

XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche, 2009.

## **La negociación colectiva 2003 - 2008: un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo.**

Ambruso, Marcos, Campos, Julia, Campos, Luis y Castelo, Felipe.

Cita:

Ambruso, Marcos, Campos, Julia, Campos, Luis y Castelo, Felipe (2009). *La negociación colectiva 2003 - 2008: un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo. XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-008/1262>

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

## **La negociación colectiva 2003 – 2008: un estudio comparativo con el período 1991 – 1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo \***

Marcos Ambruso, Julia Campos, Luis Campos y Felipe Castelo

### **1. Introducción**

El presente trabajo tiene por objeto analizar los rasgos característicos de la negociación colectiva no salarial de la últimas dos décadas. El trabajo analiza dos periodos de tiempo para comparar dicha evolución. El primer periodo, 1991 – 1999, corresponde con la etapa más acusada de políticas neoliberales en Argentina, determinó la multiplicidad de fórmulas de flexibilidad laboral en la negociación colectiva. El segundo período, 2003 – 2008, se ha caracterizado por un notable incremento del ritmo negocial, que se explica casi exclusivamente por la discusión de cláusulas salariales que contemplan el desajuste en las condiciones económicas producto de la crisis del 2001.

El relevamiento de ambos períodos posibilita realizar comparaciones en la dinámica negocial, señalando la existencia o no de modificaciones (en relación a contenidos, sujetos, ámbitos y niveles de la negociación). A su vez, también permite evaluar de manera crítica hasta dónde la negociación colectiva permitió, o no, recomponer la pérdida de derechos experimentada por los trabajadores durante la década de los '90.

Si bien la discusión salarial, en procura de incrementos nominales o reales, de por sí implica un cambio con relación a la negociación colectiva vigente durante la década pasada, caracterizada por ajustes peyorativos de condiciones de trabajo, ello no debe omitir la consideración de las características que ha asumido la negociación de cláusulas no salariales.

En materia convencional, podemos adelantar entonces, los temas negociados (excluyendo la cuestión salarial) no han experimentado una modificación sustancial, y

---

\* Documento elaborado por Marcos Ambruso, Julia Campos (UBA – Conicet), Luis Campos (Flasco – Conicet) y Felipe Castelo, integrantes del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina.

los actores sociales continúan implementado similares conceptos que en la década del '90.

## **2. Características del estudio y aclaraciones metodológicas**

A fin de avanzar en una evaluación comparativa entre las características de la negociación colectiva no salarial durante la década de los '90 y la dinámica asumida en la etapa actual, resulta necesario realizar dos recortes específicos.

En primer lugar, la selección del período a considerar responde a criterios vinculados tanto a la dinámica de las relaciones económicas y sociales como a la existencia de fuentes de información disponible.

En tal sentido, nuestra unidad de análisis estará conformada por los convenios colectivos de trabajo homologados durante los períodos 1991 – 1999 y 2003 – 2008.

La delimitación del primero de dichos períodos se justifica por dos cuestiones. Por un lado, resulta ampliamente representativo de las características del patrón de acumulación vigente durante la década de los '90, ya que no considera las negociaciones homologadas durante la salida de la crisis hiperinflacionaria de 1989, ni tampoco las realizadas durante el período final, y terminal, del régimen de convertibilidad; por el otro, la información correspondiente a la negociación colectiva durante estos años se encuentra sistematizada con un importante nivel de detalle en el trabajo “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo (Novick y Trajtemberg, 2000).

Por su parte, la elección del período 2003 – 2008 responde a que se trata de los años de estabilización de las modificaciones en la situación social y económica luego de la salida del régimen de convertibilidad, eliminando por ende las distorsiones que podría provocar la inclusión de las negociaciones colectivas homologadas en el año 2002, cuando los efectos del derrumbe previo se encontraban muy cercanos. Por otra parte, la información sobre las negociaciones colectivas desarrolladas en este período se

encuentra sistematizada en la base de datos que posee el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, por lo que resulta de fácil acceso a los fines de realizar la comparación con el período anterior.

El segundo recorte metodológico está constituido por la selección de los institutos laborales que serán utilizados a fin de realizar la comparación entre la negociación colectiva no salarial en uno y otro período.

En este sentido, debemos reiterar que dejaremos expresamente fuera de los alcances de este estudio a la negociación colectiva salarial, en donde sí existe una modificación sustancial con relación a la dinámica existente durante la década de los '90.

Por nuestra parte, centraremos el análisis en la negociación de aquellas cláusulas no salariales que se vinculan directamente con la dinámica de las relaciones sociolaborales hacia el interior de los establecimientos: la organización del trabajo y la jornada laboral.

Ambos aspectos son expresión de la denominada “flexibilidad interna”, caracterizada por una mayor disposición de la mano de obra por parte del empleador, sea en la extensión o distribución de la jornada, sea en la disponibilidad para la asignación de tareas con independencia de ciertos límites impuestos por la categoría o el contenido contractual de la función.

La negociación colectiva en este sentido se estatuye como una vía de flexibilidad normativa que, o por habilitación expresa de la ley para ello, o por la legitimación que pareciera proveerle al empleador por su inclusión en el convenio colectivo, en la práctica desmantela parte del soporte legal de protección.

