociación colectiva, las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo evidenciadas en los contenidos de los CCT y los procesos de individualización de las relaciones laborales permiten sostener una profunda asimetría entre capital y trabajo desplegada en los espacios de trabajo.

Es así que, en tiempos prolíficos y propicios para la negociación salarial, ha quedado relegado el análisis político de los efectos reales y contundentes que ha tenido la década del 90 sobre las condiciones generales del ejercicio del trabajo. Es nece-

sario reconocer que los esfuerzos políticos por revertir una situación global adversa para los trabajadores, no tienen un efecto inmediato sobre una nueva cultura impuesta en lo que refiere a las relaciones entre capital y trabajo en los espacios acotados de las firmas. Pero el Estado, y más precisamente la autoridad ministerial que corresponde a la esfera de las relaciones laborales, no se ha dado el trabajo de realizar una tarea seria de investigación en este sentido.

Como decimos, no se puede esperar que la ley tenga impacto directo y por su sola existencia en la realidad de las personas; es necesario que los actores involucrados actúen en consecuencia y construyan las herramientas necesarias para revertir procesos que, a pesar de los cambios en el nivel macro de las relaciones laborales, siguen actuando en el nivel micro. En este sentido, lo mismo que se dijo de las autoridades ministeriales del trabajo, puede aplicarse al sujeto colectivo representativo de los trabajadores, en la medida en que sus reivindicaciones parecen limitarse a los momentos de las paritarias que es cuando se dan la mayor cantidad de conflictos o la amenaza de los mismos, sin exigir la revisión total del entramado cultural que tiende a vulnerar la seguridad, el ambiente y la condición de los trabajadores. En este sentido, es crucial el empoderamiento del actor colectivo

y el logro de su autonomía relativa respecto a las estructuras partidarias o gubernamentales.

### Referencias bibliográficas

- Bilbao, Andrés (1999). La globalización y las relaciones laborales. Cuadernos de relaciones laborales. N° 15. Universidad Complutense de Madrid. pp. 123-137.
- Boyer, Robert (1987). La flexibilidad laboral en Europa, Ministerio de trabajo y seguridad social. Madrid. .
- Convenios Colectivos de Trabajo (CCT): 190/96 E, 211/97E; 1033/09; 167/1995E; 353/1999E; 817/2006E; 316/1998E; 882/2007E; 994/2008E
- Delfini, Marcelo (2010). Prácticas y estrategias empresarias para la reproducción de la dominación en los espacios de trabajo. Formas de control obrero en el sector automotriz. Revista Trabajo y Sociedad. UNSE. Universidad Nacional de Santiago del Estero. N° 5. Vol. 3. pp. 1-20.
- Drolas, Ana; Montes Cató, Juan y Valentina Picchetti (2005). Las relaciones de poder en los espacios de trabajo en Fernandez, A. (comp.) Estado y relaciones laborales. Prometeo, Buenos Aires. pp. 93-120
- Drolas, Ana (2008). Trabajo, Proceso y Formas de organización. Tesis presentada para el Doctorado en Ciencias Sociales, UBA.
- Fernández, Arturo (1997). Algunos efectos de la flexibilización laboral en empresas y sindicatos”, Dialógica N° . Vol. 1 CEIL-CONICET, Buenos Aires. pp. 16-35.

- Fernández, Arturo (2005). Estado y relaciones laborales. Prometeo, Buenos Aires.
- Hyman, Richard (1994). Industrial relations in western Europe: an era of ambiguity? *Industrial Relations*, Nº 33, Vol. 1, Cambridge. pp. 1-24.
- Novick, Martha y Catalano, Ana María (1992). Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia, Sociedad, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. pp. 26-59.
- Novick, Martha (1998). Reconversión segmentada en la Argentina: Empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los 90 en: Reestructuración productiva, mercado de trabajo y Sindicatos en América Latina. Montevideo: OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. pp. 51-72.
- Palomino, Héctor y David Trastemberg (2007). Nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina, *Revista Trabajo*. MTEySS. Nº 3. Buenos Aires. pp. 47-70.
- Senén González, Cecilia. y Palomino, Héctor (2006). Diseño legal y desempeño real: Argentina". En Bensusán, GRACIELA. (Coord.): Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina, UAM, México. pp. 95-162
- Tomada, Carlos (1999). La Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción Sindical, Ed. Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.

## Notas

- 1 Los CCT conforman un cuerpo de normas que regulan las condiciones de trabajo en las empresas que deben ser homologados por el Estado, y si bien tienen una fecha de duración estipulada, también tienen la capacidad de mantenerse vigentes mientras no se negocie uno nuevo. Esto denominado "ultra actividad", lo cual protege a los trabajadores de cualquier demora que pueda surgir en los procesos de negociación. Los CCT pueden ser firmados a nivel de actividad entre las cámaras empresarias reconocidas en la actividad y el sindicato de esa misma actividad o bien a nivel de empresa y con el sindicato de la actividad correspondiente (en la medida en que en Argentina no existen sindicatos de empresa). Por su parte, los acuerdos se refieren básicamente a la firma y homologación de negociaciones sobre cuestiones específicas y que tienen un límite de tiempo. A diferencia de los CCT, estos concluyen en el momento estipulado en su firma. Una gran parte de los acuerdos refieren a modificaciones salariales.
- 2 Cabe destacar que del total de los 31 CCT de empresa firmados en el sector automotriz desde 2003, hasta el momento no se observa que la distribución de ganancias sea un hecho predominante. Al respecto, sólo el SUTNA en el CCT firmado con tres empresas del sector productor de neumáticos ha incorporado esta cláusula.