

IV JORNADAS
DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP
LA ARGENTINA DE LA CRISIS
Desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Mesa 7: La metamorfosis de la cuestión social.
Trabajo, mercado laboral y políticas de empleo.

LAS RELACIONES LABORALES EN LA TRAMA AUTOMOTRIZ. DEL RESQUEBRAJAMIENTO A LA RECONSTRUCCIÓN DEL TRABAJO¹.

Sonia Roitter*
Marcelo Delfini^{2*}

1-Introducción

Las transformaciones desarrolladas en la organización de la producción, en Argentina, desde principios de la década del 90, con la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, con las modificaciones en la organización del trabajo y los cambios en el contenido del mismo, han transformado las relaciones entre las empresas y, junto a ellas, las relaciones laborales. Las formas organizativas que se desarrollaron en la industria automotriz durante la década se vinculan a la extensión del modelo japonés de producción, en el cual existe, entre otros elementos, una transferencia de la producción hacia proveedores especializados, y donde la firma central aparece como una ensambladora de productos, más que como una productora³.

Los cambios operados sugieren un cambio de enfoque para el estudio de las relaciones laborales, desde el ámbito de una firma en particular hacia el de la trama que conforma una empresa núcleo y su red de proveedores. De esta manera, y acorde a lo sostenido por Castillo, “La recomposición de la fragmentación empresarial aparece así como punto de partida necesario para la percepción de la fragmentación del obrero colectivo que fabrica un determinado bien” (Castillo, 1989:25).

El objetivo del presente artículo es indagar sobre las relaciones laborales desarrolladas en la trama productiva automotriz, analizando la negociación colectiva a través de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que se firmaron desde la década de 1990 a nivel de la

¹El presente trabajo se realiza en el marco de la investigación “Tramas Productivas, Innovación y Empleo en la Argentina” desarrollado en la UNGS

* Lic. en Economía (UNCba), Docente Investigadora UNGS. Teléfono (005411) 4469-7577, sroitter@ungs.edu.ar.

² Lic. en Sociología (UBA), Becario UNGS, Docente UBA. Teléfono (005411) 4941-9313, Domicilio Postal: Alberti 296, Capital, Argentina,, mdelfini@ungs.edu.ar

³ Para un estudio más específico de los cambios en la organización de la producción pueden verse: (Novick, Yoguel y Marín, 2001; Novick, Miravalles y Senén González, 1998; Novick y Yoguel, 1998;)

empresa, estableciendo los parámetros centrales que rigen su forma organizativa. Al respecto, el desarrollo de la Negociación colectiva estuvo vinculado a los cambios producidos en la organización productiva durante la década. Anteriormente, durante el modelo de Industrialización Sustitutiva de Importaciones (ISI), las relaciones laborales y la negociación colectiva estaban fuertemente centralizadas, mayoritariamente, a nivel de rama o actividad. Desde fines de los 80, ello comienza a revertirse y se produce un cambio en las relaciones laborales que convierten a la empresa en el centro donde se desenvuelven.

El análisis de las relaciones laborales, en el marco de las vinculaciones entre firmas, adquiere relevancia en la medida que las configuraciones entre empresas sugiere una articulación entre el núcleo y los proveedores que afecta los lineamientos de las relaciones laborales desarrolladas en las firmas componentes. Ello permite captarlas en su verdadera dimensión, ya que es a lo largo de la cadena productiva donde deben buscarse los elementos para caracterizar la complejidad que implica un análisis en el marco de los cambios tecno-organizacionales. Así, al abordar las relaciones laborales bajo la propuesta realizada, se pueden observar las pautas de la división del trabajo entre empresas y los efectos que ésta tiene sobre los trabajadores, permitiendo reconstruir el proceso colectivo de trabajo.

El trabajo que llevamos adelante observa, tanto los elementos constitutivos de la negociación colectiva y los vínculos entre ellos, como las formas de negociación y la dinámica que adquiere la convención colectiva para los trabajadores y empresarios en el marco de la trama. Al respecto, se intenta profundizar en el vínculo que puede establecerse entre las diferentes empresas a través de las relaciones laborales que se desarrollan al interior de la trama, tomando la interacción entre las firmas terminales y sus proveedoras como una articulación que define el conjunto de las relaciones laborales y la organización del trabajo. En este sentido, puede plantearse una serie de interrogantes que permiten circunscribir la problemática abordada: i) ¿existe una articulación entre las relaciones laborales de las empresas núcleo y proveedoras?; ii) ¿cómo se expresa en los CCT?, iii) cuáles son los elementos centrales que se desprenden de los CCT en relación a la organización y procesos de trabajo?; iv) ¿se generan “empleos de calidad”⁴ a lo largo de la trama?; v) ¿hay elementos negociales que vinculen las relaciones entre las firmas?; vi) ¿cómo se contemplan las competencias de los trabajadores en materia de convenciones colectivas

Para llevar adelante este estudio se analizarán CCT firmados a nivel de empresa, tanto por el núcleo como por algunas de sus firmas proveedoras. En este caso se profundizará en la relación entre la terminal automotriz Toyota y tres de sus proveedoras, que realizan distintos tipo de productos. En este sentido, se intentan establecer los criterios que se plasman en los convenios en lo referente a la organización del trabajo, los rasgos de flexibilidad que presentan, las diferencias y similitudes existentes entre los CCT, la particularidades en torno a las competencias exigidas y las adquiridas y, si de ello puede desprenderse, las formas de articulación en materia de relaciones laborales que pueden desarrollarse a nivel de trama.

El presente trabajo parte de considerar los aspectos centrales de la trama automotriz, las relaciones laborales y la negociación colectiva, para posteriormente establecer las formas en que se desarrolla la Negociación colectiva en el marco de la trama estudiada, estableciendo

⁴ Por empleos de calidad se entiende (1) la existencia de trabajo registrado y con protección social; (2) remuneración adecuada; (3) organización del trabajo que valore las competencias del trabajador y (4) la presencia de mecanismos de mejora permanente a través de procesos de capacitación sistémicos (Bisang et al, 2004).

las confluencias y diferencias existentes entre los aspectos que se establecen en los CCT. Adicionalmente, se intenta establecer la existencia de criterios articuladores entre las firmas analizadas.

La trama productiva Automotriz

La trama productiva se define como un espacio económico de intercambio que incluye una o varias empresas núcleo, sus proveedores y clientes. Si bien el centro del intercambio entre estos actores está en los bienes y/o servicios que comercializan, se considera que una trama virtuosa es aquella en la cual existe otro tipo de vinculaciones entre los mismos, que permite el desarrollo de procesos de aprendizaje colectivos que enriquecen los procesos de trabajo y mejoran las competencias de los trabajadores, convirtiéndose en una generadora de empleos de calidad

La generalizada adopción del modelo de producción flexible en la industria automotriz a nivel internacional, a partir de la década de 1980, ha tendido a modelar las relaciones de las terminales con sus proveedores siguiendo 3 tendencias claves: a) preeminencia de relaciones estables y cooperativas, b) tendencia a la compra de subconjuntos completos en lugar de piezas individuales y a la reducción del número de proveedores directos de las terminales, y c) mayor participación de los proveedores en las actividades de investigación y desarrollo. A su vez, estas tendencias han generado cambios en la morfología del sector autopartista y en las estrategias de las empresas: concentración de la producción en un número cada vez más reducido de firmas, creciente especialización e internacionalización de la producción de componentes (Motta et al., 2005 y OIT, 2005).

En el caso particular de la industria automotriz argentina, estas tendencias se han acentuado desde la década de 1990, y especialmente a partir de 1992, con el establecimiento de un régimen especial de promoción para el sector. En este marco, la industria terminal ha tendido a la compra de subconjuntos y a la reducción en el número de sus proveedores directos, por lo cual las empresas autopartistas pasaron a estructurarse jerárquicamente en una pirámide de varios niveles. El primero de ellos, llamado “primer anillo”, está compuesto por los que venden directamente a las terminales. Comprende pocos proveedores que tienden a establecer relaciones estrechas de trabajo de largo plazo con las terminales automotrices y asumen una alta responsabilidad en actividades de investigación y desarrollo. Los que se encuentran en este nivel, a su vez, se apoyan en un segundo nivel de proveedores, el “segundo anillo”, generalmente integrado por empresas más pequeñas pero también compenetradas con la calidad total y la producción ajustada. Estas, a su vez, se abastecen de otros proveedores pertenecientes al tercer o cuarto anillo.

Es de destacar, sin embargo, que las estructuras jerárquicas mencionadas, así como los encadenamientos e intercambio entre los diferentes anillos se ven fuertemente afectados por la importante presencia de partes y subconjuntos importados, tanto desde las terminales como de las autopartistas del primer anillo. Es decir, que una parte importante de los autopartistas replica las conductas de las terminales en términos de abastecimiento externo, por lo que el peso del subcontrato hacia otras firmas industriales es muy reducido, debilitándose, así, la relevancia de los potenciales encadenamientos entre los anillos.

Desde comienzos de la década de 1990, y en especial a partir de mediados de la misma, el nivel de exigencia de las terminales a los proveedores aumentó significativamente, lo que explica un cambio de envergadura en el perfil de los mismos. Esto se manifiesta en un

conjunto de exigencias centradas en el aseguramiento de la calidad, la salud financiera, producción de subconjuntos, logística (JIT o kan ban) e internacionalidad. Las terminales priorizaban a sus proveedores de origen y, a los autopartistas locales, para abastecer a la planta local se les pedía asociarse con algún proveedor internacional o, como mínimo, adquirir licencias internacionales.

Diversas investigaciones realizadas sobre el complejo automotriz argentino en los últimos años (Motta, 1999; Novick et. al, 1998, Novick y Yoguel, 1998; Lugones y Porta, 1998 y Yoguel, Novick y Marín, 2001; Albornoz y Yoguel, 2004) coinciden en calificar a la trama automotriz argentina como una “trama débil”, en la cual, además de lo señalado en los párrafos anteriores, tanto la mayor parte de los núcleos como de sus proveedores son filiales de empresas multinacionales que desempeñan un papel marginal en la corporación y que, por consiguiente, cuentan con una muy escasa autonomía. Si bien esta situación permite altos niveles de transferencia de tecnología desde las casas matrices, aumentando sus capacidad de innovación, la dependencia jerárquica de las firmas de esta trama y la volatilidad de sus mercados pueden explicar (i) la interacción limitada y la débil circulación de conocimiento dentro de la misma y (ii) que el proceso de aprendizaje se sustente en los vínculos establecidos dentro de la corporación multinacional (Novick, Yoguel, Marín, 2001).

Otro elemento a considerar, es que si bien las terminales tienden a establecer relaciones de mediano o largo plazo con la mayoría de los proveedores de subconjuntos, estas relaciones no se dan en un plano de igualdad, ni aún en el caso de tratarse de subsidiarias de autopartistas internacionales. En muchos casos no hay contratos formales, y cuando existen muestran un desbalance muy grande entre los derechos y obligaciones de ambas partes. Las terminales pueden modificar constantemente, y con pocas horas de anticipación, el volumen de sus pedidos sin sufrir penalidad alguna sino que, por el contrario, las autopartistas deben afrontar la totalidad de los costos (Motta et al, 2005).