La limitación legal de la jornada de trabajo entonces, con máximos diarios y semanales, o la facultad de su distribución y modificación, con márgenes acotados en razón del imperativo legal de no alterar las condiciones esenciales del contrato de trabajo, aparecen alterados por la norma colectiva que amplía el rango de ambos extremos: se

reemplazan los límites indicados por promedios más extensos; y se permiten variaciones mediante turnos u otras formas de flexibilizar la puesta a disposición del trabajador.

Del mismo modo la rigidez del sistema de categorías, taylorista-fordista, que importaba una valla infranqueable a la modificación del contenido de la prestación, se reemplaza por el trabajo vivo en su máxima expresión, es decir, en su versión de maleabilidad según las condiciones y necesidades del empleador.

En ambos casos, si bien la vía elegida será la negociación colectiva, el disparador y habilitador inicial es la propia norma legal: la ley 24.013 (que modifica el art. 198 LCT) en materia de jornada, y la ley 24.467 para la pequeña empresa en las modificaciones sobre vacaciones y categorías.

### **3. El contexto socioeconómico como condicionante de la negociación**

El proceso histórico desarrollado en Argentina en la década del '90 encuentra sus raíces en las crisis de 1970 y en la forma concreta que asume localmente con la dictadura militar, pero a su vez implicó un salto cualitativo respecto a la subetapa anterior. Desde la perspectiva del movimiento obrero, a la desarticulación de la organización de los trabajadores producto de la persecución y desaparición de militantes y dirigentes en la dictadura, se sumó la hiperinflación y el desempleo como procesos de expropiación masiva y disciplinamiento social.

Este contexto permite explicar, en gran medida, las reformas regresivas para los trabajadores que logran implementarse durante la convertibilidad, tanto en términos de pérdida sustantiva de derechos como por efecto del programa de privatizaciones, que supuso transferir al capital una enorme masa de riqueza social acumulada durante décadas.

Los efectos de este proceso se tradujeron en una creciente asimetría en la correlación de fuerzas, que imposibilitó la negociación de condiciones que superaran o al menos igualaran las obtenidas en la última gran ronda negocial de 1975. En consecuencia, la

posibilidad de mantener la vigencia del convenio anterior como estrategia defensiva se tradujo en una merma considerable de los acuerdos efectivamente celebrados. Como una derivación de ello, la mayor cantidad de negociaciones durante este período se explica por las actividades cuyo comportamiento económico fue positivo en el período, tales como automotrices, empresas de servicios privatizadas, y las industrias petrolera y petroquímica (Novick y Trajtemberg, 2000).

En términos generales, este proceso significó cambios radicales en las formas negociales. Como destacaremos a continuación, en la década del '90, y particularmente a partir de 1994 la gran mayoría de los convenios y acuerdos fueron pactados por empresa, a diferencia de la forma anterior en la cual predominaban los acuerdos por rama o sector<sup>1</sup>. Estos acuerdos estuvieron signados por la flexibilidad contractual y la regulación flexible al interior de la empresa vinculada con los cambios en la jornada, la organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones (Novick y Trajtemberg, 2000).

Hacia 1999 se inicia un proceso recesivo que terminaría provocando la caída de la convertibilidad en diciembre de 2001, y la profundización de los valores ya críticos de los indicadores sociales (más del 50% de la población de hallaba por debajo de la línea de pobreza, el desempleo llegaba a casi el 25% de la población económicamente activa), modificando aún más los términos en que se realizaba la negociación colectiva. En esta etapa de transición se evidenció como constante la aplicación de los procedimientos preventivos de crisis y la negociación por empresa. Al respecto, las principales cláusulas negociadas se referían a la regulación de despidos y suspensiones, y a reducciones salariales y de jornada.

La culminación del ciclo recesivo a fines del año 2002 y el inicio de una fase ascendente provocó cambios tanto en las características de la conflictividad obrera como en la dinámica de la negociación colectiva.

---

<sup>1</sup> En este sentido, debemos destacar que el acuerdo marco firmado en 1994 entre el Gobierno Nacional, la CGT y las cámaras empresariales hacían referencia a incentivar la modificación de la estructura de negociación en dicho sentido.

De esta manera, la negociación colectiva de los salarios y las condiciones laborales se ha ubicado nuevamente como un eje central del proceso de definición de las características de las relaciones en el ámbito del trabajo, al menos en lo referente al sector formal de actividad (Palomino, H. y Trajtenberg, D; 2007).

Sin embargo, aún así resulta importante detectar continuidades y rupturas entre las características de la negociación colectiva durante la década de los '90 y la etapa actual. Para ello, a continuación describiremos el proceso de uno y otro período, considerando la dinámica de la negociación, los sujetos y las actividades que la llevaron adelante, y finalmente los contenidos no salariales, circunscriptos a las cláusulas referidas a jornada y a organización del trabajo

#### **4. La negociación de convenios colectivos de trabajo: una comparación de la dinámica entre los períodos 1991 – 1999 y 2003 – 2008**

Entre los años 1991 y 1999 se homologaron 517 convenios colectivos de trabajo, a razón de un promedio de 57 convenios colectivos por año. Asimismo, dentro de dicha etapa puede distinguirse un aumento considerable a partir del año 1993, ya que entre los años 1993 y 1999 dicho promedio ascendió a 70.

Para el período 2003 – 2008, ese promedio aumenta a 117 convenios por año, es decir, que casi se duplica con relación al período 1991 – 1999, y aumenta un 67% con relación al subperíodo 1993 – 1999.

