



Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas*

About occupational categories in collective bargaining and its changes during the last decades

Clara MARTICORENA**

Recibido 2.5.11

Recibido con modificaciones: 10.9.11

Aprobado definitivamente: 20.9.11

RESUMEN

El artículo presenta un análisis de la estructura y los criterios de definición de las categorías socioprofesionales en convenios colectivos de trabajo de actividades seleccionadas de la industria manufacturera a lo largo de distintas rondas negociales, desde el año 1975 hasta los años recientes. Particularmente, nos interesa analizar el modo en que el avance del capital sobre el trabajo operado en las últimas décadas del siglo XX se expresó en la estructura y los criterios de definición de las categorías socioprofesionales.

El análisis de los procesos operados en las últimas décadas en relación con las categorías socioprofesionales posee gran relevancia y actualidad, en virtud de la situación que atraviesan los trabajadores tercerizados y los “fuera de convenio”, así como también por su importancia en la discusión paritaria y su presencia en diversos conflictos laborales.

Si bien no es posible observar tendencias homogéneas ni lineales, se observa un punto de inflexión en las negociaciones de los años '90. El análisis realizado permite reconocer procesos de exclusión de categorías de convenio, así como también procesos de reducción del número de categorías y de redefinición de las mismas.

Palabras clave: Categorías socioprofesionales – Negociación colectiva – Industria Manufacturera

ABSTRACT

This paper analyses the structure and the criteria of definition of occupational categories in collective agreements from selected manufacturing activities along different periods, since 1975. In particular, we aim to analyse the way in which the advance of capital against labour in the last

* En este artículo retomamos el análisis desarrollado en la ponencia titulada “Estructura y definición de las categorías socioprofesionales. Un análisis a partir de convenios colectivos del sector manufacturero” presentada en las *XXII Jornadas de Historia Económica*, 2010, Río Cuarto, Córdoba.

** Lic. en Sociología y Magister en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires (UBA), becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y docente en la Facultad de Ciencias. Sociales (UBA). Correo: claramarticorena@gmail.com

decades of the 20th century expressed in the definition of occupational categories in collective agreements.

This analysis allows us to recognize processes of exclusion of categories, reduction in the number of categories, and redefinition of the same ones. Even when the changes in occupational categories were neither homogeneous nor linear, those processes started during the 90's have great relevance today.

Key words: Occupational categories - Collective bargaining - Manufacturing industry

SUMARIO

1. Introducción, 2. Las categorías socioprofesionales, la clasificación de los trabajadores y el dominio del capital, 3. Las categorías socioprofesionales en los convenios colectivos de trabajo, 3.1. Procesos de exclusión de categorías de convenio, 3.2. La evolución de las categorías incluidas en los convenios colectivos de trabajo, 3.2.1. Procesos de integración de categorías, 3.2.2. La des-fijación de los trabajadores, 3.2.3. Procesos de redefinición de las categorías, 4. Redefinición de categorías y organización del proceso de trabajo, 5. A modo de conclusión, 6. Bibliografía.

1. Introducción

La consolidación de la reestructuración capitalista durante los años '90 en la Argentina se expresó en una profunda modificación de las relaciones laborales. El deterioro generalizado de las condiciones de trabajo constituyó el resultado de un cambio profundo en la correlación de fuerzas entre las clases sociales fundamentales, que tuvo como condición de posibilidad la represión ejercida durante la última dictadura cívico-militar sobre los trabajadores y sus organizaciones, y el efecto disciplinario de las sucesivas crisis hiperinflacionarias de fines de la década del '80 y comienzos de los '90.

El avance del capital sobre el trabajo involucró la modificación de las leyes laborales, tanto en lo relativo al derecho individual como colectivo del trabajo, promoviendo la flexibilización de las condiciones de compra-venta y consumo productivo de la fuerza de trabajo. Estas transformaciones no dejaron de expresarse y legitimarse a través de la negociación colectiva de formas diversas.

A su vez, frente a las transformaciones en la acumulación capitalista, durante las últimas décadas del siglo XX los estudios no dejaron de interrogarse sobre las modificaciones operadas en los procesos productivos y en la organización del proceso de trabajo, sus implicancias en cuanto a la estructura ocupacional y las categorías socioprofesionales, las calificaciones demandadas, los criterios de movilidad interna de la fuerza de trabajo, entre otros aspectos.

En este marco, nuestro trabajo busca analizar el modo en que el avance del capital sobre el trabajo se reflejó al nivel de la estructura y la definición de las categorías socioprofesionales, en tanto aspecto nodal de la organización del proceso de trabajo. Nos basamos para ello en el estudio de convenios colectivos de trabajo (CCT) del sector manufacturero correspondientes a sucesivas rondas negociales, desde el año 1975 hasta la actualidad, considerando que los contenidos de la negociación colectiva, y sus cambios y/o continuidades a lo largo del tiempo, pueden ser analizados como una suerte de "termómetro" de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo¹. Precisamente por ello tomamos como referencia inicial las negociaciones del año 1975 en tanto expresión de una correlación de fuerzas más favorable conquistada por la clase trabajadora a lo largo de décadas de lucha y organización.

Además de tratarse de un aspecto pocas veces abordado en sí mismo, el análisis del modo en que la reestructuración capitalista de orientación neoliberal impactó en las categorías

¹ En este sentido, por ejemplo, Aglietta (1999: 166) afirmaba que "Estudiando esa forma estructural [los convenios colectivos] podremos comprender la forma en que ha evolucionado la lucha de clases."

socioprofesionales posee una particular actualidad que atraviesa el problema de los trabajadores fuera de convenio y tercerizados y fue cobrando presencia en las discusiones paritarias y conflictos laborales recientes.

El material analizado comprende un total de 80 convenios colectivos de trabajo (CCT) celebrados en distintos períodos² y de distintas actividades: alimentación, sector aceitero, panadero, sector químico y petroquímico, textil, vestido y automotriz. Las mismas fueron seleccionadas en función de su inserción externa y su grado de concentración con el fin de abarcar un conjunto heterogéneo de sectores que reflejara de algún modo la heterogeneidad propia de la industria manufacturera en su conjunto (Marticorena, 2010). A su vez, tomamos como insumo el análisis de entrevistas realizadas a funcionarios del MTEySS, representantes sindicales y de empresas o cámaras empresarias que participan en la negociación colectiva.

El artículo sitúa, en primer lugar, la relevancia del análisis de las categorías socioprofesionales abordando, en segundo lugar, los distintos procesos operados respecto de la estructura y redefinición de las categorías sobre la base del material analizado. Finalmente, sintetizamos las principales conclusiones del trabajo y planteamos algunas reflexiones abiertas a partir del estudio realizado.

2. Las categorías socioprofesionales, la clasificación de los trabajadores y el dominio del capital

Al momento de abordar un análisis de las categorías socioprofesionales surgen diversos interrogantes: ¿Cómo se definen las categorías socioprofesionales? ¿Cuáles son los aspectos que las determinan? ¿Las categorías son una expresión inmediata de la división técnica del trabajo?

No pocas veces resulta tentador buscar una explicación meramente técnica. Sin embargo, la estructura y definición de las categorías parece constituir el resultado del entrelazamiento de procesos técnicos y políticos, a través de los cuales se expresa el dominio del capital sobre la fuerza de trabajo. Ambos determinantes no pueden considerarse en forma disociada en tanto las mismas transformaciones técnicas requieren ser analizadas en función de la lucha de clases y de la competencia capitalista. Ello implica que las transformaciones técnicas difícilmente determinen *una* forma de consumo productivo de la fuerza de trabajo, más bien, las formas que adopta el consumo de la fuerza de trabajo por el capital depende del carácter del proceso productivo pero no en forma inmediata, sino mediada por las relaciones de fuerzas políticas entre las clases. Relaciones de fuerza políticas que, como plantea Gramsci (1998), pueden ser analizadas distinguiendo diversos momentos, desde el económico-corporativo hasta el político propiamente dicho, es decir, la expresión partidaria de las ideologías.