El poder de mercado de las terminales es aún mayor en sus relaciones con los proveedores de piezas y partes sueltas. En estos casos, predominaban las relaciones de corto plazo, y la variable precio pasa a tener un peso decisivo. Las disminuciones de costos que permite el progreso tecnológico se transfieren casi en su totalidad a los clientes. Por lo tanto, la apropiabilidad de los beneficios de la innovación por parte de estos productores autopartistas es muy reducida.

2-Relaciones laborales y negociación colectiva en el marco de la trama automotriz

2.1 El marco histórico de las relaciones laborales

Las características que asumen las relaciones laborales desplegadas en el espacio del sector automotriz no pueden ser abordadas sin tener en cuenta las particularidades asumidas durante el modelo de ISI, vigente al momento de instalación de las primeras fábricas automotrices en Argentina, en la década de 1950. Este modelo, asociado a una muy fuerte intervención estatal, se asociaba a una fuerte normativa social, que tendía a crear condiciones para la centralización de la negociación (Novick, 2000). Con un régimen triangular de relaciones constituido por el Estado, las cámaras empresarias y los sindicatos, hacía posible la negociación por rama o actividad, a nivel superior, aunque se firmasen acuerdos y convenios en niveles más bajos

Las relaciones laborales constituidas en este entramado se caracterizaron por una fuerte intervención estatal, un sindicalismo cupular y jerárquico y un empresariado poco organizado y no sujeto a la necesidad de organización (Goldín, 1999), en el marco de una economía en crecimiento y con una fuerte intervención del Estado. En este contexto, la negociación se caracterizaba por el predominio de la convención colectiva no fragmentada, por actividad de base territorial nacional, aunque existían negociaciones de carácter informal a nivel de empresa, pero se ajustaba a lo establecido en la negociación de la actividad.

Dentro del sector analizado, hasta la década del 1990 se observaba que la representación gremial de los trabajadores estaba dividida entre las empresas terminales, las autopartistas metalmeccánicas y otras empresas productoras de autopartes. Al respecto, mientras que la mayoría de los trabajadores de las firmas terminales eran representados por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte automotor de la República Argentina (SMATA), los de las autopartistas del sector lo eran por la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). El primero de estos sindicatos ya realizaba firmas de convenios y acuerdos a nivel empresa⁵ durante la vigencia del régimen de acumulación anterior y ello, de alguna manera, tendrá efectos sobre lo sucedido en materia convencional en la década de 1990, ya que recogerá esa historia como rasgo característico. En el caso de la UOM, en cambio, han prevalecido los acuerdos y convenios a nivel de actividad, aunque también lo ha hecho por empresa, manteniendo “la ultra actividad”⁶ de los convenios desde 1975. Esta diferencia se originó, entre otras cuestiones, en el tamaño de las firmas, ya que entre las empresas que negociaban con SMATA se encontraban firmas de envergadura, como son las terminales automotrices, en tanto las firmas autopartistas presentaban diferentes tamaños.

En relación a ello debe destacarse que SMATA introdujo en la década del 1960 el “sindicato por empresa”, sistema diferente al imperante en ese momento, y que se profundizó durante la década del 90, donde este sindicato ha llevado adelante la firma de numerosos CCT por empresa. La forma de negociación del SMATA, “por empresa”, se diferencia de la negociación “de empresa” que proponían las terminales, ya que ésta se realiza a través de un sindicato único y centralizado a nivel de la rama o sector y no sólo al interior de la empresa (Novick y Yoguel 1999:12).

En 1988, mediante la sanción de la ley 23546 se restablece la negociación colectiva interrumpida durante la dictadura militar, y que posibilita la negociación de los convenios de 1975.

A comienzos de la década de 1990, en el marco de la desregulación de la economía y de la primacía otorgada a los mercados, el Estado, lejos de retirarse de la escena en materia laboral, asume un nuevo rol, que es regular las relaciones desde otra perspectiva, favoreciendo conductas de carácter mercantil en las relaciones laborales. De esta manera, y a través de leyes o modificaciones de ellas sancionadas a lo largo de la vigencia de la convertibilidad, se les imprime una nueva dinámica vinculada al conjunto de elementos que constituían sus pilares, estableciéndose nuevas reglas de juego a la negociación colectiva. En el marco de estas transformaciones, los sindicatos intentarán mantener ciertas

⁵ Sobre nueve convenios de empresa firmados en 1966, 8 pertenecían a SMATA (Citado por Marshall, 2002)

⁶ Con el criterio de “ultra actividad” se hace referencia a que un convenio rige hasta la negociación de uno que lo reemplace, mientras que ello no ocurra sigue en vigencia.

prerrogativas, asumiendo los cambios en torno a las características del modelo, sin que ello implique modificaciones en la estructura de los sindicatos.

2.2 Las relaciones laborales en los 90

Existen diferentes variantes de las relaciones laborales vinculados a los procesos de flexibilidad⁷ y la articulación establecida entre los actores que intervienen en la relación. Siguiendo a Fernández (2005) se pueden distinguir cuatro tipos de modelos de relacionales que se han desarrollado como respuesta a la crisis del modelo “fordista”. El primero de ellos es “el modelo de flexibilidad defensiva descentralizada” este modelo está vinculado a los rasgos de flexibilidad externa, donde las negociaciones entre empresarios y trabajadores está descentralizada y se busca un alejamiento del sindicato como interlocutor.

El segundo de estos modelos es de “flexibilidad ofensiva descentralizada” y se caracteriza por una promoción de la polifuncionalidad, una participación de los trabajadores en los incrementos de la productividad y con poca intervención de los sindicatos, aunque mayor que en el primer modelo. Esta concepción se basa en el modelo japonés de relaciones laborales, donde la trama de subcontratistas amortiguan los efectos de las depresiones del mercado y donde en las empresas centrales se les asegura el empleo de por vida a cambio de condiciones de trabajo donde se exige una dedicación, lealtad y colaboración con la empresa.

El tercero de los modelos, es el “híbrido” donde existe una fuerte participación de los sindicatos y donde intervienen rasgos caracterizados por la articulación de elementos de flexibilidad externa e interna, sin llegar establecerse los mecanismos prioritarios de la “flexibilidad defensiva”, pero sin gozar de las ventajas de encarnadas en algunos modelos de los países de Europa occidental.

El último de los modelos es denominado “flexibilidad ofensiva de tipo social demócrata” en el cual existe una articulación entre los actores intervinientes en las relaciones laborales y donde se negocian regularmente las condiciones de trabajo, los salarios y los cambios tecnológicos, en este modelo operaría una suerte de cambios consensuados entre los actores intervinientes en la relación.

Por su parte, durante la década de 1990 comienzan a producirse, en Argentina, transformaciones de importancia en las relaciones laborales que acompañan a los cambios estructurales desarrollados durante el periodo (Battistini y Wilkis 2004, Novick 2000, Yoguel et.al. 2001; Novick et.al. 1997, Palomino, 2000, entre otros). Dentro de la dinámica que se establece en este proceso se produce un pasaje de un “sistema” fuertemente centralizado, basado en relaciones capital trabajo de tipo corporativo, a “subsistemas” en permanente cambio, donde aparecen y se desarrollan diferentes articulaciones en la relación capital trabajo, dependiendo de los sectores, las empresas intervinientes en cada uno de ellos, del tipo de firma y del sindicato (Palomino y Senén González, 1998).

⁷ En este marco la flexibilidad puede ser comprendida desde el planteamiento que realiza Boyer (1987), donde la misma es definida, en primera instancia, como interna o externa. La primera de ellas se refiere a los elementos vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo. Trabajo en equipo o células, polifuncionalidad, implicación, mayor autonomía en el trabajo, descentralización de las decisiones e introducción de tecnología flexible componen esta dimensión. La segunda, por su parte, refiere a las normativas específicas y al desarrollo de la posibilidad de ajustar la plantilla en relación con los parámetros de producción y la facilidad otorgada para despedir o tomar empleados sin tener que enfrentar importantes erogaciones.

De esta forma los autores mencionados reconocen cuatro “subsistemas” de relaciones laborales desarrollados, donde las diferencias se derivan de los distintos roles y situaciones afrontadas por los sindicatos y las formas en que se desenvuelve la relación entre los trabajadores y la empresa. La participación del sindicato en los subsistemas va desde un mínimo en el cual el sindicato no es un interlocutor, a un máximo en el cual el sindicato logra incorporar ciertas perspectivas al marco regulatorio del subsistema. De esta forma, en cada “subsistema” se vinculan las funciones de los recursos humanos con la función de las relaciones laborales. Al respecto, los cuatro subsistemas mencionados son:

i) Ausencia del sindicato, con lo cual no existen acuerdos formales y las relaciones de trabajo se gestionan en base a la cultura de la empresa.

ii) Fuerte participación del sindicato en la empresa y fuera de ella, donde éste se convierte en interlocutor de la empresa, pudiéndose involucrar en la gestión y sostener al mismo tiempo la diferencia de intereses con el empleador.

iii) Este subsistema lo constituyen las empresas de servicio privatizadas, y una de sus características es el desplazamiento del sector sindical interno, donde existe un alto grado de formalización de los acuerdos, pero no un alto grado de vinculación entre la empresa y el sindicato.

iv) Este último combina un alto grado de reconocimiento del interlocutor sindical interno con una imposición, por parte de la empresa, sin negociación, de los métodos de gestión.

De esta forma, se establecen los subsistemas que van desde la plena participación e integración de los sindicatos en la empresa a aquellos donde no hay presencia de sindicatos en las firmas. Por lo tanto puede reconocerse la diversidad de formas existentes dentro y fuera de la empresa, lo cual repercute, luego, en la adopción de las estrategias empresarias y en la forma de implementación de cambios e introducción de nuevos procesos.

Este proceso de heterogeneización de las relaciones laborales debe vincularse con las transformaciones que se intentaron imponer desde los diferentes gobiernos en el marco de los cambios desarrollados. En este sentido, hubo una tendencia a inducir cambios por parte del Gobierno, para llevar adelante procesos que precarizaron las condiciones de trabajo y que condujeron a que se pase de un sistema de relaciones laborales centrado en la actividad a otro centrado en la empresa. Junto al desarrollo de las relaciones laborales se procesan cambios significativos en torno a la inserción laboral de los trabajadores donde se pasa de relaciones basadas en la asalarización a esquemas que contemplan múltiples formas de ingreso y permanencia en el mercado de trabajo, lo cual implica una basta cantidad de situaciones que van desde el trabajo asalariado a formas de precarización cada vez más profundas. De esta forma, la firma se convierte en el centro vital de la relación entre los empresarios y los trabajadores, lo que se profundiza, cuando en el seno de la empresa se intenta una individualización de las relaciones, esquema que produce un proceso de heterogeneización del colectivo laboral. Es decir, no sólo se produce una heterogeneización de las relaciones laborales sino que también se procesan formas de relación capital trabajo que intervienen en la disrupción del colectivo laboral. (Palomino, 2000 Castel, 1997, Battistini, 2000, Novick, 1998)

En el marco de la trama automotriz analizada pueden establecerse *a priori* la existencia de diversas formas de desenvolvimiento de las relaciones laborales enmarcadas dentro de los subsistemas presentados, y donde se manifiestan diversas formas de desarrollo del proceso de trabajo y con ello el establecimiento de formas de precarización y empleos de baja calidad. Al respecto, dentro de la trama, y más específicamente en las empresas núcleo y las pertenecientes al primer anillo de proveedores, se puede observar una lógica cercana al cuarto de los subsistemas presentados, además de conformarse una dinámica de “hibridación” de esas mismas relaciones.