Este aumento implicó una modificación importante con relación a la cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante al década de los '90 (aunque es necesario aclarar que el punto de comparación inicial corresponde a una etapa de muy poca negociación). Sin embargo, es en cuanto al área funcional de los convenios donde quizás se observan los mayores cambios, estimulados tanto por vía de la norma heterónoma como por efecto de las modificaciones socioeconómicas experimentadas luego de la caída del régimen de convertibilidad y la finalización del ciclo recesivo a finales de 2002.

En cuanto a la primera de dichas causales podemos destacar que, en el período 1991-1999, a partir de la sanción del Decreto 470/93, se produjo un aumento de los convenios colectivos de empresa, en detrimento de los convenios de actividad.

Por el contrario, a partir del 2004, con la sanción de la ley 25.877, la norma vuelve a priorizar los convenios de actividad. Ello, sumado a la necesidad de contar con pautas más uniformes de regulación de las relaciones laborales como consecuencia de las características que asumió el proceso económico a partir del año 2003, dio cuenta de una recuperación muy importante, en términos relativos, de los convenios por actividad.

Desde el año 2003 a esta parte se verifica un incremento ininterrumpido en la cantidad de negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo. A pesar de ello, este dato merece ser contextualizado a partir de un análisis del conjunto de las negociaciones desarrolladas en el período.

En efecto, a lo largo del período en cuestión la gran mayoría de las negociaciones colectivas se han circunscripto a la cuestión salarial, a través de acuerdos colectivos. Ello frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican una negociación de la totalidad de las modalidades laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia.

Al respecto, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2003 – 2008 se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos<sup>2</sup>.

Este incremento del ritmo negocial respondió, entre los años 2003 y 2005, a la incorporación de los aumentos salariales otorgados por decretos del Poder Ejecutivo a las escalas de convenio.

Posteriormente, entre los años 2006 y 2008, este aumento se debió a un nuevo momento de la negociación salarial, ya desvinculada de la política inicial del gobierno, aunque ahora sujeta a la imposición de las pautas del 19%, 16,5% y 19,5% respectivamente.

---

<sup>2</sup> Ver Observatorio del Derecho Social, Informes de Coyuntura sobre Conflicto y Negociación Colectiva, varios períodos, en [www.observatoriocta.org.ar](http://www.observatoriocta.org.ar).

Como hemos señalado, estos acuerdos, eminentemente salariales, no han sido considerados para la elaboración de este trabajo.

## 5. Sujetos de la negociación

En este apartado analizamos las características de la negociación según los sujetos involucrados en las mismas. Así trabajamos básicamente con tres categorías: representantes sindicales en el lugar de trabajo, organizaciones sindicales de base, organizaciones sindicales de ámbito nacional (federaciones y uniones).

El análisis de los sujetos de la negociación requiere relevar la existencia de dos dimensiones en particular. Por un lado, los niveles de la estructura sindical que participan en los procesos de negociación. Por el otro, las actividades que explican la mayor parte de las negociaciones homologadas en un período determinado.

Con relación a la composición de la representación sindical, se observa una marcada tendencia a la concentración de la negociación en las organizaciones nacionales, ya sea uniones o federaciones, con escasa participación de los niveles inferiores. Como puede apreciarse en los cuadros siguientes, la estructura negocial no ha variado sustancialmente, manteniendo las federaciones y los sindicatos nacionales la primacía en la negociación (ver cuadros n° 1 y 2).

**Cuadro n° 1: Sujetos de la negociación colectiva 1991 – 1999**

| 1991-1999                           | Cantidad | Porcentaje |
|-------------------------------------|----------|------------|
| <b>Federaciones o Uniones solas</b> | 368      | 70,0%      |
| <b>Federación con el Sindicato</b>  | 42       | 8,0%       |
| <b>Sindicato solo</b>               | 109      | 22,0%      |

**Cuadro n° 2: Sujetos de la negociación colectiva 2003 – 2008**

| 2003-2008  | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| <b>Federaciones o Uniones solas</b>                    | 465      | 66,4%      |
| <b>Federación o Unión con el Sindicato o Seccional</b> | 76       | 10,9%      |
| <b>Sindicato solo</b>                                  | 159      | 22,7%      |

Finalmente, en cuanto a los sujetos de la negociación debe destacarse la limitada participación de los órganos de representación directa de los trabajadores en las negociaciones desarrolladas en el ámbito de la empresa.

En tal sentido, el artículo 17 de la ley 14.250, según el texto reformado por la ley 25.877, dispone que “La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal”.

Sin embargo, el análisis de los convenios colectivos celebrados a nivel de empresa entre los años 2006 y 2008<sup>3</sup> da cuenta de que esta prescripción legal se cumple en tan sólo el 45,45% de los casos (ver cuadro n° 3).

De lo expuesto se desprende que, aún existiendo un dispositivo legal que garantiza la participación de los órganos de base en la negociación colectiva, esta sigue estando fuertemente centralizada, cualquiera sea el ámbito funcional que se considere.