En el desarrollo de Marx (1998; 2001), Braverman (1987), Coriat (2000; 2001), entre otros, resulta claro que las grandes transformaciones técnicas se expresan en una determinada forma de organización del proceso de trabajo, donde se producen también cambios en la asignación de los trabajadores a las diversas tareas concretas que se delimitan. También parece claro cómo dichas transformaciones técnicas son inescindibles del carácter capitalista del proceso de producción, es decir, que se orientan a maximizar la valorización del capital y suponen e involucran un avance en la subsunción real de la clase trabajadora a la clase capitalista³. Se trata

² De este total, 10 convenios fueron celebrados en el año 1975, 10 durante la ronda negocial que se desarrolla entre 1989 y 1991, 31 entre 1991 y 2002, y 29 entre 2003 y 2007. Según el nivel de negociación, 34 corresponden a negociaciones por actividad y 46 a nivel de empresa.

³ En su clásico estudio *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Braverman (1987: 225-227) desarrollaba una crítica clara y precisa respecto del fetichismo tecnológico: “La evolución de la maquinaria desde sus formas primitivas (...) puede ser descrita como un aumento del control humano sobre la acción de las herramientas (...) Pero el control de los humanos sobre el proceso del trabajo, entendido así, no es más que una abstracción. Esta abstracción debe adquirir forma concreta en el marco social en el que la maquinaria está siendo desarrollada.” Y continuaba, “La capacidad de los humanos para controlar el proceso de trabajo a través de la maquinaria se ve apropiado por la administración patronal desde el comienzo del capitalismo como el primer medio por medio del cual la producción puede ser controlada no por el productor directo sino por los propietarios y representantes del

de un avance en el proceso de disolución de la ‘fusión’ entre las condiciones objetivas y subjetivas del proceso de trabajo (Di Lisa, 1982), proceso que se consolida con la gran industria⁴.

Dado el carácter dual del proceso de producción capitalista, en tanto proceso de trabajo subordinado al proceso de valorización, involucra tanto a las funciones del capital relativas al control del proceso y de las fuerzas de trabajo, como a las funciones *técnicas*, que refieren a una graduación entre las fuerzas de trabajo que cooperan a partir de determinada base técnica. Como lo planteara Marx (1998: 425-426), dado que las diversas funciones del *obrero colectivo* son algunas más simples y otras más complejas, las fuerzas de trabajo requieren grados de “adiestramiento” diversos así como son diversos sus valores, desarrollándose, de esta forma, una *jerarquía de las fuerzas de trabajo* a la que corresponde una escala de salarios.

Desde el momento en que la división *técnica* del trabajo es reconocida como una división que asume sus formas determinadas en virtud del carácter capitalista del proceso de producción, la distribución de las fuerzas de trabajo se visualiza como uno de los campos en los cuales se entabla y desarrolla la contradicción entre capital y trabajo. Las categorías socioprofesionales, en tanto clasificación y organización de las fuerzas de trabajo, se constituyen así en un aspecto sumamente significativo para el análisis de las formas que asume y las transformaciones que operan en la relación conflictiva y contradictoria entre obreros y capitalistas.

La clasificación de las fuerzas de trabajo tiene su importancia precisamente por cuanto articula y clasifica determinados saberes en relación con una gradación jerárquica. A través de las categorías socioprofesionales se *nombra, clasifica, ordena y organiza*, al tiempo que se *fragmenta*, a ese colectivo de trabajadores que coopera en el proceso de valorización del capital. No sólo la escala salarial organizada en relación con esa jerarquía, sino esa jerarquía misma, y las tareas y funciones asignadas, devienen un campo donde se despliega la lucha de clases.

3. Las categorías socioprofesionales en los convenios colectivos de trabajo⁵

En las últimas décadas del siglo XX, los estudios sobre las transformaciones operadas en la organización del proceso de trabajo y los procesos productivos, su impacto en la estructura ocupacional y su expresión en la negociación colectiva tendieron a plantearse, en general, en referencia a diferencias entre modelos: taylorista-fordista, toyotista u onhista. De acuerdo con estas perspectivas, los procesos de transformación y modulación de las relaciones laborales pueden ser aprehendidos en términos de modelos, sucesivos y, en general, mutuamente excluyentes. De este modo, se construyen pares dicotómicos en cuanto a la organización del proceso de trabajo y la estructura de las categorías socioprofesionales, el pasaje de una estructura rígida, jerárquica, basada en la especialización, a una estructura flexible, “horizontalizada” y fundada en el carácter polivalente de los trabajadores.

Estas construcciones, y su usual “aplicación”, suelen ocultar más de lo que alumbran, dado que eluden el carácter desigual y contradictorio propio del desarrollo capitalista. El

capital. Así, en añadidura a su función técnica de aumentar la productividad del trabajo –que podría ser un rasgo suyo bajo cualquier sistema social- la maquinaria también tiene en el sistema capitalista la función de despojar a la masa de obreros de su control sobre su propio trabajo.” Por su parte, también podemos citar a Coriat (1976: 6) quien incluso planteaba que no se trata simplemente de cuestionar la neutralidad en la utilización capitalista de la técnica sino de observar que en su misma materialidad “...lleva la impronta de las relaciones sociales en y bajo las cuales ha sido concebida.”

⁴ De acuerdo con Marx (1998), el desarrollo de la gran industria, a diferencia de la manufactura, encuentra su punto de partida en la revolución del medio de trabajo y supone, en este sentido, un proceso de subordinación del desarrollo científico a la lógica de valorización del capital. El desarrollo del proceso de producción como mecanismo autónomo asentado en la maquinaria, busca desligar el control del proceso de trabajo de las capacidades y destreza de los obreros parciales, de su rendimiento y de sus limitaciones en tanto fuerza de trabajo humana.

⁵ Para los lectores no especializados en la temática conviene aclarar que en las referencias de los convenios colectivos de trabajo las cifras detrás de la barra refieren al año de homologación y cuando están seguidas por la letra E significa que se trata de convenios de empresa.

problema parece ser cómo, sin negar las transformaciones asumidas por la relación capital-trabajo, dar cuenta de sus diversas formas y el modo en que se combinan y articulan.

Como ocurre con respecto a los contenidos ligados a la denominada flexibilización laboral, la reducción de categorías y los cambios en sus criterios de definición no se presentan como un aspecto homogéneo que haya abarcado en el mismo sentido a todas las actividades analizadas. Tampoco se trata de un proceso que comprenda a todas las negociaciones de cada actividad a lo largo del período estudiado. Se aprecian diferencias entre los diversos sectores estudiados y al interior de éstos, fundamentalmente en relación con el nivel de negociación (actividad o empresa).

De todos modos, si analizamos la evolución de las categorías socioprofesionales desde un punto de vista cuantitativo, podemos observar que, efectivamente, tiende a producirse una reducción en la cantidad de categorías desde la ronda negociada de 1975 hasta las negociaciones más recientes. Esta evolución pone de manifiesto diversos procesos como la tercerización de actividades antes integradas a las empresas, y cambios en la organización del proceso de trabajo, más o menos ligados –según la empresa y sector- a transformaciones técnicas.

Los cambios en el número de categorías no necesariamente implican transformaciones en sus criterios de definición, por ejemplo, como sucede en el sector del vestido y en las negociaciones de actividad del sector textil. Asimismo, podemos encontrar sectores donde prácticamente no se observan cambios en las categorías a lo largo de las sucesivas rondas negociales analizadas, como ocurre en las negociaciones de actividad del sector panadero⁶.

Sin embargo, también encontramos sectores donde se producen cambios significativos en cuanto a los órdenes de definición de las categorías. Nos referimos, por ejemplo, a las negociaciones de empresa del sector textil, químico y petroquímico y del sector automotriz. La redefinición de las categorías se articula en dichas negociaciones con una mayor difusión de los contenidos ligados a la flexibilización laboral, principalmente en las negociaciones del sector automotriz celebradas por SMATA, donde se aprecia una redefinición profunda de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo.

Podemos distinguir, de este modo, actividades donde prima la reducción de categorías, operando más bien un proceso de integración de categorías, y otros donde el aspecto distintivo es la redefinición de las mismas.