2.3 La negociación colectiva: estructura y condiciones de trabajo

Dentro de este contexto general de las relaciones laborales, la negociación colectiva es un elemento central para definir las relaciones entre los empresarios y los trabajadores en el espacio de trabajo, a partir de la cual se determinan las condiciones en que se hará efectiva la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, las escalas salariales correspondientes a cada categoría presente en la convención y las pautas que delimitan los elementos sobre los cuales se definirán las puestas en práctica del proceso de trabajo. Además, desde la década del 90, establecen las competencias requeridas a los trabajadores y en y la forma en que ellas podrán ser desarrolladas. A su vez, la negociación colectiva pone de manifiesto y evidencia la correlación de fuerzas que se desarrolla en cada momento histórico, lo que conduce a mostrar las formas y cláusulas que se negocian como evidencia de esa correlación (Battistini, 2000).

La negociación puede desarrollarse en varios niveles o instancias y puede definir diversos elementos que actúan en el espacio de trabajo. De esta manera, define elementos tales como: la jornada de trabajo, las características de la mano de obra, los elementos de capacitación, periodo vacacional, pausas en el trabajo, modalidades de contratación, desarrollo de las competencias, etc. Esta se encuentra inserta en un marco jurídico, legal y normativo que forma las condiciones de desarrollo de esa negociación. En este sentido, toda negociación remite a las leyes y también puede remitir a los acuerdos que se desarrollan entre los sectores empresarios y los sindicatos donde puede intervenir el Estado. Estos últimos constituyen los pactos sociales o acuerdos marcos⁸ que regularán las negociaciones que se realicen.

Por otra parte, las instancias de negociación pueden ser realizadas a nivel de empresa (generalmente se da en las grandes unidades productivas) o bien a nivel de rama o actividad, dependiendo ello de las regulaciones que rigen las formas de negociación y las disposiciones y estatutos de los sindicatos. Al respecto, la negociación colectiva puede plasmarse en acuerdos firmados entre las partes, que generalmente son de orden salarial, o bien en CCT que son aquellos de mayor importancia a la hora de definir las condiciones de trabajo y la puesta en marcha del proceso de trabajo. También existen otras formas de negociación de carácter informal que se desarrollan en el ámbito de la empresa y que no quedan plasmadas en los convenios o acuerdos y que se desarrollan entre las partes de la negociación en el ámbito de la firma.

⁸ Los acuerdos marco son firmados por las centrales sindicales, el gobierno nacional y las cámaras empresariales, y luego pueden ir realizándose acuerdos a nivel sectorial. Al respecto puede destacarse el acuerdo marco firmado en 1994 “ para el empleo, la productividad y la equidad social” donde se establecieron criterios para el conjunto de la economía.

Por parte del trabajador, define un conjunto de elementos que posibilitan establecer límites a la sobre-explotación y enmarca las condiciones de las competencias técnicas desarrolladas en el centro de trabajo, en tanto que para la empresa, define las condiciones de posibilidad en que se desenvolverá el proceso de trabajo.

En Argentina, numerosos trabajos han hecho referencia a lo acontecido en torno a las relaciones laborales y a la negociación colectiva durante la década del 90, poniendo énfasis en diferentes aspectos. En relación a ello, pueden observarse diferentes corrientes al momento de establecer los cambios en la estructura negocial de Argentina desarrollada durante la década de referencia (Battistini, 2000, Novick, et. Al.1997, Jabaz, 2001, entre otros).

Por una parte, se encuentran aquellos que definen la situación de los '90 como un proceso en el cual las relaciones laborales se habrían descentralizado, y con ello la firma y estructuración de los CCT, produciéndose un pasaje de estructuras fuertemente centralizadas a otras más heterogéneas, que de alguna forma estarían cristalizando las heterogeneidades que presenta el sistema productivo (Novick, Catalano, 1996). Dentro del mismo enfoque, Novick (2000) señala que “las relaciones laborales operan a diversos niveles de descentralización, porque tienen una inscripción muy específica en la empresa como sistema productivo y en colectivos de trabajo que tienden a diferenciarse afectando la noción de identidad y solidaridad de los trabajadores. En este sentido, la descentralización de las relaciones laborales no es sólo funcional a las posibilidades de negociación de las empresas, sino que permite atender las reivindicaciones diferenciales de los asalariados, sus identificaciones y referencias” .

Por otra parte, otros trabajos hablan del mantenimiento de la estructura de las relaciones laborales y la negociación colectiva vigentes durante el modelo de sustitución de importaciones, sosteniendo que no se han modificado sustancialmente los procesos desarrollados anteriormente, ya que se mantienen las formas y pautas establecidas del modelo anterior, observándose un proceso de descentralización en aquellos sectores donde se produjeron privatizaciones y se multiplicaron las unidades de negociación o entre aquellos sectores donde siempre se produjeron negociaciones por empresa (Marshall, 2002). Al respecto, se sostiene que el desarrollo de las negociaciones por empresa no han sido las que hubiesen requerido los dirigentes empresarios, lo que se desarrolló fue una estructura de negociación en donde los sindicatos negociaban con las empresas el convenio de la misma, sin que se posibilitase a los delegados o comisiones internas que fuesen los responsables de llevar adelante las negociaciones.

Entre ambas corrientes se encuentran los trabajos realizados por Goldín (1999, 2001) con una visión que sustenta la realización de los cambios en los contenidos negociados, aunque sin importantes transformaciones en la estructura de la negociación colectiva. Este autor sostiene este criterio, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

a. Más de la mitad de la población asalariada regulada por convenios colectivos sigue amparada por aquellos concertados en la década del 70, aún vigentes por el mecanismo de la “ultraactividad” y por la resistencia de los sindicatos a renegociarlos. Se percibe, no obstante, un alto grado de inaplicación de esas normas colectivas (su “flexibilización de hecho”), así como la presencia frecuente de acuerdos informales de empresa que, en tolerada violación del principio de jerarquía normativa, desplazan, derogan o modifican determinados aspectos de esas normas convencionales.

b. La nueva negociación colectiva abandona crecientemente los niveles supraempresariales; decrece constantemente el número de convenios colectivos de actividad y de sector.

c. Crece proporcionalmente el número de convenios colectivos de empresa o establecimiento que dominan claramente el porcentaje de los de niveles superiores.

d. Esos convenios colectivos de empresa exhiben contenidos novedosos (en algunos casos, muy novedosos). Sin embargo, son escasos en términos absolutos y en relación con el número de las empresas en las que podrían concertarse convenios de ese ámbito. *Hay que decir, en especial, que su cobertura es aún muy reducida.*

De esta manera, Goldín pone en evidencia las transformaciones desarrolladas, aunque destaca que la profundidad en materia de estructura de negociación no sería tanta como la producida en materia de las condiciones de trabajo y contenidos de los CCT, tal como queda claro en el último punto.

En el marco de las posturas expuestas se puede inferir el desarrollo de un cambio significativo en el tema de los contenidos de trabajo y las nuevas formas que adoptan los procesos de trabajo, aunque no se hayan producido cambios de envergadura en materia de estructura negocial, manteniéndose en algunos casos los CCT “Ultraactivos” desde 1975. Esto implicaría una pérdida de incidencia de los sindicatos en la empresa, ya que los cambios en esos ámbitos parecen desarrollarse de hecho.

Los planteos realizados en torno a la negociación colectiva y al carácter que adquiere con las transformaciones estructurales, evidencian ciertos cambios en relación al tratamiento que se despliega con respecto a la introducción de nuevas pautas y formas de desarrollo del proceso de trabajo, introduciendo lógicas de flexibilidad interna y externa, cláusulas de paz social y competencias requeridas para cada categoría. En vinculación a esto último, las competencias reemplazan a las calificaciones y funciones específicas en la medida que requieren de ciertos conocimientos procesuales para el desarrollo de las tareas. Los cambios operados en relación a la negociación no serían tan profundos como manifiestan algunos autores, suponiendo una lógica estructurada alrededor de los negociadores, teniendo en cuenta la historia y la tradición de cada uno de los sindicatos que negocia, pero no puede dejar de verse que los cambios, mas allá de la estructura de la negociación, se han producido en la materia negocial relacionados con las nuevas lógicas de producción, con requerimientos por parte de las nuevas formas organizativas de polifuncionalidad, competencias, etc.

3-El desenvolvimiento de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la trama automotriz

En la trama analizada, pueden reconocerse ciertos acuerdos previos, como marco de las negociaciones colectivas y las relaciones laborales del sector. Entre los acuerdos marco firmados en el sector automotriz pueden destacarse el firmado en 1991 “Acuerdo de concertación para el crecimiento de la Industria Automotriz” y, más recientemente, durante la crisis del 2001 se firmó el “Convenio para mejorar la competitividad y la generación de

empleo” en el que participaron el Gobierno Nacional, las diferentes cámaras de la actividad y alguno de los sindicatos que intervienen en el sector⁹ (Senén González, et al, 2005).

Actualmente, en materia de relaciones laborales al interior de la trama, junto con SMATA y UOM, intervienen otros sectores y representaciones gremiales. Tal es el caso del vidrio, por medio de dos sindicatos: Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA) y el Sindicato de empleados de la industria del vidrio y afines de la república Argentina (SEIVARA); el caucho y neumático, donde también intervienen dos sindicatos: el Sindicato Único de trabajadores del Neumático y afines (SUTNA) y Sindicato de Empleados del Caucho y Afines; el petroquímico (Federación de trabajadores de la Industria Química y petroquímica) y el de pinturas (Unión del personal de fábricas de pintura y afines de la República Argentina). Existe, a su vez, representación gremial de supervisores, como en el caso de la Asociación de Supervisores de la Industria metalúrgica de la República Argentina (ASIMRA) y la Asociación del Personal superior de Daimler Chrysler Argentina.

En este marco, se destacan por cantidad de empresas intervinientes los que representan a los trabajadores del sector metalúrgico y, por la importancia, los que nuclean a los de firmas terminales. Sin embargo, la introducción de nuevos componentes para el uso en la industria automotriz, hace que los distintos sindicatos comiencen a tener mayor incidencia en la trama, aunque no alcancen, por el momento, a las empresas enmarcadas en las actividades mencionadas en primer lugar.