**Cuadro n° 3: Participación de delegados y comisiones internas en los convenios colectivos por empresa (2006 – 2008)**

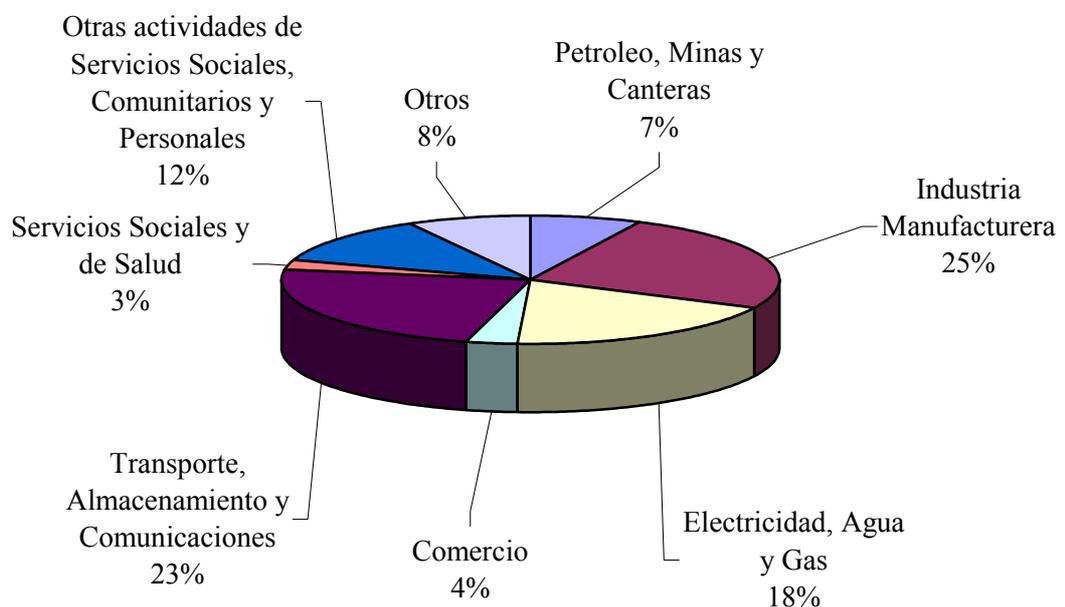
|              | <b>Total CCT por empresa</b> | <b>CCT con participación de delegados</b> | <b>% cumplimiento ley 25.877</b> |
|--------------|------------------------------|---|----------------------------------|
| <b>2006</b>  | 84                           | 37  | 44,05%                           |
| <b>2007</b>  | 105                          | 45  | 42,86%                           |
| <b>2008</b>  | 75                           | 38  | 50,67%                           |
| <b>Total</b> | 264                          | 120                                       | 45,45%                           |

Durante la década del 90, las actividades más dinámicas en materia negocial fueron las que recibieron inversión extranjera directa y las empresas emergentes del proceso de privatizaciones. Así, mecánicos, petroleros, químicos, ferrocarriles, telecomunicaciones y energía, luz y agua concentraron la mayor cantidad de convenios colectivos homologados (Novick y Trajtemberg, 2000).

<sup>3</sup> Al respecto, la información disponible en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA corresponde a estos dos años, sin contar con datos referidos a los años 2003 – 2005. Sin embargo, la cantidad de convenios celebrados entre 2006 y 2008 resulta suficiente para extraer conclusiones al respecto.

En el período actual, si bien se mantiene la tendencia del período anterior (ver gráfico n° 1), han surgido con dinamismo nuevas actividades (juegos de azar, peajes, vigilancia) y se han firmado nuevos convenios donde los sindicatos de 1° grado se separaron de sus respectivas federaciones, tales como farmacia, telefónicos, sanidad.

**Gráfico n° 1: CCT homologados según actividad económica (2003 - 2008)**



## 6. Contenidos de la negociación

### 6.1 La regulación de la jornada y la organización del trabajo en los convenios colectivos: 1991 – 1999

En la década del 90, la llamada flexibilidad externa fue impulsada por la norma legal, que, a través de la ley 24.013, introdujo los llamados “contratos basura”, habilitando formas de contratación de la fuerza de trabajo que derivaron en un aumento de la precarización laboral. Asimismo, la ley 24.467 habilitó la posibilidad de negociar por acuerdo de partes condiciones particulares para las pequeñas y medianas empresas. Por otra parte, la flexibilidad interna se implementó a través de la decisión unilateral de las empresas y, subsidiariamente, a través de la negociación colectiva, con la introducción de modificaciones en el cómputo de la jornada de trabajo y en la organización interna.

En términos generales, Novick y Trajtemberg señalan que “en materia de contenidos, se destaca la negociación de flexibilidad, considerada tanto hacia el mercado de trabajo (expresada en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado) como en la organización interna de la empresa (jornada, organización del trabajo y remuneraciones). El 75% de los acuerdos o convenios (de aquellos que negociaron al menos dos cuestiones), incluyeron al menos una cláusula de flexibilidad” (Novick y Trajtemberg, 2000).

En este marco, la adaptación de jornada de trabajo a las fluctuaciones de la demanda tiene un impacto directo no sólo sobre el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, sino también sobre la imprevisibilidad del goce del tiempo de ocio, afectando, en consecuencia, la calidad de vida de los trabajadores.

La modificación del cómputo del horario de trabajo ha sido uno de los principales cambios incorporados en los convenios colectivos pactados en la década del ‘90. Su objetivo apuntaba a mejorar la capacidad de las empresas para responder, con rapidez y bajos costos, a la creciente fluctuación de la demanda de bienes y servicios, mediante mecanismos de intensificación del trabajo que tienden a reducir, o eliminar, el pago de horas extraordinarias (Osaki, 1999). En nuestro país, la figura se habilitó por la ley 24.013, sancionada en 1991, que en su artículo 25 habilita el sistema de promedios.