Ahora bien, así como no resulta sencillo identificar procesos homogéneos entre las diversas actividades estudiadas respecto de las categorías socio-profesionales, tampoco es posible plantear una linealidad temporal con respecto a las características de las mismas. De todos modos, la década del '90 constituye un punto de inflexión, aún considerando que la reestructuración capitalista de orientación neoliberal comenzó a sentar sus bases con la última dictadura cívico-militar. Esto se relaciona estrechamente con que las reformas estructurales y en la legislación laboral no lograron consolidarse en los años '80, sino en los años '90 con el previo disciplinamiento económico operado a través de los procesos hiperinflacionarios, reactualizando la violencia represiva bajo formas de violencia económica (Bonnet, 2008). De este modo, las negociaciones celebradas con la reanudación de las paritarias en 1988 (luego de cinco años del retorno de la democracia) presentaron rasgos similares a las de la ronda previa (1975), manteniendo el carácter centralizado, y su contenido fue eminentemente salarial.

En cambio, durante los años '90, en el marco de un creciente desempleo y subempleo, se produjo un aumento significativo de las negociaciones a nivel de empresa y las temáticas

⁶ En los CCT de actividad permanece una estructura de categorías propias del oficio. En cambio, en las negociaciones de empresa del sector, celebradas por la FTIA (Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación), se observa una ruptura en la clasificación por oficio, distinguiéndose dentro del personal vinculado a las tareas de producción a los técnicos y operarios (BIMBO, 182/95 E). Las diferencias entre las negociaciones de actividad y de empresa en el sector panadero, celebradas por distintos gremios, refieren a las distintas características apreciables dentro del sector. Un estudio sobre el sector alimenticio diferencia el mercado del 'pan artesanal' y del 'pan industrial' planteando diferencias en la tecnología utilizada y los niveles de productividad -en el caso del 'pan industrial' se trata de un sector 'intensivo en capital' que cuenta con líneas de producción automatizadas o semiautomatizadas-, los canales de comercialización, el público al que se dirigen, y al empleo demandado, entre otros aspectos (Trajtemberg et al., 2007).

negociadas se vincularon con diversas formas de flexibilidad laboral⁷, como expresión del avance del capital sobre el trabajo. Durante el período, adquirieron creciente predominio las cláusulas vinculadas con la habilitación de los contratos promovidos (derogados por la Ley de Reforma Laboral en 1998) y el período de prueba, con la flexibilidad en la determinación y distribución del tiempo de trabajo y la organización del trabajo a través de la introducción de modalidades de flexibilidad funcional y/o polivalencia, y con mecanismos de flexibilidad en las remuneraciones. En virtud del profundo disciplinamiento social, la negociación de incrementos salariales pasó a depender de la evolución de la productividad (Marshall y Perelman, 2004). Si bien los contenidos ligados a la denominada flexibilización laboral tuvieron una importante difusión en la negociación colectiva, algunos gremios lograron mantener convenios ultraactivos de rondas negociales previas.

A diferencia de los años '90, la fase expansiva iniciada a fines del año 2002, luego de la crisis económica, social y política que signó el fin de la convertibilidad, estuvo caracterizada por un notable crecimiento del PBI y del nivel de empleo, lo cual contribuyó a un marcado descenso del desempleo y, en menor medida, del subempleo. El dinamismo que tuvo en este período la negociación colectiva se constituyó en una de sus principales características distintivas⁸. Sin duda, la evolución del empleo constituyó una condición objetiva que favoreció la reivindicación de los trabajadores por la recuperación de su capacidad adquisitiva previa la devaluación. De hecho, las negociaciones durante la postconvertibilidad se centraron en la temática salarial, pudiendo apreciarse diversas líneas de continuidad con respecto a la década previa en cuanto a los contenidos no salariales negociados⁹. Ello no obsta que, fundamentalmente en los últimos años, se observen algunos cambios como por ejemplo ocurre con respecto a la tercerización, incorporando dentro de la cobertura de algunas negociaciones a trabajadores de empresas subcontratadas por la principal.

En este sentido, la discusión en torno a las categorías socioprofesionales constituye un tema que va cobrando presencia en las negociaciones, muchas veces como parte de la discusión salarial. Por ejemplo, en diversas negociaciones los sindicatos reclaman la eliminación de las categorías más bajas como modo de obtener un aumento salarial a través de una recategorización¹⁰, aunque las disputas emergentes en torno a las categorías no se circunscriben exclusivamente a este aspecto.

Ahora bien, nuestro análisis no puede dejar de considerar los alcances y limitaciones de la fuente estudiada, en este caso, los convenios colectivos de trabajo. En tanto cristalización de un estado determinado de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo, los convenios y acuerdos colectivos de trabajo suponen un proceso de objetivación de la lucha de clases, no su reflejo inmediato, de modo que existe una distancia entre la letra del convenio y las condiciones laborales y el proceso de trabajo que tiene lugar en las distintas empresas/ actividades.

En este sentido, si bien la presencia de cambios en la estructura y definición de las categorías socioprofesionales puede indicar transformaciones en el proceso productivo y en las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ausencia de dichas modificaciones no nos permite

⁷ Un análisis detallado acerca de la noción de flexibilidad laboral puede encontrarse en Marticorena (2010). Allí, luego de repasar los diversos sentidos y las diversas formas asumidas por la denominada flexibilización laboral, planteamos que las modalidades destacadas, como las formas inestables de contratación, la vinculación del salario a la productividad, la indeterminación de la jornada laboral, entre otros aspectos, no resultan en sí mismas novedosas en la historia del capitalismo y que la particularidad de la flexibilización laboral difundida en las últimas décadas del siglo XX está ligada a la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora.

⁸ Mientras que en el período 1991-1999 las negociaciones alcanzaron un total de 1598 convenios y acuerdos (Novick y Trajtemberg, 2000), entre el 2004 y el 2007 se acrecentaron a 2873 (Boletín de Estadísticas Laborales, MTEySS).

⁹ Con respecto al sector manufacturero puede consultarse Marticorena (2010) y sobre el conjunto de sectores de la economía el informe del Observatorio del Derecho Social (2008).

¹⁰ Un ejemplo podemos verlo en las negociaciones de actividad de la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQyP) y la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQP) que negociaron mediante el acuerdo 89 del año 2004 la eliminación de categorías más bajas del convenio 77/89, incluyéndose en categorías superiores preexistentes.

asegurar que éstas no hayan ocurrido. En efecto, pueden producirse cambios en las categorías socioprofesionales que no se reflejen necesariamente en los convenios colectivos de trabajo.

Esto remite, precisamente, a que la definición de las categorías socioprofesionales se inscribe como resultante de la relación conflictiva entre capital y trabajo. La disputa sobre las categorías puede implicar la permanencia de las clasificaciones hasta tanto no se alcance una resolución entre las partes, no sólo en caso de convenios ultraactivos sino que incluso las renovaciones de convenios colectivos muchas veces mantienen intactas las categorías por no haber podido lograr un acuerdo al respecto. Esta condición que puede contribuir, por un lado, al mantenimiento de condiciones más favorables, por otro lado, puede habilitar una mayor disponibilidad patronal sobre las condiciones de trabajo en tanto la letra del convenio deja de ser una garantía para el trabajador. Así lo planteaba un abogado sindical entrevistado:

En un banco no se trabaja de la misma forma que se trabajaba hace 30 años atrás cuando no existía la computadora, entonces hoy todo lo que es el clearing bancario, todo el sistema de las claves informáticas, la seguridad informática, es toda una forma de trabajo que no está contemplada en la mayoría de los convenios y esto trae problemas, trae problemas porque al no estar escrito en ningún lado trae problemas o de vivezas por parte de la empresa de decir, 'bueno, yo a este no le doy la categoría que le correspondería de acuerdo a la importancia de la tarea que desarrolla sino que le doy la categoría que a mi se me da la gana porque en realidad no está descripta en el convenio' (...); o trae problemas de encuadramiento sindical, que en los '90 pasaba mucho y ahora se está intentando reducir, que es los famosos fuera de convenio, que la empresa decía, 'no, esta tarea no está descripta en el convenio...' (Abogado sindical, entrevista realizada el 22-10-10)

Lo cierto es que el problema de la definición y estructura de las categorías posee suma importancia no sólo en relación con la escala de salarios, sino también en tanto se encuentra directamente vinculado con la organización del proceso de trabajo, así como también delimita el universo de trabajadores bajo convenio y el encuadramiento sindical.