En el caso de las firmas metalmeccánicas que intervienen en el proceso productivo, el ingreso de las grandes empresas y conglomerados autopartistas de carácter global durante la década del 1990, y la posibilidad otorgada en materia regulatoria, hizo que algunas de estas firmas en CCT “por empresa” con el SMATA, poco frecuente en el proceso de ISI, ya que los trabajadores de los autopartistas estaban representados, mayoritariamente por la UOM y se regían por CCT de actividad. La firma de CCT de las autopartistas con SMATA debe vincularse con los cambios operados a nivel de las firmas terminales y en la relación de estas con los proveedores. Al respecto, en la medida en que comienzan a operarse transformaciones tecno-organizacionales, que llevan a las firmas terminales a desprenderse de la producción de diferentes componentes, convirtiéndose en ensambladoras que tercerizan parte importante de su producción, empiezan a crecer y expandirse las empresas autopartistas más vinculadas a las terminales, las cuales se instalan cerca de las empresas núcleo y enfrentan mayores condicionamientos impuestos por esta.

La posibilidad que otorgaba el SMATA, de negociar por empresa¹⁰, hizo que se firmasen convenios entre este y algunas firmas proveedoras de las terminales, sobre todo aquellas que ingresaban con la ensambladora. De esta forma comienzan a desarrollarse nuevas formas de articulación negocial, que parten de la firma de convenios con la empresa núcleo, en este caso la terminal automotriz, y luego se firma un convenio con características parecidas con las firmas proveedoras, aunque pueden reconocerse ciertas diferencias.

A partir de la normalización de la Negociación colectiva, entre 1989 y 2004 se firmaron 43 CCT por empresa en el interior de la trama, en el marco de la nueva lógica que se le imprime a la negociación colectiva de hacerlo en este nivel. Al respecto, como puede

⁹ La parte empresaria fue representada por AFAC, ADEFA, ACARA, ADIMRA, CIS, CIQyP y CIN, y la parte sindical por la UOM SMATA, ASIMRA y SUTNA

¹⁰ Debe aclararse, sin embargo, que SMATA no sólo firma CCT por empresa sino que también tiene CCT de actividad como son los casos de las concesionarias ACARA y Talleres FAATRA.

observarse en el cuadro 1, del total de los CCT firmados por empresa durante los años de referencia, los que componen la trama representan el 6.4%. A su vez, los CCT firmados por empresas proveedoras representan el 65% del conjunto firmado en la trama. Por otra parte, es interesante destacar que, aunque no figura en el cuadro, del total de CCT de la trama, siete son renovaciones, de los cuales cinco pertenecen a las empresas núcleo y que predominan las firmas por parte de empresas vinculadas al SMATA, que representa el 86% de los CCT firmados en el nivel de la empresa en el marco de la cadena productiva.

Cuadro N° 1: CCT en la trama automotriz firmados desde 1989

Año	CCT firmados por terminales	CCT firmados por Autopartistas metal mecánicos	CCT firmados por autopartistas de otro sector	CCT firmados por concesionarios	Total de convenios Firmados en la trama	% de CCT por año en la trama	Total CCT por empresa
89-93	4	9			13	30,2	95
94-97	5	11	2		18	41,9	182
98-01	4	2	1	1	8	18,6	177
2002-04	1	1	2		4	9,3	219
Total	14	23	5	1	43	100	673
%	32,6	53,5	11,6	2,3	100		

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la subsecretaría de programación técnica y estudios laborales

Como se observa en el cuadro de referencia, la dinámica de la firmas de los CCT en la trama está vinculada con el ingreso de las inversiones en el sector. De esta forma, casi el 42% de los CCT firmados en la trama se realizaron en el periodo 1994-1997, y representan el 10% de los CCT homologados durante ese periodo, en tanto que, los CCT firmados en el periodo 1989-1993, se encuentran vinculados a la reglamentación de la ley de convenciones colectivas, en donde se observa una mayor participación de la firmas de la trama sobre el conjunto de las homologaciones convencionales representando más del 13% de las firmas de CCT realizadas entre esos años.

Por otra parte, debe destacarse que entre aquellas empresas que podrían firmar actualmente CCT, sólo en el 20 % de las 120 grandes empresas rigen convenios del nivel, relación que disminuye si se consideran las empresas medianas que intervienen en la trama alcanzando a representar sólo el 10.8 % de las 241 firmas que componen el panel de grandes y medianas empresas¹¹. Las empresas terminales, con excepción de Peugeot Citroen (PSA) han firmado CCT en el nivel (en Ford, Volkswagen rige el CCT firmado con Autolatina), con lo cual, si observamos solamente los proveedores de autopartes grandes y medianos de las empresas núcleo, sólo el 9% tiene un CCT en el nivel de la empresa.

Cuadro N°2 : Empresas con CCT firmados a este nivel que actualmente producen en la trama¹²

¹¹ El panel de autopartistas está constituido por empresas proveedoras de las firmas terminales y otras que sólo actúan en el mercado de reposición. En este sentido, algunos cálculos estiman la existencia de 400 firmas autopartistas que intervienen en el sector.

¹² Las firmas que se denominan originales son aquellas autopartistas que actúan en el mercado local y son proveedoras de firmas terminales. Las globales son aquellas empresas que tienen una importante inserción

	Terminales	Proveedores									Total	Total sin Terminales
		Original			Globales			Reposición				
		Gde	Med	Peq	Gde	Med	Peq	Gde	Med	Peq		
Con CCT por empresa	9	8	1		7	1					26	17
Sin CCT por empresa	1	60	59	35	17	8	4	18	52	137	392	390
Total	10	68	60	35	24	9	4	18	52	137	417	407
% de CCT	80	11,8	1,7	0,0	29,2	11,1					6,0	4,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. MTESyS

Como permite observar el cuadro N° 2, las firmas de los CCT por empresa en las Autopartistas se desarrollan solamente en las firmas proveedoras del Núcleo de la trama¹³. Al respecto, el mayor nivel de homologación de CCT se da entre las empresas proveedoras de las terminales, donde el 20% ha firmado algún Convenio en el nivel de empresa y en términos relativos, en aquellas empresas que pertenecen a firmas autopartistas globales, donde el 29% ha firmado CCT en el nivel.. Por otra parte, se advierte que en el mercado de reposición no se han firmado CCT por empresa, y ello se debe, en gran medida, a que en este tramo predominan las pequeñas empresas, pero también a su desvinculación con empresas núcleos ya que no les rigen las pautas y condiciones de trabajo. Por lo tanto, tomando el conjunto de autopartistas sólo en el 4.2% rigen CCT por empresas, mientras que en el resto se rigen por CCT de actividad.

Durante la década de 1990 se observa una nueva lógica en materia negocial, que se inaugura con la firma del CCT que realiza SMATA con GM¹⁴. La particularidad de ese convenio radica en que se firma antes de la instalación de la empresa, es decir sin que se halla constituido el colectivo de trabajadores, lo que de alguna manera muestra el grado de centralización cupular que sigue manteniendo la negociación colectiva. De todas maneras, esto también pone de manifiesto la importancia que adquieren para la firma las condiciones de desenvolvimiento del proceso de producción y la forma en que se lleva adelante la transformación del trabajo en trabajo productivo. Sin embargo, los CCT firmados de esta forma, como son también los casos de Fiat y Toyota, se renovaron cerca de los plazos establecidos, por lo que se deduce que lo que se privilegia con anterioridad a la formación del colectivo de trabajadores en la empresa es la inversión, realizándose un CCT considerando criterios preestablecidos y, posteriormente, en el momento de la renovación de los CCT, se revisan ciertos elementos a partir de la experiencia.

BOX 1

internacional y se encuentran también como proveedoras y muy vinculadas a las terminales. Las firmas de reposición son aquellas que no proveen a las empresas núcleo, abasteciendo el mercado de reposición.

¹³ Debe aclararse que algunas de éstas también intervienen en el mercado de reposición

¹⁴ Para la firma de este CCT (1994) el entonces Ministro de trabajo y seguridad social sostenía que: “El reciente CCT firmado entre GM y el SMATA...constituye un hito en la historia de la negociación colectiva en Argentina...puede calificarse como emblemático para el futuro de las relaciones de trabajo, ya que rompe con una larga tradición de esclerosis en los contenidos de la negociación colectiva en Nuestro país” (Clarín 22/4/94).

En el CCT firmado entre SMATA y la Empresa GM en 1994 se establecían criterios de polifuncionalidad, reducción del número de categorías laborales, capacitación, participación de los trabajadores y anualización de la jornada laboral a 2188 hs, induciéndose de esta manera a la realización de cambios que hacían al mismo proceso de trabajo.

Por otra parte, en el caso de la empresa Toyota que ha sido otra de las que firmó un CCT antes de la conformación del colectivo laboral, en 1996, revisado en 2001, se observan algunos cambios en cuanto a las categorías establecidas convencionalmente. Al respecto, en el primero de los CCT firmados se establecían dos categorías de trabajo, lo que lo hacía el más flexible de todos los CCT de la trama y llevaba al extremo la polifuncionalidad al establecer por jerarquía dos categorías, la de operario polivalente y la de operario polivalente líder. En el CCT de 2001 se mantienen las categorías existentes pero estas se dividen en seis niveles la primera y cuatro niveles la segunda, lo cual implica una nueva redefinición de la polifuncionalidad, vinculada a las perspectivas de competencias, a la vez que se negocia el pasaje de categorías introduciendo evaluaciones de desempeño, sacando a la antigüedad como criterio de incremento salarial y aumento categorial. Estos cambios en torno a las categorías no son menores, en la medida que pueden conformar mejoras salariales para el conjunto de los trabajadores al incluirse un mayor número.

Entre las terminales, se da una distinción entre las empresas de antigua instalación y las de nueva instalación. Ford, Volkswagen, Scania y Renault tienen vigentes los convenios firmados entre 1989 y 1990, al igual que Daimler Chrysler, donde se aplica el CCT de Mercedes Benz de 1989. Por su parte las terminales Toyota, GM, y Fiat, han firmado convenios que han sido renovados desde su instalación, en tanto que PSA se vincula con la UOM, donde se han desarrollado acuerdos a nivel de la empresa.

En relación a las características que presentan los CCT celebrados entre las empresas de vieja instalación, se observan las características del modelo fordista en materia de categorías y funciones, mientras que en los de nueva instalación aparecen los criterios de la producción ligera, donde se van suprimiendo categorías y las funciones están más vinculadas a las competencias alcanzadas que a los oficios, y donde se apela a la multifuncionalidad de los trabajadores. Al respecto, el máximo nivel de flexibilidad funcional fue alcanzado por el CCT de la empresa Toyota en 1996, donde se crearon sólo dos categorías, mientras que en los CCT de Fiat y GM esas categorías fueron cuatro (Ver Box 1).

Siguiendo en la temática de esta comparación, se puede establecer una distancia bastante importante en la forma de intervención de los sindicatos en las empresas. En este sentido, los CCT firmados en 1989 parecen sugerir una idea de consensos más que de imposiciones, en la medida que el sindicato logra actuar e intervenir en diferentes áreas y establecer pautas mínimas para la puesta en marcha de nuevas formas de organización, en tanto que también existe una mínima intervención del sindicato en la selección del personal. Esto no ocurre con las empresas de nueva instalación, donde la negociación es dirigida por la empresa.

