

Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo

Desafíos desde y para una narrativa argentina

**Victoria Basualdo - Hernán Letcher - Silvia Nassif
Mariano Barrera - Nayla Bosch - Andrea Copani
Pablo Peláez - Mauro Rojas**

MARZO 2019

- El análisis centrado en seis actividades económicas relevantes en Argentina (industria siderúrgica, agroindustria azucarera, industria automotriz, petróleo, actividad bancaria y telecomunicaciones) permite comprobar que el cambio tecnológico impacta fuertemente en las relaciones productivas y laborales actuales, y que la tercerización laboral se presenta como una estrategia empresarial muy significativa y con impactos regresivos.
- A la hora de analizar respuestas sindicales, se tomó como vía de entrada el ámbito de la negociación colectiva, de importancia clave y de gran complejidad por la gran cantidad de actores y diversidad de niveles. Aún cuando la presencia de estos temas en los instrumentos de negociación colectiva de cada actividad presentó un amplio rango de variantes, se detectaron diversos casos en que las organizaciones sindicales apelaron a la negociación colectiva para abordar el cambio tecnológico y la tercerización laboral y condicionar sus formas de aplicación. Se verificó también que hubo empleadores que intentaron incluir cláusulas relativas a estos temas mediante la negociación colectiva.
- Para un abordaje más complejo de las estrategias sindicales es necesario también contemplar diversas formas de conflicto laboral y sindical, la creación de instancias institucionales para el análisis de estas transformaciones, las políticas de capacitación que permiten garantizar una formación en estos temas, el trabajo en el marco de los comités mixtos de seguridad e higiene, así como otras instancias de articulación a nivel sectorial y nacional, e incluso a partir de redes a nivel regional e internacional. Esta primera sistematización de algunas líneas de acción se propone contribuir a habilitar un repertorio de respuestas y herramientas para responder frente a estos desafíos con formas más contundentes de defensa de los derechos laborales y el empleo.



Índice

■ Introducción	5
■ Industria siderúrgica	9
■ Agroindustria azucarera	18
■ Industria automotriz	28
■ Petróleo	33
■ Actividad bancaria	43
■ Telecomunicaciones	47
■ Reflexiones finales	57
■ Bibliografía	63



Agradecimiento

Esta investigación contó con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Argentina y se enmarca en el Proyecto PICT 2016-0575 “Transformaciones estructurales y relaciones laborales: cambios productivos y estrategias sindicales en la industria siderúrgica y azucarera desde mediados de los años 70 hasta la actualidad.”

Agradecemos muy especialmente los aportes y comentarios de Eduardo Basualdo, Alejandra Esponda, Julia Strada, Mariana González, Lucila D’Urso, Matías Cremonte, Clara Marticorena, Mónica Sladogna, Claudio San Juan, Guillermo Gianibelli, Juan Manuel Ottaviano, Luis Campos, Pablo Granovsky, Graciela Landriscini, Francisco Nercesian, Mariana Matranga, Daniel López, Claudia Ormachea, Luis Zas, Vito di Leo, Alfredo Di Pato, Rafael Vargas, Pedro Luna, Manuel Bertone y Tomás Calvo, quienes por supuesto no tienen ninguna responsabilidad respecto del contenido final de este documento.



Introducción

En un contexto de intenso debate sobre fenómenos como el cambio tecnológico y la tercerización laboral, así como sobre las implicancias de ambos fenómenos en las condiciones de empleo, el presente trabajo sintetiza muy brevemente algunos de los resultados de una primera etapa de investigación tendiente a analizar la presencia en los procesos de negociación colectiva reciente de estas dos cuestiones clave en Argentina en la etapa posterior a la crisis económica, institucional, política y social de 2001-2002. El debate sobre cambio tecnológico, que internacionalmente viene planteándose en términos del análisis del “futuro del trabajo” o el “trabajo del futuro” resulta en realidad de una actualidad e importancia significativas justamente porque, lejos de implicar una anticipación, refiere a una problemática central en el pasado y el presente de la organización de trabajadores/as. Al mismo tiempo, los análisis sobre tercerización laboral muestran que se trata de una problemática de enorme relevancia en distintas actividades económicas, a pesar de su escaso reconocimiento.