Impacta en lo salarial e impacta en el encuadramiento sindical, impacta en las formas de trabajo, impacta en la forma de organización de la empresa, entonces muchas empresas son reticentes a decir, bueno, a ver yo voy a consensuar con el sindicato o con la federación o con quien fuera de qué forma voy a organizar mi empresa. La verdad que si los empleadores pudiesen elegir, en la mayoría de las actividades se quedarían sin convenio y si tienen en algún punto un convenio que está desactualizado les da más margen para decir esto no está previsto y cuando no está previsto hago lo que quiero,... por eso siempre suele ser (...) la asociación sindical la que quiere plantear estos temas y es más el sector empresario quien tiene reticencia. (Abogado sindical, entrevista realizada el 22-10-10)

En este sentido, además de analizar la evolución y características de las categorías incluidas en la negociación colectiva, también es importante situar la mirada en las categorías excluidas de convenio.

3.1. Procesos de exclusión de categorías de convenio

A través de la lectura de los convenios colectivos se aprecia una tendencia a reducir las categorías de trabajadores bajo convenio, tendencia que se desarrolla fundamentalmente en los años '90. Ello no sólo se vincula con procesos de tercerización de determinadas actividades sino también con la individualización de las condiciones laborales y salariales tendientes a la fragmentación de los trabajadores, no sólo en cuanto a enfatizar sus diferencias funcionales sino también a diferenciarlos en su potencial organizativo. Así, junto al proceso de homogeneización que podría estar poniendo de manifiesto la reducción de las categorías obreras, operan mecanismos que tienden hacia una mayor fragmentación del obrero colectivo en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Este proceso de exclusión de categorías de convenio se aprecia, por ejemplo, en las negociaciones de actividad del sector químico. En el convenio colectivo 77/89, celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas y la Cámara de la Industria Química y Petroquímica, actualmente vigente, se incluye dentro de la convención al personal obrero, administrativo y técnico distinguiéndose distintas áreas: producción, mantenimiento, personal de usinas, calderas y servicios generales, seguridad industrial, personal de laboratorio, departamento ingeniería, personal de comedor, entre otras¹¹. En cambio, el convenio colectivo 351/02, celebrado entre el Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate y Empresas Químicas y Petroquímicas de Zárate-Campana, si bien comprende a obreros y empleados, no sólo se excluyen varias categorías como secretarías, vendedores, médicos, personal de vigilancia, de limpieza, de comedor –posiblemente por tratarse en muchos casos de actividades tercerizadas–, sino también personal afectado al proceso productivo, vinculado a tareas de desarrollo tecnológico. Así, quedan excluidos:

- 3.3. Quienes desarrollan o parametrizan estándares de calidad, programan aplicaciones de computación o investigación, haciendo viables las especificaciones tecnológicas de los procesos de producción e insumos inherentes al negocio de las empresas.
- 3.4. Profesionales con título universitario, terciario y/o técnico que realicen tareas tales como cálculos, proyectos y modificaciones de estructuras, de piezas y maquinarias, de instalaciones, de columnas de destilación, reactores (...), y técnico con título habilitante aplicado a la investigación confidencial de nuevos procesos.
- 3.5. Personal de laboratorio afectado a la investigación de nuevos procesos.
- 3.6. Personal de oficina técnica.

A través de la exclusión de categorías de convenio, se propiciaron procesos de diferenciación salarial que excedieron claramente los observables a través de la evolución de los básicos de convenio, no sólo por la existencia de diversos incentivos en la conformación de los salarios, sino también por el fomento de la negociación individual o fragmentada. Es importante reparar que este proceso afectó y afecta a amplias capas de trabajadores no jerárquicos.

Los denominados “fuera de convenio” constituyen una problemática extendida, y según información del módulo de relaciones laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales¹², en el año 2005 el 17% del personal de las empresas relevadas no se encontraba cubierto por la negociación colectiva, porcentaje que ascendía al 19% en el GBA. Con respecto al tamaño del establecimiento, en los más grandes (con más de 200 empleados) se ubicaba en el 22%, mientras que en los medianos (de 50 a 200) y pequeños (menos de 50) representaba el 15% y 13% respectivamente (Palomino, 2005).

En los años recientes, el problema del personal no jerárquico fuera de convenio no sólo es problematizado por el ámbito sindical sino también por el empresario. En este sentido, a las discusiones sobre la representación sindical de estos trabajadores se agregaría lo que los empresarios señalan como el problema de una suerte de “solapamiento” en las posiciones salariales. Claro que desde el discurso empresario el planteo de esta situación como un problema

¹¹ Esta clasificación se mantiene en el convenio de actividad 564/09 firmado por la recientemente conformada Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina y la Cámara de Industrias Químicas y Petroquímicas. La conformación de la nueva federación se explica principalmente por distintos lineamientos dentro de la CGT, la FATIQyP con la CGT Azul y Blanca liderada por L. Barrionuevo, y la nueva Federación (FESTIQyPRA) con H. Moyano en la CGT oficial. Aún así, el convenio colectivo firmado por FESTIQyPRA es prácticamente una réplica del 77/89.

¹² La encuesta está dirigida a empresas privadas formales de 10 y más trabajadores de todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria y minas y canteras). El relevamiento tiene frecuencia mensual y cubre los siguientes aglomerados urbanos del país: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán. Según indica Palomino (2005), el relevamiento del Módulo de Relaciones Laborales se llevó a cabo durante el mes de junio de 2005 en base a una muestra de 1.470 empresas, representativas de un universo total, en los cinco centros urbanos mencionados, de 45.473 empresas que empleaban a 2.057.970 asalariados.

parece orientarse a producir argumentos en pos de limitar los aumentos salariales obtenidos por los sindicatos. Al respecto, un alto funcionario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social nos decía lo siguiente:

...claro, lo que en algún momento fue una ventaja que quisieron todos los empresarios ahora les resulta un problema. (...) Pero en realidad es un problema que generaron ellos. Y ahora quieren ver cómo se soluciona. (...) generalmente la separación que hacían con los fuera de convenio era por la obra social. (...) Ahora, cuando el salario de convenio igualó al real y además lo pasó y es el que lo empuja, tienen un problema. O suben todo el mismo porcentaje que subió o le queda solapado. El tipo de convenio, representado por un sindicato gana más que el (...) fuera de convenio que supuestamente tiene un cargo de dirección. Pero como no lo tiene en realidad, no le quieren pagar más. Este es el problema. Ahora el problema es de las empresas.¹³ (...) (Entrevista realizada el 17/08/10)

La exclusión de categorías de convenio también operó a través de la incorporación de trabajadores bajo modalidades de contratación por tiempo determinado. En efecto, en varios convenios se define como personal incluido a todos los trabajadores en relación de dependencia, excluyendo así tanto a trabajadores contratados por tiempo determinado como a los trabajadores tercerizados. Las contrataciones por tiempo determinado no dejan de tener actualidad en la medida en que, como apuntamos en otro trabajo (Marticorena, 2010), pese a la derogación de las modalidades promovidas y de fomento del empleo en el año 1998, las empresas utilizan modalidades preexistentes en la Ley de Contrato de Trabajo como la modalidad de trabajo de temporada, eventual o por obra.

Con respecto a la importancia adquirida por la tercerización de actividades, la extensión de estrategias de subcontratación se pone incluso de manifiesto a través de la negociación colectiva, como sucede en el caso del sector aceitero y del ya mencionado sector químico y petroquímico. En estos casos la subcontratación se encuentra regulada convencionalmente y las sucesivas negociaciones permiten apreciar cambios respecto de las actividades factibles de ser subcontratadas y las condiciones que deben cumplirse.

Por ejemplo, en cuanto a las negociaciones de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP), este contenido estaba ausente del convenio del '75 (128/75), incorporándose posteriormente para la realización de tareas excepcionales y no habituales de los establecimientos (CCT 5/88, 349/02, 420/05). Estas regulaciones se modifican en algunos convenios de empresa enmarcados en el CCT 349/02 y en la negociación de la empresa Molinos, firmados con el Sindicato de aceiteros de San Lorenzo. Allí se habilita la subcontratación fundada en razones de especialización, tecnología, eficiencia y/o menores costos mientras que no implique desvinculación de personal. Cabe señalar que en estas negociaciones la particularidad que se observa respecto de las anteriores es que se menciona dentro del personal incluido en la convención colectiva a trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, siempre que realicen tareas directamente ligadas con la actividad aceitera.