Otras de las características de los nuevos CCT es la introducción de cláusulas de capacitación, que en algunos casos como el de GM se especifican en el CCT, dirigiéndose a cuestiones centrales en el marco de las nuevas formas de producción como son la calidad, el “just in time” (JIT), las formas comunicacionales, etc

También pueden señalarse, como cambios de importancia, la introducción de la anualización de la jornada de trabajo con sistemas de créditos y débitos que posibilitan

disminuir la cantidad de horas extras pagadas, ya que las jornadas son compensadas entre sí¹⁵.

En las firmas de los convenios con algunos de los grandes proveedores de autopartes, se pudo observar que existen ciertas particularidades que hacen a las formas de ingreso al mercado local. Algunas de estas empresas firmaron CCT de trabajo con el SMATA durante la década del 90, y ello se desarrolló tomando como base los que firmaban las terminales, sobre todo aquellas empresas que ingresaban junto con la empresa núcleo o eran parte del grupo. Pero también, aquellas que ingresaban al mercado local por medio de la compra de firmas nacionales o internacionales que producían en Argentina, encontraban los CCT que regían en esas firmas, con lo cual en algunos casos se desarrollaban acuerdos posteriores. En el caso de las empresas vinculadas al SMATA se podían llegar a concretar nuevos CCT, en tanto con aquellas firmas vinculadas a la UOM se podían desarrollar acuerdos de vigencia determinada. Más allá de la representación gremial que corresponda, se desarrolló, de esta forma un proceso de heterogeneización del colectivo laboral entre trabajadores que realizan las mismas tareas, e incluso en algunos casos, entre trabajadores pertenecientes al mismo conglomerado. Ello puede derivar también en diferencias, no sólo de condiciones de trabajo, sino también de salarios, heterogeneizando más el colectivo de trabajo.

BOX 2

En la firma de CCT de trabajo con similares características por la pertenencia al grupo, o por el ingreso de la firma núcleo, se destacan algunos como los firmados por Fiat y las autopartistas Magneti Marelli, o los casos de GM y Delphi y Toyota y Yazaki. En estos casos, aunque existen diferencias en torno a los salarios, las condiciones de trabajo son básicamente similares.

Por otra parte, en el conglomerado Dana que actualmente cuenta con siete empresas, en una de ellas rige el CCT firmado entre SMATA y ETON, mientras que en las otras los trabajadores son representados por la UOM, lo que implica que los trabajadores pertenecientes al mismo conglomerado no sólo no tengan las mismas condiciones de trabajo sino que tampoco tienen los mismos salarios. Al respecto, actualmente los salarios básicos por CCT que rigen en las empresas vinculadas a la UOM son un 17% inferiores a los de la empresa del grupo vinculada con SMATA.

La corporación Lear, por su parte tiene dos empresas en Argentina y también rige en cada una de ellas un CCT diferente, que también se vinculan a la forma de inserción de la corporación en Argentina. De esta manera en una de las empresas rige el CCT firmado con SMATA y en la otra el CCT de actividad de la UOM.

De esta forma, no sólo se divide la producción sino que ello acarrea un proceso de diferenciación creciente en el colectivo de trabajadores que van más allá de la mera separación por empresas. Estas diferencias se dan en las condiciones de trabajo dentro de los mismos conglomerados y luego en las mismas empresas.

En materia de remuneraciones el salario promedio de la trama, llega a 1293 pesos, observándose una diferencia entre los salarios de las firmas terminales y las autopartistas y también entre éstas últimas. La categoría inferior de los salarios básicos de aquellas empresas terminales que firman CCT con SMATA, es un 37 % superior al promedio salarial de la misma categoría de las autopartistas nucleadas en el mismo sindicato, que alcanza los 1055 pesos, porcentaje que se incrementa al 62% si se considera el salario promedio del

¹⁵ Para un detalle más específico de los cambios entre estas empresas véase: (Jabbaz, et al, 2001)

conjunto de las autopartistas sin contar los salarios más bajos de la rama 17 que nuclean a empresas autopartistas de menor envergadura que la rama 4.

Cuadro N° 3: Salarios por tipo de empresa*

	Autopartistas SMATA	Terminales SMATA	Autopartistas Rama 4 UOM	Autopartistas Rama 17 UOM	Neumáticos	Autopartistas SOIVA	Promedio
Básico Categoría inferior	1055	1447	891	776	987	1051	1034,5
Básico Categoría superior	1672	2457	1410	1231	1322	1221	1552,2
Promedio	1363,5	1952	1150,5	1003,5	1154	1136	1293,3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Negociación colectiva

*Corresponden a salarios básicos de convenio vigentes en el mes de septiembre de 2005 sin ningún adicional

Estas diferencias se profundizan si se consideran los salarios en las empresas de la rama 17 que intervienen en la trama. Al respecto, los salarios promedios en estas empresas llegan a 1003 pesos un 26% menor a los salarios promedio de las vinculadas con SMATA y un 12% menor que los salarios de aquellos convenidos entre AFAC y UOM correspondiente a la rama 4. Por otra parte puede resaltarse la diferencia existente en las categorías superiores comparando los salarios de las autopartistas vinculadas a SMATA con las del Vidrio y las medianas y pequeñas empresas intervinientes en la rama 4.

En relación a las diferencias salariales no puede dejar de mencionarse que los CCT con mayor número de categorías, como son algunos de los casos de SMATA, la amplitud salarial es más amplia y los salarios de las categorías superiores son más elevados en relación a aquellos que tienen menor número de categorías. Esto pondría de manifiesto, que la disminución en estas en los CCT firmados durante los 90, no obedecen solamente a la posibilidad de introducir criterios de flexibilidad interna, sino también a la posibilidad de bajar los costos laborales.

4- El proceso de trabajo y las relaciones interfirmas en la convención colectiva

Los convenios colectivos analizados corresponden a una empresa núcleo, Toyota, y tres empresas proveedoras. Una de las proveedoras es fabricante de mazos de cables para la industria automotriz, que llega a Argentina vinculada a la firma terminal, y se instala en 1997 en Escobar, localidad próxima a la empresa núcleo; la segunda es productora de butacas y paneles para interior y comienza a producir en Argentina desde 2005, año en que la firma terminal finaliza una significativa ampliación de su planta para la producción de vehículos. Esta concentra su actividad en la localidad de Campana, también cercana a la empresa ensambladora Por su parte, la empresa restante, instalada en la localidad de Munro, desde 1958, es proveedora de parabrisas para las terminales.

La empresa Toyota llega a Argentina en el año 1994 junto con la subsidiaria local Decarolli y comienza a desarrollar sus actividades comerciales desde Rosario. En 1996 instala su planta en Zárate, provincia de Buenos Aires, luego de un minucioso estudio previo. Este estudio evaluó como posibles ubicaciones al norte de la provincia de Buenos Aires, el sur de Santa Fe y las Provincias de Córdoba y La Pampa, seleccionándose la localidad de Zárate por las posibilidades logísticas que brindaba su ubicación, dada su cercanía a un importante

*

parque Industrial y una cantidad importante de posibles proveedores, por poseer una mano de obra con una calificación adecuada a los requerimientos empresarios y por brindar una mayor posibilidad de expansión con nuevos negocios hacia otros mercados latinoamericanos. En el momento de su instalación, la planta tenía una capacidad para la producción de 20.000 vehículos al año. En el 2002, y ante la apertura del mercado mexicano, la empresa decide la ampliación de su planta para satisfacer la demanda del mercado latinoamericano y se comienza a desarrollar también el proyecto de la producción de la nueva Hilux, ampliando la planta para producir hasta 70.000 unidades anuales. Este proyecto se concretó a principios de 2005 y continúa con la puesta en marcha de la planta estampadora para finales del año. Acompañando el crecimiento del establecimiento, la empresa pasó de 450 empleados, en 1997, al 2000 en el año 2005, cantidad que se continuará incrementándose en la medida que se alcance la capacidad de producción esperada.

Tal como fue señalado, junto a la empresa terminal llega el fabricante de mazos de cables, que se instala en una localidad cercana al Partido de Zárate. Esta empresa también abastece a otras terminales que actúan en el país y cuenta actualmente con una plantilla de 500 trabajadores entre personal contratado por tiempo indeterminado y a plazo. Al respecto, cabe destacar que el crecimiento de esta empresa se da en el marco de la expansión de la firma terminal y que, adicionalmente, ha firmado un CCT de trabajo desde su instalación, siguiendo la lógica de las firmas realizadas con la empresa núcleo.

Por su parte la empresa dedicada a la producción de asientos y paneles para puertas, joint venture que ingresa a producir en Argentina en el momento que la firma núcleo comienza a llevar adelante el proyecto de aumento de la producción, se encuentra a unos 12 km. de la planta de Toyota. Esta empresa firmó en el 2005 un CCT con SMATA, y también se encuentra dentro del marco de los CCT firmados con la firma terminal.

La firma Pilkington es una empresa dedicada a la producción de parabrisas para automóviles y a vidrios planos para la construcción. Esta no sólo abastece a Toyota sino que lo hace con otras terminales. En este sentido, la empresa comienza a intervenir con la industria automotriz Argentina desde 1958. La firma del CCT se hace por intermedio de dos sindicatos. El primero de ellos es el SEIVARA que rige para los empleados y es un CCT de actividad, el otro CCT que rige es de empresa para los obreros pero pertenecientes al SOIVA. Este CCT está centrado en la actividad automotriz y fue firmado en 2004.

4.1 Organización del trabajo y participación de los trabajadores

Al analizar los diferentes convenios se observa una clara tendencia a privilegiar formas de organización del trabajo a través de células o equipos, con criterios de polifuncionalidad, mostrando características de flexibilidad interna o funcional en las formas organizativas. En relación a ello, las categorías de los convenios apuntan a introducir criterios de multifuncionalidad y polivalencia de los trabajadores, así como la posibilidad de la empresa de asignar tareas y funciones de acuerdo a los requerimientos productivos. De esta manera, se pasa de CCT de 10 categorías, a CCT de 2 Categorías, como el firmado entre SMATA y la empresa Toyota en 1996. Al respecto, cabe señalar que en el CCT que rige en la firma japonesa desde 2001, las categorías de trabajo son las mismas que el CCT de 1996, aunque incorpora distintos niveles en cada una de ellas. El pasaje de una a otra se vincula con la antigüedad, pero sobre todo con las evaluaciones que se les realizan a los trabajadores (el único pasaje de nivel solamente por antigüedad es el primero correspondiente a la categoría

de operario polivalente). En relación con las autopartistas, las categorías existentes en la empresa productora de butacas y paneles son tres, donde la segunda y la tercera tienen dos niveles cada una; las de la firma productora de mazos para cable son cinco y las de la firma productora de parabrisas son cuatro. En esta última, los pasajes se producen por la antigüedad en la empresa y por los procesos de evaluación que allí se desarrollan.