Otro instrumento flexibilizador de la jornada de trabajo fue el establecimiento de turnos fijos o rotativos, que permitían a las empresas disponer de fuerza de trabajo durante las 24 horas del día, garantizando de esta manera una producción continua y permanente.

Finalmente, un tema que impactó sobre el tiempo de ocio del trabajador es la flexibilidad del uso de las vacaciones. En este sentido, la ley habilitó, no sólo a otorgar las mismas en un período distinto al establecido en la ley (art. 154) sino también la posibilidad de su fraccionamiento (art. 164).

En este marco, Novick y Trajtemberg (2000) señalan que durante este período “la flexibilidad en la asignación del tiempo de trabajo (jornada) es el ítem que más se ha negociado (46,6% de las unidades negociales no exclusivamente salariales) y es la que más ha crecido”. Al respecto, sobre una base de 1.224 acuerdos y convenios, la incorporación de cláusulas de flexibilidad en materia de jornada de trabajo se encuentra en 571 negociaciones.

Al respecto, cabe destacar que, según la información consignada en dicho trabajo, es posible detectar dos etapas diferenciadas. Mientras que entre 1991 y 1994 la existencia de cláusulas referidas a la jornada de trabajo se verificaba en el 24,9% de las negociaciones consideradas, en la segunda mitad de la década esta proporción se eleva significativamente, hasta estar presente en el 62,9% de los casos.

En cuanto a la flexibilidad de la organización del trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos productivos modificaron categorías profesionales, establecieron nuevos requerimientos y condujeron a una constante evaluación de los saberes necesarios para el desarrollo de las tareas. En este sentido, las empresas apuntaron a preservar el derecho de organizar el proceso productivo asignando a los trabajadores la realización de tareas y funciones adicionales, lo que operó en la práctica como un mecanismo que permite la reducción de costos laborales.

La principal variable utilizada en esta línea ha sido la polivalencia funcional, que permite a las empresas desplegar y trasladar a los trabajadores asignándoles distintas tareas cuando la demanda de trabajo varía o por necesidades organizacionales.

Otro instrumento flexibilizador ha sido la incorporación de sistemas de trabajo en equipos o células, instrumentos derivados del proceso de trabajo toyotista, y con preeminencia, por ende, en el sector automotriz, que sin embargo se ha ido extendiendo a otras actividades.

Finalmente, muchas actividades han introducido modificaciones en el sistema de categorías profesionales, eliminando directamente categorías en desuso o incorporando

nuevas en función de cambios en la organización del trabajo o por incorporación de tecnología.

Sobre este aspecto, el estudio de Novick y Trajtemberg señala que la presencia de cláusulas sobre nuevas modalidades de organización del trabajo se encuentra en 478 negociaciones sobre un total de 1.224 acuerdos y convenios no exclusivamente salariales, es decir, en un 39% del total de la base considerada.

Nuevamente, es posible realizar un análisis diferenciado en las dos subetapas del período. Entre 1991 y 1994 las cláusulas sobre organización del trabajo se encontraban presentes en el 25,6% de los acuerdos y convenios no exclusivamente salariales. Posteriormente, también se experimenta un importante incremento, aunque no tan pronunciado como en el caso de las cláusulas sobre jornada de trabajo, pasando, entre 1995 y 1999 a estar presentes en el 49% de las negociaciones.

## **6.2 La regulación de la jornada y la organización del trabajo en los convenios colectivos: 2003 – 2008**

### **6.2.1 Precisiones metodológicas**

En el presente apartado, daremos cuenta del tratamiento que han dado los actores sociales a estas dos variables en los convenios colectivos homologados en el período 2003 – 2008, a efectos de dilucidar si efectivamente ha habido un cambio de tendencia, o por el contrario, se mantienen los criterios implementados en las negociaciones de la década anterior.

En líneas generales, entre los años 2003 y 2008 la introducción de contenidos no salariales en la negociación colectiva se llevó a cabo en los convenios colectivos, ya que los acuerdos, en el 80% de los casos, establecieron condiciones exclusivamente salariales. Sin embargo, en algunos casos, por vía de acuerdos, se han modificado algunas condiciones de trabajo, en particular relativas a jornada y categorías profesionales.

A los efectos de la comparación con los contenidos de la negociación colectiva en el período 1991 – 1999, tal como fueran relevados en el documento de trabajo del Ministerio de Trabajo elaborado por Novick y Trajtemberg, es necesario realizar las siguientes aclaraciones metodológicas, ya que no es posible realizar comparaciones lineales.

Ello se debe, principalmente, a la existencia de una discrepancia en las unidades de análisis. Mientras que dicho estudio considera la totalidad de convenios y acuerdos colectivos que negociaron al menos dos cláusulas, en el presente trabajo utilizamos como fuente de información los convenios colectivos de trabajo, dejando fuera expresamente a los acuerdos.

La selección de distintas unidades de análisis se justifica por los siguientes motivos, aún cuando ello dificulte la realización de comparaciones entre ambos períodos.

En efecto, en el período 1991 – 1999 las cláusulas de flexibilidad se incorporaron tanto a través de convenios como de acuerdos, con un sesgo a favor de los primeros. Asimismo, la proporción de negociaciones exclusivamente salariales ascendió, en el conjunto del período, al 23%.