3.2. La evolución de las categorías incluidas en los convenios colectivos de trabajo

3.2.1. Procesos de integración de categorías

Los convenios colectivos del año '75 tienen en común la inclusión de un desglose de categorías por subrama de actividad. Esta característica también se observa en convenios de la ronda negocial del '88, e incluso en algunos se mantiene en posteriores negociaciones como el convenio de actividad del sector alimenticio CCT 244/94, aunque durante los años '90 se producen mayores modificaciones al respecto.

¹³ Cuando el entrevistado utiliza el término salario real se refiere al salario nominal efectivamente pagado a los trabajadores, no en términos de poder adquisitivo.

En las negociaciones de actividad del sector del vestido y textil se puede observar una reducción de categorías ligada principalmente a procesos de integración y agrupamiento de tareas. Para ejemplificar nos centraremos en el análisis de las categorías en sucesivos convenios del vestido.

En el año 1975, el convenio de la actividad del vestido que regulaba la actividad de los trabajadores de corte (CCT 139/75), estipulaba un total de 38 niveles salariales asociados a cerca de 50 categorías organizadas según el sector de actividad específico¹⁴. Las categorías se encuentran organizadas en torno al obrero calificado y su denominación se basa en la referencia a la tarea concreta que realiza el trabajador (cortador, tizador, probador) y su nivel jerárquico (ayudante/ auxiliar, etc.). La aclaración, a su vez, describe la tarea específica y parcial que realizan los trabajadores en esa categoría, por ejemplo:

...se considerará

Ayudante modelista: Al operario calificado que ayuda al Modelista en sus tareas, ejerciéndolas bajo la fiscalización de éste.

Modelista cortador: Al operario calificado que además de hacer o reformar moldes, tiza, corta, o hace otros trabajos inherentes al corte. (...)

Modelista creador: Al operario calificado que crea y/o realiza modelos. (CCT 139/75)

La reducción operada entre el convenio 139/75 y el 166/91, donde se especifican 31 categorías y 24 niveles salariales, refiere a la ausencia de clasificación por actividad específica (camisería, confecciones, corbatería), a lo cual se suma la exclusión de categorías de responsabilidad jerárquica (por ejemplo, jefe de corte). A su vez, se incluyen categorías ausentes en el convenio previo como “Control de calidad” y “Operador de equipo computarizado”, que ponen de manifiesto cambios en la organización y el proceso de trabajo.

Más recientemente, en los CCT 438/06 y 433/05 se reducen las categorías a 21, agrupándolas, pero también se crean nuevas categorías sin equivalencia en el convenio previo (166/91), como ‘Cortador de equipo computarizado’. En algunos casos cambia la denominación mientras que en otros se agrupan tareas antes correspondientes a distintas categorías pero del mismo tipo (‘Microtizador’ queda incluida en la categoría ‘Tizador’). Aquí las categorías también se encuentran definidas en forma pormenorizada y refieren a las tareas concretas, desde su propia denominación. Se organizan alrededor de una especialización determinada en un aspecto parcial del proceso de trabajo y de una gradación jerárquica en relación con la función en el mismo proceso.

Lo interesante es que en estas clasificaciones se registran cambios en las condiciones objetivas de trabajo a partir de la referencia al uso de computadoras y programas específicos pero ello no parece entrañar grandes cambios en la división del trabajo. Los procesos de agrupamiento e integración de categorías pueden estar expresando cierto grado de multifuncionalidad¹⁵ ligada a la operación de máquinas que integran funciones antes divididas o simplemente al agrupamiento de tareas en una misma categoría, con el consecuente aumento de la carga de tareas para los trabajadores.

3.2.2. La des-fijación de los trabajadores

Pese a que en las negociaciones de algunos sectores no observamos cambios significativos en la definición de las categorías y los criterios para delimitarlas, es posible apreciar diversos contenidos que promueven la *desfijación* de los trabajadores respecto de la/s

¹⁴ Por ejemplo: “Confección de hombres, jóvenes, niños, impermeables, guardapolvos y uniformes de profesionales y confección de señoras y niñas estilo sastre”, “Camisería en general”, “Blancos, sábanas, fundas, manteles, pañuelos, etc.”, CCT 139/75.

¹⁵ Retomamos aquí la distinción que realizan algunos autores entre polivalencia y multifuncionalidad, denominando ‘multifuncionalidad’ a la realización de tareas diversas pero no cualitativamente diferentes y manteniendo el término de polivalencia para designar la realización de tareas cualitativamente diferentes (Figari et al, 1994).

tarea/s delimitadas según las categorías mismas, aún cuando no se incluyan en los convenios cláusulas específicas sobre polivalencia o flexibilización funcional.

Esto se ha plasmado a través de diversos mecanismos entre los cuales cabe mencionar el carácter enunciativo y no limitativo de las categorías, es decir, que las empresas no sólo no están obligadas a cubrir todas las categorías sino tampoco a designar a un trabajador por función/ tarea; además del relajamiento de las disposiciones sobre traslado (durante la jornada; dentro o fuera de la sección) y la retribución en esos casos¹⁶.

Es importante resaltar que los mecanismos que promueven la movilidad de los trabajadores entre tareas no son un emergente exclusivo de las negociaciones celebradas en los años '90, estando presentes algunos de sus componentes ya en las negociaciones del año 1975, como por ejemplo en el sector aceitero y textil¹⁷. También entre los trabajadores de corte, en el convenio del '75 se incluían normas laxas respecto del desplazamiento de los trabajadores¹⁸.

Estas disposiciones, que han aumentado significativamente durante los años '90 y mantienen una elevada presencia en los años recientes, permiten disponer de una cantidad menor de fuerza de trabajo para la realización de tareas diversas y desdibujan las categorías socioprofesionales aún cuando no se modifique la estructura y definición de las mismas.

Este aspecto resulta sumamente interesante puesto que no en todas las actividades los contenidos ligados a la flexibilización laboral tuvieron la misma difusión ni el mismo carácter. Sin embargo, la coexistencia misma de condiciones previas, por ejemplo la estructura de categorías, con cambios en los criterios de organización y movilidad de la fuerza de trabajo, a través de la realización de tareas diversas, erosiona aquellas disposiciones que parecían mantenerse sin modificaciones.

3.2.3. Procesos de redefinición de las categorías

Anteriormente planteamos que además de la exclusión de categorías de convenio y de una reducción en la escala de categorías en virtud de su reagrupamiento, en diversos convenios de empresa de la industria automotriz, química y petroquímica y textil podíamos apreciar un proceso de cambio significativo en los criterios para definir las categorías a partir de los años '90. Por ejemplo, en el convenio de Bayer (CCT 500/02 E) se distinguen 4 categorías (D, C, B, A), apuntando:

Art. 7 – Categorización:

Las distintas funciones de los trabajadores de este convenio se agrupan en cuatro categorías, sistematizadas de menor a mayor grado de complejidad, de mayor operatividad a mayor ambigüedad, de menor a mayor impacto en el proceso productivo global y –por ende– de menor a mayor demanda de nivel de conocimiento e idoneidad de los trabajadores.

¹⁶ Por ejemplo, en las negociaciones del vestido se producen cambios sobre desplazamientos de sección con el transcurso de la década del '90. En el CCT 204/93 (Art. 4) desaparece como condición respecto del convenio anterior la obligación patronal de abonar la diferencia relativa a la tarea en caso de desplazamiento transitorio del trabajador. Allí se consigna “Desplazamiento transitorio del trabajador. En caso de ser transitorio no incluye condición de abonar al trabajador de acuerdo a la categoría (superior o inferior) que reviste la tarea.”

¹⁷ En los convenios del sector aceitero 128/75 y 5/88 ya había incorporado un artículo en concepto de ‘Alcance de la enunciación de tareas’: “Se ratifica que la enunciación de tareas que figura en el art. 5° del Convenio y que la determinación de categorías no significa ni limitación ni exclusión de las mismas; *cada obrero deberá realizar todas las que sean inherentes a sus funciones y aquellas que sean complementarias o consideradas como secundarias de la principal, de acuerdo a la organización del trabajo dentro de cada establecimiento (...) las empresas no están obligadas a cubrir con personal individual ni exclusivo todas las tareas citadas ...*” CCT 128/75. Art. 25.