Esta forma de organización basada en equipos o células de trabajo que se desarrolla en las firmas analizadas, junto con los elementos de polivalencia en el trabajo, sugieren formas de transmisión de conocimiento sustentado en el proceso que se genera en el marco del equipo. Esto en la medida en que el proceso de trabajo desarrollado de esta forma genere un intercambio y circulación de saberes, haciendo posible que el proceso de trabajo se sustente en la formación, a través de la socialización del conocimiento entre los integrantes de las células de trabajo. Tal como afirma un trabajo de la subsecretaría de programación técnica y estudios laborales (2005): “por su carácter relacional, y los espacios de interacción que permiten intercambiar las experiencias y opiniones, son los que más posibilitan difundir el conocimiento tácito entre individuos, a través de la “observación, imitación y experiencias empíricas”. En ese sentido, estos mecanismos constituyen el vehículo para desarrollar procedimientos y situaciones orientadas a compartir experiencias entre individuos. El carácter relacional del conocimiento está vinculado, también, con un enfoque que concibe al trabajo como una tarea de interpretación: cada tarea constituye, de algún modo, un trabajo que implica una traducción que ubica a cada fenómeno que se le presenta al trabajador en una red conceptual de esquemas” (Rullani, , Cit. Por SPTyEL 2005).

Estas estructuras organizativas en las que se desarrolla una rotación entre diferentes funciones (según el CCT), facilitarían la existencia de procesos enriquecedores del trabajo, un incremento constante de las competencias y formas calificantes de la fuerza de trabajo. Según Freyssenet (2002: 52) “las organizaciones del trabajo verdaderamente calificantes se caracterizan por la formación de equipos de conducción y mantenimiento que se auto organizan y que tienen la posibilidad real, no sólo de realizar el programa de producción, de ejecutar, sino, sobre todo, de mejorar los resultados de la planta que tienen a su cargo, tanto en volumen como en calidad y tiempos”. Sin embargo, en los casos analizados se pone en evidencia la poca participación que tienen los trabajadores en las formas organizacionales, ya que en ellas no existe posibilidad de participar en modificaciones al proceso de trabajo, por parte de los trabajadores. De esta manera, la organización le corresponde plenamente al empleador, como deja expresa constancia el siguiente párrafo:

“La empresa tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones, determinar los productos y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, determinar la cantidad, la ubicación, horario y tareas del personal...” (CCT 665/04).

De esta forma, la participación de los trabajadores aparece inserta en marcos específicos que son estipulados por la empresa y donde se restringe a la realización de actividades de tipo Kaizen¹⁶, círculos o sugerencias que puedan contribuir al logro de mejoras en el proceso de producción.

En este mismo sentido también puede observarse el “principio de trabajo estandarizado”, que dispone claramente una separación entre la concepción y la ejecución de las tareas en un

¹⁶ Kaizen, según el CCT de Toyota significa mejora continua, haciendo a la empresa más eficiente y más exitosa

marco donde se pregona una relación más estrecha entre las funciones mencionadas, y que pone de manifiesto el carácter participativo de los trabajadores.

“El principio de trabajo estandarizado implica que la empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con esas directivas, pudiendo revisar cada equipo de empleados los procedimientos y estándares de trabajo en forma continua para obtener mejoramientos en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, un nuevo estándar de trabajo” (CCT 449/01).

En investigaciones realizadas anteriormente (Novick et al, 1997) se muestra que la delegación se limita a tareas de control de calidad más que a cualquier otra función. En efecto, la responsabilidad de estas células está focalizada en los controles de calidad y, en mucha menor medida, en la determinación de estándares y ritmos. En forma llamativa, a pesar de la extensión del uso de maquinaria basada en la electrónica, son pocos los casos en los que la responsabilidad sobre la programación de la maquinaria es adjudicada a los trabajadores. En este sentido, la participación de los trabajadores adquiere la característica de una “implicación forzada”, en la medida que la intervención en los diferentes esquemas organizados por la empresa posibilita los cambios de categorías y con ello en el nivel salarial. Esto se pone de manifiesto en el caso de la terminal Toyota y de la empresa productora de parabrisas, donde la posibilidad de pasar de categorías se da a partir de las evaluaciones que realizan las empresas, en las cuales, entre los elementos más importantes para la evaluación, se observa la participación que han tenido los trabajadores en las diferentes instancias.

Por otra parte, los conocimientos de los trabajadores deben ser puestos constantemente en escena y ellos deben servir para la mejorar la producción, los aspectos de calidad y los mecanismos de mejora continua. Se desarrolla así la puesta en circulación de conocimientos y saberes que son transmitidos por las vías organizadas por la institución, con el fin de cumplimentar los requisitos para el pasaje de categoría. En el caso de la firma productora de parabrisas, intervienen en la evaluación los participantes de las células, a diferencia de Toyota, donde queda sometida plenamente a los criterios de la empresa. En lo que se refiere a las otras dos empresas analizadas, tal como fue mencionado, los cambios de categorías se realizan a partir de la antigüedad en la empresa, sin que se desarrollen procesos evaluativos para ello.

En materia de capacitación, en los CCT analizados se observan argumentos tendientes a fomentar los procesos de capacitación y una lógica que pone énfasis en el “entrenamiento en el trabajo”, lo que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando¹⁷, ya que implica la continua actualización del acervo de conocimientos previos que posee un trabajador. De esta forma y en la medida en que se integra un equipo de trabajo se produce un proceso de aprendizaje basado en la experiencia y en las relaciones que se entablan dentro de las células de trabajo. La experiencia en la producción deviene en un elemento de creación de conocimiento y lugar de aprendizaje, creación de saberes tácitos “profundamente arraigados en las acciones y experiencia individual” (Nonaka y Takeuchi, 2002. :7) y por lo tanto el trabajo tiene efectos de aprendizaje (Rojas, 1998.). De esta manera, el saber empírico del trabajo, la capacitación y la formación se plasmarían por medio de los saberes creados en el mismo proceso, por la experiencia concreta de trabajo. Ello implica, a su vez, la posibilidad de generación de saberes tácitos por parte de los

¹⁷ Debe mencionarse que existen otras formas de capacitación que se desagregan en los CCT.

trabajadores en el marco de las empresas, adquiridos a través de la observación, la imitación y la práctica.

Los conocimientos adquiridos por la experiencia y socializados en contextos de trabajo deben, a su vez, redefinirse en el marco de conocimientos explícitos posibles de ser apropiados por la empresa. Al respecto, los sistemas de participación que se plasman en los CCT de las diferentes empresas analizadas sugieren que estos actúan como forma de explicitación del conocimiento, ya que los sistemas de sugerencias, la participación en los círculos Kaizen o de mejora continua¹⁸ aparecen como mecanismos donde las intervenciones de los trabajadores parten del aprendizaje realizado previamente por la experiencia en el trabajo y se transmite por medio de presentaciones, convirtiendo el conocimiento tácito en conocimiento explícito. El conocimiento que se explicita en estas instancias, es apropiado por los empresarios, en la medida en que implica mejoras en la productividad del trabajo o formas de reducir los costos, y son posteriormente internalizados, en la medida en que se convierte en medio para la realización de la acción posterior.

Esta participación de los trabajadores inducida por la empresa, convierte a la misma en el centro vital para el trabajador, en la medida que debe desarrollar constantemente lógicas para poder cumplimentar requisitos que tienden a la concreción de las exigencias empresarias.

4.2 Las formas de flexibilización: El tiempo de trabajo y las modalidades de contratación.

En lo relacionado a la jornada de trabajo, esta firma núcleo y las autopartistas metalmecánicas que la proveen se basan en la jornada anual de 2133 horas, con sistema de créditos y débitos, en la que es posible compensar jornadas menores con mayores. La aplicación de la anualización de la jornada de trabajo no tuvo, como en el caso de algunos países de Europa Central, una contraparte de reducción que podría haber negociado el sindicato, sino que se desplegó sin criterios de contrapartida y sin contemplar las ventajas reportadas por una jornada con estas características.

En la firma productora de parabrisas, por su parte, se establece una jornada con promedio prurisemanal, donde el promedio semanal va de 40 hs a 46.67hs, llegando a corresponder semanas de 52 hs de trabajo. En relación a ello, lo que evidencian los CCT de trabajo es el ejercicio de poder que tiene la empresa terminal sobre el conjunto de los trabajadores. Precisamente, mientras que entre los trabajadores de las terminales el horario de trabajo se encuentra regido por el empleador y supeditado a sus decisiones, en las autopartistas aparece la dependencia con la terminal y de los trabajadores de éstas con aquella.

“Ante la necesidad de las terminales automotrices de recepcionar los productos fabricados por la empresa con mayores frecuencias semanales, y a efectos de no desabastecer a los clientes, se podrá solicitar la aplicación de sistemas que permitan trabajar durante los siete días de la semana, otorgando los correspondientes francos compensatorios ... comunicándolo previamente a la representación gremial” (CCT 665/04).

¹⁸ El sistema de sugerencias es un mecanismo de uso periódico en las empresas analizadas y consiste, mayoritariamente, en realizar pequeños aportes para la mejora del proceso de trabajo. Los círculos se realizan más esporádicamente, dependiendo de la empresa, y consiste en la presentación de proyectos dirigidos a la mejora de distintas áreas o la creación de elementos que posibilitan un incremento de la productividad.

Para las empresas proveedoras de autopartes, la posibilidad de cumplir con las exigencias de la firma núcleo en términos de calidad, y para poder hacer frente al JIT, se las condiciona e impone disposiciones en materia convencional para que puedan abastecer con los requerimientos que la firma núcleo establece.

El poder de la empresa terminal sobre sus proveedoras se pone de manifiesto en distintas circunstancias, en la medida en que ejerce un control sobre el proceso de trabajo de toda la trama, a la vez que determina los ritmos de producción, no sólo al interior de su espacio productivo, sino y en la medida en que se impone el JIT, opera sobre los ritmos de trabajo del conjunto de las empresas que intervienen en la trama.

De esta forma, el trabajador aparece condicionado, no sólo en su ámbito de trabajo, sino por el conjunto de la trama, pudiendo caracterizarse esta situación por parte de los trabajadores, como una “doble sujeción” en la medida que su accionar y su tiempo queda condicionado por la empresa en que desarrolla sus tareas y, a la vez, por la demanda y la forma de la demanda que realiza la empresa núcleo (Palomino, 2000). La noción de “doble sujeción” se establece a partir de las particularidades que presenta el trabajo en la trama. Precisamente, esta no se da solamente por las formas contractuales en que se desenvuelve el trabajador, sino que se manifiesta en relación a la ubicación en la red de proveedores, por lo que, las modalidades y las formas que este asume quedan fuertemente supeditados a las empresas núcleos.