En este sentido, entendemos que si bien esta discrepancia en las unidades de análisis imposibilita realizar comparaciones entre uno y otro período, resulta necesaria para caracterizar con mayor nivel de certeza la forma que asumió, en cada uno de estos momentos, la regulación de la jornada y la organización del trabajo por vía de la negociación colectiva. En consecuencia, las conclusiones de este estudio y las comparaciones que se realicen, deberán ser matizadas al calor de estas precisiones metodológicas.

## **6.2.2 La regulación de la jornada de trabajo**

En términos generales, de los 700 convenios colectivos homologados entre 2003 y 2008 al menos 352<sup>4</sup> incorporaron una o más cláusulas que flexibilizan el tiempo de trabajo, lo que implica un 50,3% del total.

Tal como surge del cuadro n° 4 la cláusula más utilizada fue el establecimiento de diversos sistemas de turnos fijos o rotativos, que se encuentra presente en el 33% de los casos, en tanto el fraccionamiento de las vacaciones se establece en el 23% de los convenios. Por vía de acuerdos, se observan algunas negociaciones que han modificado la duración de la jornada de trabajo.

**Cuadro n° 6: Cantidad de cláusulas que flexibilizan la jornada de trabajo en acuerdos y convenios colectivos de trabajo (2003 – 2008)**

|  | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | Convenios  |                         |
|--|------|------|------|------|------|------|------------|-------------------------|
|  |      |      |      |      |      |      | Total      | % sobre el total de CCT |
| <b>Modificación de la Jornada</b>        | 1    | 1    | 3    | 0    | 4    | 2    | <b>11</b>  | <b>1,57%</b>            |
| <b>Jornada Promedio</b>                  | 7    | 5    | 12   | 11   | 7    | 6    | <b>48</b>  | <b>6,86%</b>            |
| <b>Turnos</b>                            | 35   | 22   | 38   | 42   | 71   | 50   | <b>258</b> | <b>36,86%</b>           |
| <b>Fraccionamiento de las Vacaciones</b> | 24   | 17   | 27   | 35   | 32   | 21   | <b>156</b> | <b>22,29%</b>           |

En relación a la modificación de la jornada de trabajo<sup>5</sup>, la flexibilización se realiza por medio de dos estrategias. Por un lado, se extiende la jornada de trabajo alegando necesidades propias de la actividad (CCT 278/98E), en otros casos se extiende por un período temporal ante requerimientos específicos de producción (CCT 8/89E). Son excepcionales los casos que computan una baja en el horario de trabajo vía acuerdo, entre los que se encuentran Subterráneos (93/06), FOETRA (970/07) y FENTOS (CCT 798/06)

<sup>4</sup> Excluimos aquí los convenios que sólo contienen cláusulas referidas a la modificación de la jornada de trabajo, ya que allí se plasman tanto reducciones como incrementos del horario de trabajo por lo que, en su conjunto, no pueden ser calificadas como flexibilizadoras de la relación laboral.

<sup>5</sup> La sistematización de las disposiciones referidas a la modificación de la jornada de trabajo no permite realizar un análisis lineal, puesto que, como surge de los ejemplos, responden a tendencias divergentes (algunas implican conquistas de los trabajadores, por vía de reducción de la jornada, y otras se insertan en una línea de flexibilización y pérdida de derechos). Aún así, estas dos tendencias contrapuestas no influyen en el análisis general de las cláusulas sobre jornada de trabajo en general puesto que, como surge del cuadro n° 6, su incidencia sobre el total es marginal.

Otro elemento fue la negociación de la jornada promedio. Estas cláusulas negocian semanal e incluso anualmente cantidad de horas de trabajo, que luego el empleador puede organizar según su necesidad con mayor o menores restricciones según el CCT. Estas cláusulas de flexibilización le otorgan al empleador un poder casi irrestricto sobre la organización de la jornada de trabajo. El único caso del periodo que contrarresta esta tendencia es el CCT 765/06, firmado entre firmado entre SMATA y JOHNSON CONTROLS AUTOMOTIVE SYSTEMS, en el cual se eliminó la cláusula del convenio anterior (CCT 234/97E), que establecía una modalidad programada de trabajo que incluía la jornada promedio.

La modalidad de turnos fijos o rotativos se presenta en numerosos convenios, cuya organización del trabajo requiere sistemas de producción ininterrumpida. Sin embargo, su uso se ha extendido a actividades como emergencias médicas, bingos, textiles y estaciones de servicio del ACA. En algunos casos se pactan adicionales especiales por turno, en otros casos se prevé la información previa a la organización sindical en caso de cambios de turno.

Finalmente, el fraccionamiento de vacaciones se negoció en los convenios de tabaco, cooperativas telefónicas, cementerios y empresas de información. Como contra partida, el Sindicato Obreros Curtidores y Curtiembres Fonseca (Reg. 389/05), según acuerdo de partes se derogó el fraccionamiento de vacaciones establecido en el convenio colectivo.