Se propone aquí una aproximación preliminar a la presencia o no (y en qué términos) de estas dos cuestiones en fuentes y documentos relativos a la negociación colectiva. Esta vía de entrada se identificó como útil para visibilizar e incluir en la discusión pública procesos de registro y organización sindical en torno a estas cuestiones que permanecen muchas veces restringidas a procesos de cambio tecnológico en países centrales, o bien al análisis de fenómenos recientes como la economía de plataformas, o el proceso de “uberización” y/o de economía de plataformas en proceso de expansión a diferentes actividades económicas, reproduciendo y multiplicando la generación de trabajo por fuera de una relación laboral, sin reconocimiento de la existencia de empleadores y trabajadores, ni de

relación entre ellos. Así como resulta fundamental abordar los desarrollos tecnológicos de punta y las nuevas actividades vinculadas al proceso de digitalización y sus implicancias, resulta necesario también analizar el impacto de las transformaciones tecnológicas recientes en actividades económicas tradicionales, lo que permite ver otras dimensiones del cambio tecnológico, su vinculación con otras estrategias empresariales como la tercerización, así como identificar actitudes frente a ambos por parte de sindicatos de larga trayectoria, historia y experiencia. El estudio e identificación de las formas en que se manifiestan estos temas en el ámbito de la negociación colectiva puede entonces resultar útil para situar de otra manera en la agenda la discusión sobre cambio tecnológico, tercerización y sus impactos, enfatizando no sólo la actualidad de estas problemáticas en diversas actividades económicas sino también la existencia de diferentes líneas de respuesta por parte de trabajadores/as y sindicatos en Argentina para incidir sobre sus posibles efectos negativos sobre el empleo y las relaciones laborales.

La definición de cambio tecnológico no es unívoca ni sencilla. En general se acepta que el cambio tecnológico es un proceso complejo, no lineal, evolucionista e intensivo en recursos que se encuentra impulsado no sólo por fuerzas económicas, sino también por fuerzas políticas y sociales. No es un proceso homogéneo y generalmente implica diferentes formas de cambio e innovación que pueden afectar la cantidad y el carácter de las tareas laborales en formas muy diversas (Nübler, 2016). El cambio tecnológico se refleja entonces en la generación de nuevo conocimiento, la implementación de nuevas formas de producción, y en la modificación de los productos obtenidos en el proceso de trabajo, así como en técnicas de producción nuevas, cambios en la organización en el lugar de trabajo, y modificaciones en términos de la di-



fusión de estos cambios en la economía en su conjunto.

En cuanto a la tercerización laboral, existe acuerdo en que ésta implica centralmente una modificación de la relación dual entre empleadores de una empresa principal, claramente identificada, y un colectivo laboral relativamente homogéneo y organizado en torno a un sindicato por rama de actividad, que había sido predominante en la segunda posguerra, en un contexto fuertemente marcado por la Guerra Fría. Aunque claramente esta relación laboral dual no se aplicaba al mercado de trabajo en su conjunto, resultaba hasta mediados de los años 70 un paradigma articulador no sólo en los países centrales, sino también en diversos países en desarrollo (Basualdo y Morales, 2014; Basualdo, Esponda, Gianibelli, Morales, 2015, Etchemendy, 2018). La tercerización modifica esta relación entre un empleador y un colectivo laboral, introduciendo un tercero en la ecuación, a quien se le delega parte de las tareas antes a cargo de la empresa principal. La tercerización puede asumir distintas formas, entre las que se incluyen (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009): 1) La subcontratación, por parte de una empresa madre o primaria, de una segunda empresa para que realice actividades o servicios (en primera instancia periféricos, aunque esta distinción original se desdibujó notablemente). Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de la empresa original. Se trata del fenómeno más comúnmente asociado a la tercerización. 2) La intermediación de una segunda empresa en la gestión de contratación de personal que luego trabajará en la firma principal o contratante. 3) La intermediación de una agencia de empleo eventual para suministrar trabajadores que presen servicios eventuales en la empresa principal. 4) La contratación de trabajadores en calidad de monotributistas, o con contratos de servicios, o independientes. Cabe destacar que la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 prohíbe este tipo

de relación cuando se realiza dentro de la planta de producción, bajo las directivas de un patrón y en el marco de horarios de trabajo y medidas disciplinarias, por lo que, en esos casos, se trata directamente de fraude laboral.

El análisis de antecedentes bibliográficos, académicos y técnicos refuerza la entrada a esta investigación sobre el impacto de estas dos transformaciones en diversas actividades económicas desde la dimensión de la negociación colectiva. Aunque en términos históricos los estudios sobre negociación colectiva han sido escasos, se han desarrollado en los últimos años diversos estudios relevantes que permitieron configurar una mirada sobre la evolución histórica en cada uno de los períodos. Gianibelli y Campos (2013) ubican a la generalización de la negociación colectiva a mediados de los años 40, con un respaldo legal logrado en 1953. Desde ese momento hasta mediados de la década del 70 la negociación colectiva continuó afirmándose, aún cuando fue objeto de reformulaciones legales e intentos de reconfiguración de su nivel de centralización. Esta instancia decisiva fue eliminada por la dictadura extendida entre 1976 y 1983, que suspendió la negociación colectiva y arbitró la determinación de salarios unilateral por parte de las fuerzas armadas, y su reactivación fue lograda en el transcurso de la transición democrática. En la década del 90 se intentó un proceso de transformación regresivo de la negociación colectiva, y trabajos clave como los de Clara Marticorena (2014, 2017), muestran que el legado regresivo resultó de difícil reversión incluso durante una etapa de crecimiento económico y reactivación sindical como la iniciada desde 2003.