¹⁸ CCT 139/75, Art. 27. “Dentro de los Talleres de Corte podrán los operarios/as ser trasladados con carácter accidental a otras Secciones o puestos, ya sea que los sueldos sean superiores, iguales o inferiores, sin variación del mismo y hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días por año calendario, conjunta o alternativamente.”

Resulta interesante reparar en el carácter procesual de las funciones y tareas. Éstas son planteadas en términos de grados en relación a un continuum, contrastando con la delimitación de las tareas concretas que observábamos anteriormente. Ello se expresa en el carácter acumulativo de las mismas:

Los trabajadores desarrollarán las funciones correspondientes a la categoría asignada, que también incluyen a las de las categorías anteriores. Dicha asignación se efectuará en base a las funciones realizadas por el trabajador, su idoneidad y sus conocimientos adquiridos, a fin de poder responder a las exigencias de los procesos tecnológicos actuales.

Existirán, sin embargo, tareas y funciones genéricas, accesorias y auxiliares a las funciones principales, en todas las categorías, tales como el registro en formularios o sistemas computarizados de datos, (...) seguimiento estricto de instrucciones y procedimientos del sistema de aseguramiento de la calidad.

(CCT 500/02 E, Art. 8)

A su vez, cabe notar el énfasis en el respeto estricto de instrucciones y procedimientos estandarizados, aspecto, éste último, que resulta contradictorio con la exaltación de la autonomía:

...se pretende que los trabajadores tiendan a ejecutar sus funciones en forma autónoma, a efectos de conformar grupos autoguidados, sin supervisión. (CCT 500/02 E, Art. 10)

En el convenio colectivo de Monsanto (499/02 E) se incorpora un artículo específico que define “Las características del empleado de Monsanto Argentina” (Art. 8) donde se resaltan los siguientes aspectos: a. “Conocimiento integral de la operación”, b. “Autonomía operativa”, c. “Aplicación de conocimientos”, d. “Flexibilidad operativa”, e. “Aprendizaje continuo”. Éstos emergen como atributos indisolubles de la “modalidad de trabajo de la empresa” basada en la “Flexibilidad” y el “Compromiso” (Art. 4):

Flexibilidad

Las actividades correspondientes a cada Unidad Operativa son consideradas flexibles, de modo tal que el empleado deberá de acuerdo con su capacitación y sus habilidades, realizar todas aquellas tareas, roles, funciones y/o actividades, necesarias para asegurar una operación exitosa del proceso productivo, logrando las metas y objetivos previstos para la Unidad Operativa en la que trabaje así como los de Planta Zárate como un todo.

Teniendo en cuenta la modalidad de trabajo de la Empresa y la importancia del trabajo en equipo la ausencia del Operador será cubierta por cualquiera de los restantes miembros de la Unidad Operativa que se trate, dentro del marco flexible y versátil que tendrán los trabajadores de la Empresa.

Compromiso (...)

Dado los cambios en la tecnología y en los métodos de producción, hoy la Empresa tiene como requisitos excluyentes para una operación exitosa: a) una actitud y aprendizaje creciente b) desarrollo y apertura a nuevos conocimientos por parte del empleado c) una permanente actualización de su parte y d) una creciente actitud de compromiso con la Empresa y su proceso productivo.

El empleado será responsable de su propio desempeño individual y desarrollo personal así como también de los resultados de la Unidad Operativa a la que pertenezca como conjunto.

Podemos agregar el caso de las negociaciones de la empresa DuPont con la Asociación Obrera Textil (AOT). En su convenio colectivo celebrado en 2007 (894/07 E) se establece la “Carrera de crecimiento en el sistema de *autoconducción*” (Art. 11, cursivas propias) donde se señala que “Como parte de este sistema, todos los trabajadores que estén dispuestos a desarrollarse, son elegibles.” Por su parte, en el artículo 10, denominado “Clase de trabajo y remuneraciones” se señala:

Los diferentes niveles laborales serán remunerados de acuerdo a la actitud y aptitud del personal que las ocupe y del área en la que se desempeñe...

Emergen, así, una serie de atributos requeridos a los trabajadores que exceden el plano vinculado a los conocimientos y la experiencia técnica. Se trata de atributos comportamentales y/o relacionales que, a la vez y contradictoriamente, están inscriptos como la clave del desarrollo técnico de las operaciones.

No sólo se apela a un saber hacer técnico, sino que ese saber técnico debe estar integrado a un “saber ser”. Los trabajadores deben interiorizar los objetivos del capital, deben desarrollar una actitud “flexible” a los cambios, deben estar dispuestos a adquirir los conocimientos que garanticen una “operación exitosa”. Estos atributos que apelan a un determinado “tipo” de trabajador, son indisolubles de su mayor sujeción a la lógica del capital, dentro y fuera del lugar de trabajo.

El carácter procesual observable en la delimitación de las categorías y funciones nos recuerda el desplazamiento del carácter aditivo de la distribución de tareas que señalara Naville (1971), quien apuntaba que con la creciente automatización del proceso productivo las tareas del obrero tendían a circunscribirse a tareas de *control de los mandos*. El autor señala (1971: 377) que en estos casos “...la clasificación no corresponde ya a una simple división (ni en consecuencia a una adición): expresa una secuencia lógica real que es la siguiente: a) trabajos de estudio y preparación, b) trabajos de fabricación; c) trabajos de mantenimiento.” De este modo, el autor introduce una noción *funcional* de la división de las tareas que sustituiría a los equipos aditivos: “...son, pues, la función de los equipos y grupos de trabajo en general, el tipo de enlace y de cooperación entre los puestos, los que explican la distribución de las tareas. Por lo tanto no es la *división*, la que puede aclarar la marcha del conjunto. La movilidad entre los puestos debe ser concebida también desde ese punto de vista.” (Naville, 1971: 377)

Estas consideraciones poseen relevancia, precisamente, por cuanto nos señalan transformaciones asentadas en la base técnica. Sin embargo, que la base técnica opere de soporte de estas configuraciones no niega que estén moldeadas por la lucha de clases. La relación inherentemente conflictiva entre capitalistas y trabajadores y el modo en que la mayor generalidad de las categorías beneficia a los empresarios quedan bien reflejados en la siguiente cita de una entrevista a un representante de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica sobre las categorías en los convenios de actividad:

Las categorías en realidad se abren por grupos. O sea, en el sistema por clasificación -que es el sistema que tenemos casi todos- en realidad, primero se habla de los grupos y después se habla de las categorías profesionales dentro de cada grupo. Irremediablemente, si uno en lugar de poner ‘mantenimiento y servicios auxiliares’, ponemos ‘mantenimiento’, ‘servicios auxiliares’, ‘comedor’, evidentemente, el tipo que está en cada uno de esos grupos no quiere hacer nada de las cosas del otro. ¿Por qué? Porque dice ‘yo tengo una categoría que es de este grupo, no de aquel’. Eso es una barbaridad...

...ellos [los sindicatos] tienen teorías que no las podemos aceptar porque nos generan divisiones, lo que quieren ellos es aumento de costo y nada más. Habría que hacer un borrón y cuenta nueva abriendo grupos más generalistas... y después establecer algún mecanismo para poder caer en esas distintas categorías, e incluso relacionado con la capacidad y con la formación de capacitación. (Entrevista a miembro de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica, realizada el 9-12-10)

La posibilidad de “abrir grupos más generalistas” seguramente posee como condición una base técnica determinada, pero difícilmente sea la base técnica en sí misma la que defina la cantidad de tareas, el tipo de tareas, su distribución y asignación a cada trabajador, etc.