### **6.2.3 La regulación de la organización del trabajo**

En cuanto a la organización del trabajo, las cláusulas flexibilizadoras se presentan en al menos 341<sup>6</sup> negociaciones, lo que representa el 48,7% de los convenios homologados, con una presencia muy importante de las cláusulas que establecen la polivalencia o multifuncionalidad de tareas (ver cuadro n° 5). Por vía de acuerdos, ha habido un importante número de negociaciones que modifican las categorías profesionales; en

---

<sup>6</sup> Excluimos aquí los convenios que sólo contienen cláusulas referidas a la modificación de categorías de trabajo, puesto que, como veremos, su incorporación responde a razones que impiden realizar un análisis lineal (introducción o eliminación de categorías iniciales, reestructuración de las intermedias).

algunos casos eliminando las categorías iniciales, y en otros creando nuevas categorías iniciales o ante nuevos requerimientos de la actividad.

**Cuadro n° 5: Cantidad de cláusulas que flexibilizan la organización del trabajo en acuerdos y convenios colectivos de trabajo (2003 – 2008)**

|                                     | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | Convenios  |                         |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------------|-------------------------|
|                                     |      |      |      |      |      |      | Total      | % sobre el total de CCT |
| <b>Polivalencia</b>                 | 88   | 38   | 41   | 53   | 77   | 38   | <b>335</b> | <b>47,86%</b>           |
| <b>Células o Equipos de Trabajo</b> | 2    | 4    | 7    | 8    | 4    | 5    | <b>30</b>  | <b>4,29%</b>            |
| <b>Modificación de Categorías</b>   | 25   | 18   | 13   | 20   | 14   | 4    | <b>94</b>  | <b>13,43%</b>           |

La polivalencia funcional se expresa en forma similar en numerosos convenios y refiera a la flexibilización en la asignación de tareas que el empleador realiza al trabajador. Se borran así las categorías y las especializaciones.

A modo de ejemplo, el CCT 673/04E firmado entre ASOCIACION OBRERA MINERA ARGENTINA / MINERA ARGENTINA GOLD S.A. establece:

*Las tareas, funciones y categorías incluidas en el convenio son polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar las tareas y funciones que la empresa le asigne y para las que se encuentre previamente capacitado. En el marco de esta polivalencia, le ejecución transitoria y accesoria de tareas correspondientes a otras categorías no supondrá perjuicio económico ni moral al trabajador.*

Otra forma que asume la flexibilización es a partir de la negociación de cláusulas que regulan el accionar de equipos de trabajo o células. En este periodo las principales negociaciones de este tipo, se aplican en la actividad de empresas de limpieza en Córdoba y en empresas de la industria automotriz, juegos de azar y papeleros.

Finalmente, se han modificado categorías profesionales, no sólo a través de convenios, sino fundamentalmente por acuerdos, siendo esta cláusula la más negociada por esa vía.

En METROVIAS se crearon nuevas categorías para incorporar al convenio a los trabajadores de empresas contratistas. En la actividad del seguro y en publicidad se pactaron la creación de categorías iniciales, al igual que en ceramistas y telefónicos, y en el convenio de choferes de camiones se incorporó la categoría de custodio de unidades blindadas.

Finalmente, se eliminaron las categorías de peón en las actividades metalúrgicas, maestranza, obreros navales y textiles.

#### **6.2.4 Una mirada comparativa sobre el contenido de la negociación colectiva entre los períodos 1991 – 1999 y 2003 – 2008**

En este estado, estamos en condiciones de realizar una primera evaluación sobre los alcances de la negociación de cláusulas referidas a la jornada y organización del trabajo en los dos períodos considerados: 1991 – 1999 y 2003 – 2008.

Al respecto, en el cuadro n° 6 hemos volcado la información proveniente del Documento de Trabajo N° 19 del Ministerio de Trabajo sobre el período 1991 – 1999 y la existente en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA para el período 2003 – 2008. A su vez, hemos presentado al primero de ellos tanto en términos agregados como a partir de las dos subetapas allí presentes (1991 – 1994 y 1995 – 1999).

#### **Cuadro n° 6: porcentaje de negociaciones colectivas no salariales que incluyen cláusulas de flexibilización referidas a jornada laboral y organización del trabajo**

|                                 | <b>1991-1994</b> | <b>1995-1999</b> | <b>1991-1999</b> | <b>2003-2008</b> |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Jornada laboral</b>          | 24,86            | 62,91            | 46,65            | 50,29            |
| <b>Organización del trabajo</b> | 25,62            | 49,07            | 39,05            | 48,71            |

Elaboración propia sobre la base de Novick y Trajtemberg, 2000, y datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

De la información allí consignada se desprende, en primer lugar, que en el período 2003 – 2008 no se produjeron modificaciones sustanciales con relación a la década anterior.

En tal sentido, en términos relativos se experimenta un crecimiento mayor en la proporción de cláusulas sobre organización del trabajo, que aumenta del 39,05% al 48,71%, lo que implica un incremento del 24,7%. Por su parte, la proporción de cláusulas sobre flexibilización de la jornada aumenta un 7,8%, pasando del 46,65% al 50,29%.

De esta manera puede sostenerse, en términos generales, que la negociación colectiva no exclusivamente salarial en el período 2003 – 2008 se caracterizó por mantener la incorporación de cláusulas de flexibilización referidas a la jornada laboral en los términos existentes en la década de los '90, y por incrementar sustancialmente la presencia de cláusulas referidas a la organización del trabajo.

Sin embargo, de la información consignada en el cuadro n° 6 pueden extraerse conclusiones adicionales a partir de considerar la dinámica particular de cada uno de los subperíodos.