De hecho, el CCT firmado con la empresa núcleo condiciona la firma de los CCT en las empresas proveedoras, ya que transmite sus formas hacia el conjunto de las empresas y condiciona su posterior desarrollo. En este sentido, puede manifestarse el poder que ejerce la empresa terminal sobre el resto de las empresas, introduciendo en las firmas proveedoras las lógicas que ella impuso en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Otro de los elementos que debe resaltarse es el relativo a la disposición de los tiempos, al descanso que le corresponde al trabajador durante la jornada de trabajo. En relación a ello, tanto las firmas autopartistas metalmecánicas como la terminal tienen descansos de 40 minutos, aunque estos pueden verse afectados por el sistema de “parada de línea en posición fija”¹⁹, y dos descansos más, de 10 minutos cada uno, sin que ello implique una parada del proceso de trabajo, requiriendo y transfiriendo la responsabilidad al equipo de trabajo que debe regular los descansos de cada uno de los componentes para no parar el proceso de producción. En lo que respecta a la productora de parabrisas, los trabajadores cuentan con un solo descanso de 30 minutos, sin la posibilidad de parar el proceso de trabajo, dejando al equipo de trabajo la responsabilidad de determinar el cumplimiento del mismo. La autonomía del equipo de trabajo, en estos casos, radica en la forma en que se cumplimentará con las exigencias empresarias y en el momento en que cada integrante deberá trabajar más intensamente. Esto, que a simple vista aparece como un mecanismo de incremento de la intensidad del trabajo, tiene un correlato en el nivel relacional, en la medida que los procesos de integración se desarrollan solamente en el marco del equipo de trabajo, y en relación a la especificidad del proceso productivo, sin dejar espacio para que se desarrollen otras formas de relación que podrían darse si se efectuase el descanso en forma conjunta. Es decir que se bloquea, en el espacio mismo de trabajo, toda forma de relación que no sea la estrictamente laboral.

¹⁹ Este concepto significa que la línea de producción sólo se detendrá una vez que se complete un ciclo completo de trabajo.

En cuanto a las modalidades de contratación, se deja constancia que pueden usarse todas las formas legalmente posibles. Sin embargo, en el último de los CCT firmados entre SMATA y la firma productora de butacas y paneles se observa la incorporación de artículos que disponen la posibilidad de contratar por agencia, imponiendo un plazo de doce meses para ello.

Por otra parte, en la medida en que lo posibilitaban las normas que rigieron hasta 2004, el período de prueba se extendía hasta 6 meses en el caso de la firma terminal. En relación a esta última, se pudo constatar el incremento en el uso de modalidades de contratación por tiempo determinado desde el comienzo de su actividad en Argentina. De hecho, sus gastos en este tipo de contratación pasaron de 372.180 pesos en 2001 a 2.2262.826 en 2002 (Delfini y Cross, 2005), lo que marca la clara tendencia al uso de este recurso que tiende a convertirse en una característica no sólo de la empresa núcleo sino también de la trama.

Este ejercicio que aparece como simple puesta en práctica de las posibilidades que brinda el mercado de trabajo y las regulaciones vigentes, como mecanismos seleccionador y de pautas que posibilitan hacer frente fácilmente a los avatares de la demanda, marcan las condiciones de heterogeneidad entre los trabajadores. No sólo entre los trabajadores de diferentes empresas, sino al interior de las mismas, creándose de esta forma mecanismos que tienden a dividir al colectivo de trabajo, a partir de la introducción de criterios vinculados a la flexibilidad externa, con distinciones que actúan como disciplinadores entre los temporarios y los permanentes. “Esto implica una escisión entre un “núcleo estable” de trabajadores protegidos y una “periferia” de trabajadores precarizados” (Palomino, 2000:17). De esta manera, los trabajadores que van ingresando a través de agencias de trabajo y aquellos que lo hacen a plazo cumplen un papel disciplinador, en la medida en que la búsqueda para transformarse en permanente lo induce a realizar mayores esfuerzos, a la vez que aquellos que se ya son permanentes ven a estos como posibles competidores.

De esta forma, el modelo toyotista que en sus relaciones laborales contaba con la característica del trabajo de por vida y la antigüedad, lo cual se constituía en uno de sus pilares para la asignación de los salarios (Coriat, 2000), en su puesta en práctica en Argentina adquiere formas vinculadas a las particularidades que se desenvuelven en el país y se aleja del modelo original. De esta manera, se desarrollan formas híbridas en la organización de la producción y del trabajo que adoptan características particulares a partir de su ámbito de inserción (Yoguel y Novick, 2001). Si en el modelo original el salario a la antigüedad constituía uno de los elementos centrales de las relaciones entre empresarios y trabajadores, en Argentina ella no es tenida en cuenta en el momento de incrementar los salarios por medio de pasajes de categorías en la empresa terminal.

A partir de lo descripto anteriormente, se produce una compleja articulación entre empresa núcleo y proveedoras que tiene claros efectos sobre los trabajadores, en la medida en que existen posibilidades de flexibilización de la jornada de trabajo y flexibilidad en la forma de inserción de los trabajadores en las empresas, todo lo cual contribuye a la heterogeneidad del colectivo de trabajadores y con ello un incremento del poder empresarial.

4.3 Aumentando las diferencias

En cuanto a los salarios básicos, existen diferencias significativas entre los trabajadores de las diferentes empresas analizadas, y estos se reflejan con mayor claridad en las categorías más altas. Al respecto mientras el salario promedio de las categorías más altas de las proveedoras es de 1310 pesos, el de la empresa terminal es de 2797 pesos, lo que evidencia la profunda diferenciación existente.

El salario de los trabajadores se encuentra constituido por otros componentes, algunos de los cuales son variables. En este sentido, los CCT analizados se enmarcan en la lógica introducida en la década de 1990, donde se privilegiaba la productividad como factor incremental del salario. De todas maneras, también en este punto se evidencia una diferencia entre la empresa núcleo y las autopartistas, puesto que mientras en la primera se considera a la productividad como central para la asignación del premio, en las autopartistas ello se conjuga con los elementos de calidad, es decir, por las piezas fabricadas y su relación con las devoluciones que pudiesen originarse. En la empresa productora de butacas y paneles, por ejemplo, existe un elemento de diferenciación entre los trabajadores, ya que a los pertenecientes a la primera de las categorías no se les paga el adicional en caso de ser alcanzado el objetivo. Por parte de la empresa de parabrisas, en cambio, el pago del premio se realiza por los objetivos alcanzados diariamente por cada uno de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta criterios de calidad y productividad que no son explicitados en el CCT.

Los premios otorgados por productividad en el caso de la empresa terminal se otorgan a nivel de la célula de trabajo, pero tomando en cuenta los objetivos que son impuestos por la empresa para toda ella y para cada uno de los sectores y corresponde al 15% del salario básico²⁰. En este sentido, cada sector tiene diferentes formas de medición²¹, a la vez que se establece la posibilidad de estar por encima o por debajo del 15% si se alcanzasen los objetivos impuestos por la empresa, dependiendo ello de si el sector alcanza su objetivo. Por lo tanto, en el cálculo de la productividad hay componentes colectivos, en la medida en que los objetivos corresponden a toda la empresa, y componentes a niveles de sector, aunque la responsabilidad por el logro de los objetivos corresponden a la célula y, dentro de ella, a cada uno de los que intervienen.

En el caso de la empresa productora de mazos de cable, la parte variable del salario en relación a los objetivos de la empresa se encuentra vinculada a la calidad del trabajo y se determina por las devoluciones que pueden sucederse por parte de la empresa núcleo. La obtención del premio se establece de la siguiente forma: "*hasta 15 reclamos oficiales por defectos, por millón de arneses producidos (por cliente por mes), o su parte proporcional*", la misma es de un 10% del salario básico mensual.

Por su parte, en la empresa de butacas y paneles el cálculo para la obtención del premio por objetivos alcanzados se divide entre las formas más específicas e individuales de presentismo y de elementos de calidad y productividad²².

²⁰La fórmula para el cálculo de la productividad es la siguiente: $NP = (N^{\circ} TC \times (N^{\circ} DT + HE)) / N^{\circ} VT$. Donde NP = nivel de productividad, TC trabajadores bajo CCT, VT vehículos terminados, DT días a trabajar en horas, HE horas extras.

²¹ Los sectores en que se mide directamente la productividad son: soldadura, pintura, ensamble, motores e inspección, en tanto que los sectores de movimiento de materiales, SQA, Kaizen y control de producción son medidos teniendo en cuenta el promedio aritmético de los sectores mencionados.

²² Las remuneraciones se conforman con una parte fija y otra variables. Definición modo medible porcentual. Calidad Colectivo PPM's (partes por millón) 3% A Productividad Colectivo Partes producidas 2% B Despacho Colectivo Piezas despachadas 3% C Empeño Individual Presentismo-Seguridad-Empeño 2% D Detalle para la medición del ítem Empeño Presentismo: 1% Se pierde por retiro anticipado injustificado, llegada tarde o ausencia injustificada. Seguridad: 0.5%

La conjunción de diferencias salariales de importancia, como las ya mencionadas, y la composición de la parte variable del salario incrementan la diferenciación entre los trabajadores de la trama aumentando la brecha que ya se desarrolla por las formas de inscripción laboral dentro de la cadena de producción.

De esta manera, para los trabajadores de las empresas proveedoras de la firma Toyota, el empleado de ésta se convierte, en última instancia, en el que decidirá el cobro del premio. Aquel trabajador ausente se convierte en el encargado de incrementar los ingresos de los trabajadores de las empresas Proveedoras, lo que hace más profunda la diferenciación entre los trabajadores. Pero el criterio de calidad en el proceso de trabajo no sólo erosiona las relaciones de los trabajadores de distintas empresas, sino que también se puede producir una atomización mayor en cada centro de trabajo, ya que cada trabajador puede encontrar errores o defectos en la producción y saber quienes fueron los responsables de dichos defectos. De esta forma se crea una estigmatización de los que pueden fallar en el proceso de trabajo.

5. Conclusión

Dada las características de las condiciones de trabajo en las empresas, analizadas por medio de los CCT, se puede inferir la existencia de importantes diferencias entre los trabajadores de la trama. Estas diferencias no se dan solamente entre aquellos de diferentes firmas, sino también se desarrollan entre los trabajadores de la misma empresa.

En relación a la “calidad de los empleos” se puede inferir que esta es más elevada para los trabajadores de la empresa núcleo, y dentro de ella para los trabajadores estables, en la medida que gozan de salarios más altos que los del resto de la trama, mayor capacitación y estabilidad en el empleo. En la medida en que se alejan del núcleo, los trabajadores gozan de menores salarios y condiciones de inserción laboral más precarias

Teniendo en cuenta lo dicho, se distinguen características diferenciales en torno a la empresa de pertenencia, la modalidad contractual y las condiciones de trabajo. Es decir, se constituye un conjunto de trabajadores centrales y estables perteneciente a la empresa núcleo, que gozan de los derechos e ingresos más elevados, con estabilidad en el empleo²³, favorecidos, en ese sentido, por la particularidad que presenta la jornada laboral anual. Dentro del núcleo se encuentran los “trabajadores vulnerables” que son aquellos que están con contratos por tiempo determinado o por agencia y que representan los mecanismos de atenuación de las crisis, y que a su vez la inestabilidad de estos trabajadores estará dada por las condiciones del mercado, y quedarán supeditados al desarrollo de la producción.