En los convenios del sector automotriz puede leerse también una significativa modificación de los contenidos negociados, incluyendo, por cierto, la definición de categorías socioprofesionales. Battistini (2000) observó una discontinuidad en el sistema de categorías de

los convenios del sector automotriz a partir de 1994 con respecto a los celebrados en 1988/89, que, como ya lo señalamos, presentan pocas variaciones con respecto a la ronda negocial de 1975. Según el autor, la definición de los puestos de trabajo pasa de la referencia a la "...jerarquización, especialización y precisión de las tareas de los operarios..." a "...los principios de la polivalencia, la polifuncionalidad y la flexibilidad funcional..." A su vez, "Se reduce la estructura de categorías en base a la distribución e integración de tareas al interior de colectivos reducidos de trabajadores (células de trabajo), al mismo tiempo que se amplían e integran funciones de los trabajadores." (Battistini, 2000: 266). En este sentido afirma que las categorías "...pierden la rigidez con que eran definidas en los convenios viejos en pos de un grado mayor de generalidad e indeterminación." (Battistini, 2000: 271-272).

Un buen ejemplo de estos procesos lo constituyen las negociaciones de la empresa General Motors Argentina S. A. del año 1975 (CCT 12/75 E) y del año 1994 (98/94 E), celebrada en ocasión de la reinstalación de la empresa en nuestro país. En el convenio del año 1975 se distinguía al personal jornalizado del personal mensualizado, éste último referido a los empleados de la planta. Se identifican 8 categorías para los trabajadores jornalizados a las cuales corresponden diferentes puestos de trabajo cuya denominación refiere a una función específica, vinculada a un determinado nivel de experiencia, conocimientos y especialización, y relativos a distintos niveles de responsabilidad, prevaleciendo la descripción de tareas. Transcribimos la siguiente cita a modo de ejemplo:

Categoría 3:

Armador de vehículos

Ejecuta trabajos repetitivos en la línea de armado de vehículos, carrocería o subconjuntos mecánicos

Conductor de barredoras mecánicas.

Conductor de máquinas autoelevadoras

Opera máquinas tipo Yale.

Desencajonador y clasificador de materiales

Efectúa la apertura de cajones, controla y clasifica los materiales contenidos en los mismos. (...)

En el convenio de General Motors 94/98 E, considerado emblemático por marcar los contenidos que serían incluidos en las negociaciones celebradas durante los años '90 en el sector automotriz (Battistini, 2000), se observa una reducción de las categorías pero fundamentalmente un cambio en los criterios de definición de las mismas.

Allí se designan cuatro funciones que tienen, todas, un carácter polivalente: "empleado polivalente principiante", "empleado polivalente completo", "empleado técnico polivalente especializado", "empleado técnico polivalente especializado completo". La definición de las tareas involucradas en cada función pierde su carácter específico, presentándose una gama de actividades, y uno de los aspectos a destacar es que se establecen los mecanismos de pasaje de una a otra categoría a partir de la evaluación de los integrantes de la célula de trabajo. Aquí se aprecia el rol de (auto)evaluación y (auto)control desplazado hacia el interior de los grupos de trabajo. Por ejemplo:

Empleado polivalente completo:

Es el que después de un año de contratación o del plazo determinado de acuerdo con el inciso 1.2 del artículo 42, después de la aprobación unánime de sus colegas de célula, encontrándose en proceso continuo de capacitación, desempeña plenamente la función... (Art. 42, inciso 2.1)

Cabe resaltar, a su vez, la emergencia de la figura del team leader, o líder de célula, como ocurre en los convenios de la empresa Toyota. Su rol resulta sumamente significativo al objetivo empresarial de intentar suturar la contradicción inherente a la relación entre trabajadores y capitalistas. Como señala Montes Cató (2005: 86-87) con relación a las empresas de

telecomunicaciones “Un rol fundamental en esta dinámica de construir una imagen de horizontalidad ahí donde preexisten relaciones verticales de subordinación estará en manos de los *team leader*. Su origen común, su paso por puestos similares, contribuye a crear la sensación de igualdad. No es ya el supervisor (aunque cumpla tareas similares), sino un trabajador conocedor de las problemáticas de los teleoperadores...”. En este sentido, la identificación juega un papel central a los efectos de la dominación, promoviendo la idea de la existencia de horizontalidad entre relaciones jerárquicas.

4. Redefinición de categorías y organización del proceso de trabajo

En convenios de empresa del sector automotriz, del sector químico y petroquímico y textil, la definición de las funciones y tareas parece inescindible de la organización del trabajo postulada por las empresas, basada en la conformación de células o equipos de trabajo y en el desarrollo de actividades de calidad y/o de mejora continua.

Ello se articula no sólo con la introducción de los diversos aspectos vinculados a la flexibilización laboral sino también con contenidos más bien ‘declamativos’ vinculados a la “Filosofía de trabajo” o “Fines compartidos”, donde se apela a la colaboración de los trabajadores con la empresa y se plantean los objetivos de competitividad y productividad como fines que deben ser compartidos por obreros y capitalistas.

Se destacan en estos convenios el énfasis en la calidad y la mejora continua como también el énfasis en el ‘esfuerzo grupal’, la comunicación y la circulación de la información. A su vez, hemos podido apreciar una gama de atributos que la fuerza de trabajo debería desarrollar. Además de atributos comportamentales/ relacionales como la colaboración y el compromiso con los objetivos de la empresa, se enfatiza la creatividad, la flexibilidad, el aprendizaje continuo, la “participación” obrera a través de la presentación de sugerencias y la importancia del conocimiento integral del proceso productivo. También, y esto es de suma importancia, aparece la idea de grupos autodirigidos o con capacidad de autocontrol sobre la base de la “autonomía”.

Un aspecto corrientemente resaltado en los análisis acerca de los cambios en la organización del trabajo durante las últimas décadas ha sido la observación de un “achataamiento” de la pirámide de mandos en las empresas. Aún cuando estos procesos puedan tener lugar, ello no parece implicar un “relajamiento” del control sobre las fuerzas de trabajo. Más bien, este control adopta formas variadas.

La característica principal parece ser la introyección del control dentro de los equipos o células de trabajo pero no la atenuación de las jerarquías. Del mismo modo, la autonomía a la que constantemente se apela no parece significar una disolución del control sobre las fuerzas de trabajo. Este control opera permanentemente y en diversas direcciones, desde el control impuesto por el ritmo de la maquinaria, los procedimientos y controles de calidad, la interiorización del control para el cumplimiento de objetivos y la función de los propios trabajadores de controlarse unos a otros. La figura del capataz reaparece bajo la función del líder de equipo/ célula o “*team leader*”, e incluso su función parece multiplicarse a través de diversos mecanismos, técnicos y de gestión de la fuerza de trabajo, en la base de la estructura ocupacional.

Estas formas de gestión de la fuerza de trabajo se orientan hacia una economía de tiempos, reduciendo tiempos muertos a través de una intensificación del tiempo de trabajo, y a la maximización de la productividad¹⁹, lo cual no las distingue, en cuanto a su contenido, de otras formas de organización del trabajo bajo el modo de producción capitalista.

Sin embargo, distintas interpretaciones puntualizaron su distanciamiento del taylorismo. En particular, la conformación de equipos de trabajo, donde los trabajadores desarrollan una multiplicidad de funciones debiendo poseer un conocimiento integral de las operaciones y del proceso productivo, sería opuesto al trabajo fragmentado y repetitivo del taylorismo. Por su parte,

¹⁹ Estos contenidos incluso son explícitos en diversos convenios. Por ejemplo, en convenios de la empresa Toyota Argentina S.A., donde se establece el denominado ‘Sistema de Producción Toyota’ (TPS) se afirma: “Uno de los principios fundamentales del T.P.S. es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad.” (CCT 730/05 E, Art. 1.9)

las actividades de calidad y mejora continua, donde los mismos trabajadores son responsables de una evaluación de su desempeño y su trabajo así como de realizar propuestas para mejorar los procedimientos, quebrarían el carácter “deshumanizante” de dicha organización ampliándose la participación de los trabajadores.

En este punto cabe señalar, como apunta Roldán (2000: 95) en base al análisis de Nohara, que la multiplicidad de funciones descansa en una simplificación y estandarización de las tareas, e incluso la realización de tareas diversas “...mantiene más alerta a los operarios y, como resultado, es más fácil evitar la declinación de la eficiencia o el incremento de errores por descuido.”, lo cual conlleva una significativa intensificación del tiempo de trabajo.