La decisión de analizar la década del '90 mediante sub-periodos parte del supuesto de heterogeneidad al interior de la etapa, al menos en lo que refiere a algunas variables. Así, utilizamos como variable de control el momento previo y posterior al acuerdo marco firmado en 1994 por el Gobierno Nacional, las cámaras patronales y la CGT, por considerar que a partir del mismo se profundizan y multiplican las cláusulas flexibilizadoras.

En efecto el comportamiento de estas dimensiones dista de ser lineal a lo largo de las tres etapas consideradas.

Así, la incorporación de cláusulas referidas a la flexibilización de la jornada laboral tuvo su momento de mayor dinamismo en la segunda mitad de la década de los '90, cuando se encontraban en el 62,91% de las negociaciones. Posteriormente, en el período que transcurre entre 2003 y 2008 se verifica un retraimiento de este tipo de cláusulas, aunque en niveles que todavía se encuentran muy por encima de los existentes en la

primera mitad de los años '90 (50,29% del total de negociaciones no exclusivamente salariales contra el 24,86%).

El comportamiento de la incorporación de cláusulas referidas a la organización del trabajo sí presenta un comportamiento lineal, ya que la etapa actual mantiene los valores más elevados de la década de los '90, registrados entre los años 1995 y 1999. Frente a estos datos, resulta significativo observar la materialidad de cada mecanismo flexibilizador y las potencias de su utilización en el proceso productivo.

Es tal sentido ya se ha hecho referencia a la implementación en extensión y profundidad de cláusulas flexibilizadoras de la jornada a lo largo de la década del '90: turnos rotativos, jornadas de 12 horas, fraccionamiento de vacaciones, etc. Sin embargo, estos avances, que posibilitaron una mayor explotación de la fuerza de trabajo, tienen como límite objetivo la propia extensión del día. No es posible que un trabajador trabaje más de 24 horas en una jornada. Los límites que encuentra esta forma, obligan al capitalista a realizar avances técnicos u organizativos que permitan mayor producción de valor en menos tiempo, haciendo posible el aumento de la explotación sin necesidad de seguir aumentando las horas de trabajo.

No es de extrañar, entonces, que se experimente un crecimiento, en términos relativos, de las cláusulas que promueven un mayor grado de flexibilización de las condiciones de trabajo que apunta a la racionalización y organización del proceso productivo.

Finalmente, la persistencia de altos niveles de incorporación de cláusulas de flexibilización de la jornada laboral y de la organización del trabajo provoca que en el 67% de los convenios colectivos de trabajo homologados entre 2003 y 2008 (471 sobre un total de 700) se encuentre presente al menos una de estas cláusulas<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Al respecto, cabe destacar que se trata de la mínima estimación posible de cláusulas de flexibilización la jornada laboral y la organización del trabajo, puesto que, por las razones expuestas en el análisis de cada uno de dichos ítems, no se han considerado las cláusulas que importaron una modificación de la extensión de la jornada y en las categorías de trabajo.

## **7. Conclusiones**

Este estudio aporta elementos para analizar la dinámica de la flexibilización laboral en Argentina a partir de su implementación generalizada a principios de la década de los 90 hasta nuestros días. Si bien el aporte se realiza únicamente sobre la flexibilización negociada vía convenios colectivos de trabajo, creemos que la evidencia es suficiente como para afirmar que estos mecanismos continuaron usándose pasada la etapa de convertibilidad, incluso profundizándose en algunos casos.

Es particularmente relevante la dinámica negocial que adquieren ambas cláusulas analizadas, jornada y organización, ya que evolucionan similarmente a la década anterior, aún cuando bastos indicadores económicos mostrarían una mejora en las condiciones económicas del país.

Otro elemento central que aporta este trabajo es la evolución de cada una de estas cláusulas. En tal sentido se evidencia un estancamiento en la negociación de flexibilización vía jornada, y una leve profundización en las cláusulas referentes a la organización del trabajo. Así, lejos de analizar el fenómeno como un retraimiento de la flexibilización laboral vía jornada, lo que se evidencia es la inelasticidad de esta forma de extracción de plusvalor, por sobre la organización del trabajo que en principio no cuenta con la limitación de las 24 horas diarias.

### **Bibliografía consultada:**

- Basualdo, E; “La reestructuración de la economía argentina durante las últimas décadas: de la sustitución de importaciones a la valorización financiera”, en Eduardo M. Basualdo y Enrique Arceo (compiladores), Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales. CLACSO, 2006.
- Ermida Uriarte, O; “La Flexibilidad”, FCU, Montevideo, 2000.
- Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo n° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000.

- Observatorio del Derecho Social de la CTA, Conflictividad laboral y negociación colectiva, Informe de coyuntura trimestral (varios períodos).
- Observatorio del Derecho Social de la CTA, Informe sobre la negociación colectiva no salarial 2002 – 2005.
- Observatorio del Derecho Social de la CTA, Patrones de conducta en la última negociación colectiva. La reproducción del modelo impuesto por el acta acuerdo del 05 de abril de 2006.
- Observatorio del Derecho Social de la CTA, La negociación colectiva salarial en el 2006.
- Osaki, M. (dir); “Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado”, OIT, 1999.
- Palomino, H. y Trajtenberg, D; El auge contemporáneo de la negociación colectiva, Revista Trabajo N° 3 Nueva Época, 2007.