En lo que respecta a los autopartistas, los trabajadores pueden dividirse de acuerdo a su modalidad contractual en “estables condicionados” y “secundarios”. Los primeros son los que gozan de cierta estabilidad, aunque con una fuerte dependencia, no sólo de la empresa de pertenencia sino también de los criterios de la demanda que establece la empresa núcleo. Los trabajadores temporarios de las empresas autopartistas se pueden denominar “secundarios”, en la medida en que representan los puntos más precarizados de la trama

²³ Se puede mencionar, como ejemplo de ello, que los trabajadores que se encontraban en esta situación en la empresa Toyota durante la crisis de 2001 no fueron suspendidos ni despedidos.

desde la óptica de los CCT, ya que se encuentran como punto de fuga más importante para sortear los ciclos que presenta la demanda. Al respecto, en la relación entre el núcleo y el primer anillo, estos trabajadores aparecen como los más vulnerables de esa relación y con menores salarios.

Sin embargo, no sólo las formas de flexibilidad externa y precarización se da en las empresas más alejadas del núcleo o las pertenecientes al tercer nivel de proveedores, como sugiere un trabajo realizado sobre el sector, (Novick, et al, 1998) sino que aparece y se desarrolla en las empresas más cercanas y en el núcleo mismo, configurando un marco que cruza los distintos niveles. , aunque las situaciones son diferentes en materias de salarios, donde se observa una clara diferenciación entre el núcleo y las empresas proveedoras

De esta forma, las condiciones en que se desenvuelve la organización de la producción y la relación entre la empresa núcleo y sus proveedoras hace que se desarrolle un proceso por el cual la estabilidad de los trabajadores de la empresa terminal se relaciona con condiciones de contratación más precarias en las proveedoras, transfiriéndole a estas las limitaciones del mercado.

Dicho ello, se puede observar una lógica de funcionamiento de la trama donde las condiciones de trabajo se alejan de las formas “típicas ideales” de puesta en funcionamiento de la fuerza de trabajo. En este sentido, si bien las formas discursivas plasmadas en los CCT parecen indicar la existencia de criterios de flexibilidad interna, la puesta en funcionamiento del proceso de trabajo sugiere la idea de modalidades de flexibilización externa que chocan con los criterios de desenvolvimiento en el trabajo, conformando un proceso de características “híbridas”, donde los criterios de flexibilidad interna tienden a chocar con las formas de contratación, ya que ello impide un mayor involucramiento de los trabajadores

Palabras como Kaizen, sugerencias, polifuncionalidad, calidad, proceso de mejora continua habitan los contenidos de los CCT analizados, a la vez que marcan los procedimientos de los trabajadores en el centro de trabajo, esto nos conduce a una pregunta ¿se puede interpretarse como un taylorismo de nuevo tipo, que no se desarrolla sobre la base de la racionalización del puesto de trabajo, sino sobre la estandarización de los procesos, que desde la empresa núcleo, se impone sobre sus firmas proveedoras?

La fragmentación empresaria, como lógica de organización productiva, manifiesta la heterogeneización del colectivo laboral y la lleva a su punto más extremo, marcando las diferenciaciones existentes entre los trabajadores de distintas empresas e incrementando las asimetrías existentes, logrando, en la medida que fragmenta, reducir los costos salariales del conjunto como sostienen Castillo y Lopez Calle (2005)“cambios organizativos: trabajo en cadena, abastecimiento justo a tiempo, intensificación del trabajo; tecnológicos: especialización; o laborales: abaratamiento de la mano de obra por la fragmentación del obrero colectivo”

Así, como en el kan-ban el flujo de producción es de abajo hacia arriba, partiendo de los pedidos dirigidos a la fábrica y de los productos ya vendidos (Coriat, 2000), las condiciones de trabajo parecen reproducir un sistema donde los que se encuentran más cerca del comienzo del proceso gozan de mejores condiciones de trabajo y perciben mejores salarios que aquellos que proveen a las empresas núcleo, estrategia empresaria que, al fragmentar el proceso en múltiples unidades productivas fragmenta, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la fuerza que pueden adquirir los trabajadores bajo otras condiciones de

producción. De esta manera, si el sistema de producción Toyota se basa en una estrategia recurrente de baja de costos (Boyer y Freyssenet 2002) exigida en muchos casos a los proveedores de las firmas, esa baja parece lograrse por medio de un aumento constante en la intensidad del trabajo o una baja en los costos laborales.

De esta forma, si se observa el conjunto del proceso (en este caso de la relación núcleo y primer anillo) y la mirada es puesta en la complejidad que ello encierra, se puede estimar que las condiciones de trabajo parecen alejarse de las formas más idealizadas del modelo impuesto en las últimas décadas, dejando aparecer las heterogeneidades en las condiciones de trabajo como forma de fragmentación y desestructuración del colectivo de trabajadores.

Bibliografía

Albornoz, F; Yoguel, G (2004), "Competitiveness and production networks: the case of the Argentine automotive sector", *Industrial and Corporate Change*; 13 (4), Página(s):619-642.

Battistini, O. (2000) : "Las relaciones de trabajo en Argentina (1991-1998) y la estructura sindical. El caso de los metalúrgicos y metalmecánicos", Seminario Franco-argentino sobre Relaciones de Trabajo y Políticas de Empleo, París 27 y 28/12.

Battistini, O. (2003) : "El infierno de la clase obrera", ponencia presentada en el XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología, Arequipa (Perú), noviembre de 2003

Battistini O. (2001): "Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción", en *Revista Venezolana de Gerencia*, Maracaibo.

Battistini, O. y Wilkis, A. (2004) "De la familia Falcón a la familia Toyota" en Battistini, O. (coord.), *El trabajo frente al espejo: Continuidades y rupturas en el proceso de constitución identitaria de los trabajadores* , Prometeo, Buenos Aires.

Bisang R, Novick M y Sztulwrk S y Yoguel G (2004) *Las redes de producción y el empleo: elementos básicos para la formulación de políticas públicas*, mimeo, para oficina de la OIT, Lima, Enero

Boyer, R. (1987). *La flexibilidad laboral en Europa*, Ministerio de trabajo y seguridad social, Madrid

Boyer, R y Freyssenet, M.(2002) *Los modelos productivos*. Lumen-Humanitas, Bs As

Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Ed. Paidós, México

Castillo, J. J. (1989) "La división del trabajo entre empresas" en: *Sociología del trabajo*, N° 5 Invierno 1988 1989, Madrid.

Castillo, J. J. y Lopez Calle (2005): "Los trabajadores del polo" en: CASTILLO, Juan José: *El trabajo recobrado*, Miño y Dávila, Buenos Aires.

Coriat B. (2000): *Pensar al revés*, Siglo veintiuno, Buenos Aires.

CCT 190/96 E, 449/01 E, 665/04 E, 614/03 E, 98/94 E, 475/02 E, 252/04 E

- Delfini, M. y Cross, C. (2005): “La construcción de hegemonía en las empresas. El caso de una firma del sector automotriz”. En: Fernández, A. (comp.) *Estado relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.
- Dunlop, J. (1958) *Industrial Relations System*, Holt and Company, New York.
- Fernández, A. (2005), “Las transformaciones del Estado y de su política laboral.: un enfoque teórico” en: Fernández, A. (comp.) *Estado relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.
- Freysenet, M. (2002) *Trabajo, automatización y modelos productivos*. Lumen-Humanitas, Bs As
- Goldín, A. (1999) “El estado de la Negociación Colectiva y la reforma laboral” *Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de Estudios del trabajo*, Buenos Aires.
- Goldín A. (2001) “Continuidad y cambio en el sistema Argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico” Documento de trabajo N° 20, UdeSA, Buenos Aires.
- Jabbaz, M., De Mendoça A., Jaime, A. González, N. (2001): “Industria automotriz Argentina. Reconversión, crisis y cambios en la relación laboral” *Ponencia presentada en el V Congreso Nacional de Estudios del trabajo*, Buenos Aires
- Lugones, Gustavo y Sierra, Pablo (1998), “Los cambios en la industria automotriz argentina en los años noventa”, Documento de Trabajo N° 9, Grupo Redes, Instituto de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología, Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2002) “Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los años noventa? En: *Estudios del Trabajo*, N° 23, Enero/Junio
- Motta, Jorge J. (1999), “El nuevo modelo de organización industrial vigente en el sector automotor argentino”, mimeo, Proyecto CEPAL/CIID, Reestructuración industrial, innovación y competitividad internacional en América Latina, Fase II.
- Motta, J; Milesi, D; Roitter, S; Delfini, M; Yoguel, G. (2005), “La trama automotriz en Argentina: Reseña de la literatura”, mimeo.
- Neffa, J. (1996) “Crisis, régimen de acumulación y proceso de reconversión en la Argentina; un análisis desde la teoría de la regulación” En: *Dialógica*, vol. 1 N° 1, CEIL-CONICET, Buenos Aires.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2002) *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*, Oxford, México.
- Novick, M. (1998) “Reconversión segmentada en la Argentina: Empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los 90” en: *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y Sindicatos en América Latina*, OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional; Montevideo, Cinterfor.
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1996): “Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz Argentina” En. *Estudios del Trabajo*, pp 63-99, Buenos Aires, Julio
- Novick, M. y Yoguel, G. (1999), “Espacios emergentes en la industria automovilística internacional: algunas evidencias del caso argentino”, *Serie Ponencias N° 3*, Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, Abril.

Novick, M., Miravalles, M. y Senén Gonzáles, C (1998): *Estudios empíricos de sectores productivos en los diferentes países: vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina, los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones*. OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional; Montevideo, Cinterfor.

Novick, M., Miravalles, M. y Senén Gonzáles C., Bartolomé, M., y Buceta, M. (1998): *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales. Un análisis cualitativo en el sector metalmecánico argentino*. OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional; Montevideo, Cinterfor.

Palomino, H. (2000): "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales", ponencia presentada en *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires -17 al 20 de Mayo del 2000.

Palomino, H. y Senén Gonzáles C.(1998) "Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio culturales" en: *Relaciones laborales y seguridad social*, año 1, N° 1, Buenos Aires.

OIT (2005), "Tendencias de la industria automotriz que afectan a los proveedores de componentes", *Programa de actividades sectoriales, Informe para el debate de la reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte*, Ginebra.

Rojas, E. (1998) *El saber obrero y la innovación en la empresa* OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional; Montevideo, Cinterfor.

Senén Gonzáles C; Tranjtemberg, D; Varela, H. Y Baldi, L (2005) *Negociación colectiva en el sector automotriz. Tendencias actuales* (mimeo)

SPTyEL (2005) "Contenidos de la negociación colectiva durante 2004" en: *Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos*, MTEySS, Buenos Aires.

Yoguel, G; Novick, M; Marín, A. (2001): "Estilos de vinculación, procesos de innovación y tecnologías de gestión social en una trama productiva del complejo automotriz argentino"; En: *Problemas de investigación, ciencia y desarrollo*, pp. 257-307 Jornada Anual de Investigación, 2, Los Polvorines [Pcia. de Bs. As.], 10 agosto; San Miguel [Pcia. de Bs. As.], UNGS, noviembre.

Yoguel, G; Novick, M; Catalano, A. y Albornoz, F. (2001): "Adaptación de modelos productivos en países emergentes: el caso de la industria automotriz en la Argentina" Universidad Nacional de General Sarmiento. Laboratorio de Investigaciones sobre Tecnología, Trabajo, Empresas y Competitividad; LITTEC Documentos de Trabajo, 25 p. Buenos Aires, UNGS.