Estas condiciones, orientadas en función de la valorización del capital, no modifican el control sobre las condiciones objetivas del proceso de trabajo e incluso se despliegan en un estrecho margen dado por procedimientos prescriptos y estandarizados. La apelación a la capacidad de resolver situaciones en la marcha del proceso productivo y la articulación de requerimientos relacionales con saberes técnicos entraña más bien una mayor sujeción de los trabajadores a la lógica del capital. De acuerdo con Roldán (2000: 94) “...los equipos *no controlan, sino que gestionan* el flujo de producción *de modo delegado...*”²⁰.

Se refuerza así una necesidad de rendimiento que recae en una mayor responsabilidad y ejerce una presión constante sobre el trabajador. La mayor autonomía aparece, pues, como la contratara de una dominación que no sólo opera exteriormente sino sobre todo internamente. La mayor libertad en la toma de decisiones oculta, por la dualidad del proceso de trabajo capitalista, un incremento del carácter despótico en la dirección de dicho proceso.

5. A modo de conclusión

A lo largo de este artículo intentamos analizar el modo en que el avance del capital sobre el trabajo operado en las últimas décadas del siglo XX se expresó en la estructura y los criterios de definición de las categorías socioprofesionales a partir del estudio de los convenios colectivos de trabajo. Como lo planteamos al comienzo, se trata de un análisis de relevancia actual en la medida en que los procesos operados en las últimas décadas configuran y delimitan las características que hoy asume la relación entre obreros y capitalistas y las posibilidades para transformarla.

El análisis realizado nos permitió apreciar que no se produjo una evolución homogénea en la estructura y criterios de definición de las categorías entre sectores ni según niveles de negociación. Incluso, tampoco se aprecia un proceso lineal a lo largo de las rondas negociales analizadas. Aún así, durante la década del '90 se observa un punto de inflexión, expresado fundamentalmente en los cambios operados acerca del personal incluido/ excluido de convenio y en la definición de las categorías incluidas en las negociaciones, además de una tendencia a la reducción de la estructura de categorías.

En efecto, el desarrollo previo ha mostrado procesos de reducción de categorías bajo convenio, lo cual se encuentra vinculado tanto con procesos de tercerización de determinadas actividades antes integradas a las empresas (Seguridad, servicio de comedor, servicio médico, entre otras) como con un proceso de exclusión de categorías de profesionales y técnicos, administrativos, entre otros trabajadores no jerárquicos, extendiendo la individualización de las relaciones laborales y fragmentando el colectivo de trabajadores.

Asimismo, a través de la lectura de los convenios colectivos de trabajo es posible observar una tendencia hacia la des-fijación de los trabajadores respecto de una/s tarea/s previamente delimitada/s. Ello se produce no sólo a partir de los cambios operados en la estructura y definición de las categorías mismas sino también mediante diversas cláusulas que habilitan la movilidad de los trabajadores entre puestos. Aún cuando en algunos casos no se aprecien modificaciones sustantivas a nivel de las categorías, las mismas disposiciones sobre distribución de funciones y tareas tornan difusa la organización de dichas categorías horadando cada uno de sus apoyos.

²⁰ Resaltado en el original.

En algunos sectores, como en el sector del vestido y en las negociaciones de actividad del sector textil, apreciamos que la reducción de categorías responde más bien a su integración, sobre la base de unos mismos criterios clasificatorios basados en la descripción de tareas en relación con una especialización dentro del proceso de trabajo.

En otros sectores, básicamente en negociaciones de empresa del sector químico y petroquímico, textil y automotriz, se observan cambios en los criterios de definición que resaltan el conocimiento integral de la operación, el carácter acumulativo de las tareas, la autonomía operativa y la polivalencia. Aún así, también pudimos apreciar la apelación al seguimiento de procedimientos estandarizados y a procedimientos de control y evaluación que parecen adoptar un carácter permanente.

Los saberes técnicos se presentan aquí articulados y entrelazados con aspectos o atributos comportamentales/ relacionales, relativos al “saber ser”. Estos contenidos se presentan superpuestos, como se dan en la efectividad del proceso de trabajo, donde los imperativos del control y modulación de las fuerzas de trabajo emergen como un sustrato inescindible de la productividad de esas fuerzas de trabajo, ligada a conocimientos técnicos específicos.

Estos procesos no lineales en el tiempo ni homogéneos entre negociaciones no dejan de resaltar que las categorías socioprofesionales y su definición en la negociación colectiva son una expresión del estado de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, es decir, una dimensión en disputa atravesada por la lucha de clases.

6. Bibliografía

- AGLIETTA, M. (1999), *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI.
- BATTISTINI, O. (2000), *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 -1998)*, Tesis de Maestría, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA.
- BISIO, R., BATTISTINI, O. y MONTES CATÓ, J. (1999), “Transformaciones de la negociación colectiva durante al vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”, en Fernández, A. y Bisio, R. *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Hvmanitas.
- BONNET, A. (2008), *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, Buenos Aires, Prometeo.
- BRAVERMAN, H. (1987), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Editorial Nuestro Tiempo.
- CORIAT, B. (2001), *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI.
- CORIAT, B. (2000), *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, México, Siglo XXI.
- CORIAT, B. (1976), *Ciencia, técnica y capital*, Madrid, Ed. Blume.
- DI LISA, M. (1982), “Instrumento y máquina en el Manuscrito 1861-1863 de Marx”, en *Progreso técnico y desarrollo capitalista*, Cuadernos de Pasado y Presente, N° 93, México.
- FIGARI, C. (2009), "Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria", en Alves, G; Figari, C. (Orgs), *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*, Brasil, Praxis.
- FIGARI, C., JABBAZ, M. y LOZANO R. (1994), “Estrategias empresariales de los ‘90 frente a la crisis y su impacto sobre el trabajo”, en Martínez, O. y Ximénez D., *Reconversión y movimiento obrero*, Buenos Aires, CIPES.
- GRAMSCI, A. (1998), *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires, Ed. Nueva Visión.
- MARSHALL, A. y PERELMAN, L. (2004), “Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”, en *Estudios Sociológicos*, XXII: 65, El Colegio de México.
- MARTICORENA, C. (2010), “Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera”, *Revista Estudios del Trabajo*, N° 39/ 40, Buenos Aires, ASET.

MARTICORENA, C. (2009), *Las características del trabajo asalariado en la industria manufacturera. Continuidades y rupturas entre la década del '90 y la postconvertibilidad en Argentina (1991-2006)*, Tesis de Maestría no publicada, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA.

MARX, K. (2001), *El Capital. Resultados del proceso inmediato de producción. Libro I Capítulo VI (Inédito)*, México, Siglo XXI.

MARX, K. (1998), *El Capital. Crítica de la Economía Política*, México, Siglo XXI.

MONTES CATÓ, J. (2005), “La configuración del poder en los espacios de trabajo, dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores”, *Sociología del Trabajo*, Nueva época, N° 54.

NAVILLE, P. (1971), “El progreso técnico, la evolución del trabajo y la organización de la empresa”, en Friedmann, G. y Naville P. (Comp.) *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

NOVICK, M. y TRAJTEMBERG, D. (2000) *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Documento de Trabajo N° 19, Secretaría de Trabajo, Coordinación de investigaciones y análisis laborales, MTEySS, Argentina.

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL, (2008) *La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo*, CTA, Argentina.

PALOMINO, H. (2005) *Las relaciones laborales en las empresas*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires, MTEySS.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG D. (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, Buenos Aires, MTEySS.

ROLDAN, M. (2000), *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género. Una interpretación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autopartista (1960-1990)*, Buenos Aires, EUDEBA.

TRAJTEMBERG, D., H. VARELA, B. MEDWID y C. SENÉN GONZÁLEZ (2007) “Relaciones laborales en el Sector de Alimentación”, *Trabajo, ocupación y empleo: Serie Estudios/6*, Buenos Aires, MTEySS.

XIMENEZ SÁEZ, D. (1993), “Calificación, categorías y capacitación laboral en la reconversión industrial”, Buenos Aires, Instituto Sindical de Capacitación "Raúl Scalabrini Ortiz”.

XIMENEZ SÁEZ, D. y O. MARTÍNEZ (1993), *La reconversión en las empresas. Su repercusión laboral*, Buenos Aires, Editorial Letrabuena.

ZANGARO, M. (2010) “El Management en el cruce de la subjetividad y el trabajo”, *Revista Herramienta*, N° 44, Buenos Aires, Ed. Herramienta.