El período seleccionado para este abordaje, iniciado desde 2003, fue una etapa rica y compleja en términos de la negociación colectiva, que mostró en Argentina un dinamismo y una continuidad destacables. En el período 2005-2015



se pactaron anualmente entre 1500 y 2000 convenios y acuerdos colectivos. Además de los convenios sectoriales o de actividad correspondientes a la producción de bienes y servicios en el ámbito privado, también se desarrolló una activa negociación colectiva en el sector público y por empresa (aunque esta última es menos relevante a los fines de la cobertura, es muy rica en términos de contenidos y de frecuencia de negociación). En todos los niveles (ramas de actividad, sectores, empresas) se acordaron modificaciones parciales de los convenios, además de la formulación de nuevos.

Así, la negociación colectiva en la Argentina alcanzó a una importante cantidad de trabajadores a través, fundamentalmente, de los convenios colectivos sectoriales. En efecto, alrededor de nueve de cada diez asalariados registrados en el sector privado tienen regulados sus derechos y obligaciones laborales cubiertos por algún convenio colectivo, en su gran mayoría por el convenio de actividad o sector. Según el análisis realizado de los convenios y acuerdos homologados y de distintas publicaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hasta 2014 se habían contabilizado 506 convenios activos sectoriales o de actividad. Estos convenios generalmente actualizan anualmente sus salarios a través de acuerdos colectivos, además de introducir otros temas no salariales en el marco de las comisiones paritarias.

En términos históricos, pueden diferenciarse tres grandes períodos como marco de los convenios colectivos sectoriales vigentes. De acuerdo a información del CETYD-UNSAM (2017), más de la mitad de los convenios sectoriales activos fueron pactados entre 2003 y 2014, más de un 20% fue firmado en la ronda de negociación de 1975, un 14 % proviene de paritarias concertadas en la década de los noventa y, finalmente, un 10 % corresponde al período 1988-1990, cuando se reinstaló la negociación

colectiva en la Argentina, después de la prohibición que impuso la dictadura y que se extendió durante los primeros cuatro años del gobierno democrático. De la ronda de negociación de 1975 se conservan activos convenios colectivos de muy amplia cobertura como los de Comercio, Sanidad, Bancarios, Metalúrgicos y Construcción. Estos CCT tuvieron una intensa actividad de negociación en la cual se introdujeron nuevos contenidos laborales (no solamente salariales), en algunos casos por parte de los sindicatos y en otros, por parte de las empresas. También se conformaron mesas de negociación para tratar diversas temáticas, entre las cuales pueden mencionarse por ejemplo el trabajo en días domingos y feriados; la cuestión de los trabajadores tercerizados en determinadas actividades; tiempo parcial y jornada reducida en el convenio de Comercio. En simultáneo se constituyeron unidades de negociación más pequeñas que se articularon con el respectivo convenio colectivo sectorial, con el objeto de atender cuestiones específicas de algún segmento determinado del entramado productivo. Aunque existe una gran cantidad de estudios tanto de caso como de dinámicas generales, está abierto el debate sobre los niveles de recuperación del terreno perdido entre mediados de los 70 y fines de los años 90, y los rasgos de continuidad y ruptura con el período iniciado en 2003, así como sobre la caracterización cabal de las características de la negociación colectiva en ese período.

Con el objetivo de sumar elementos a este debate y contribuir a pensar en la importancia de avanzar en el diagnóstico, posicionamiento y estrategia sindical respecto de cambios decisivos, este estudio centrado en la negociación colectiva tomó como una herramienta fundamental para el análisis de las fuentes de la negociación colectiva el buscador de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp> Esta base permite acceder a los archivos en pdf de



tres tipos de documentos: convenios colectivos, acuerdos y laudos, cada uno de los cuales puede haberse realizado por actividad o por empresa - si es por actividad, puede corresponder a toda la actividad o a una rama/sector, y si se trata de un documento de empresa, puede corresponder a empresa única o a un grupo de empresas. La base permite búsquedas además vía la determinación de las partes que suscriben los documentos negociales: a) Sindicato/s. b) Empleador/es, por fecha (de firma o de homologación) o por actividad (como la describe el Ministerio de Trabajo), entre otros criterios posibles. Permite además otras búsquedas a partir de un nomenclador de contenidos que estandariza las distintas voces que las partes utilizan en un documento negocial y que fueron asignados según criterios internos del Ministerio de Trabajo. Estos criterios no incluyen la cuestión tecnológica, por lo que cualquier aproximación a la base con esta búsqueda demanda estrategias de búsqueda alternativas.

Dado el volumen y complejidad del proceso de negociación colectiva, se focalizó el análisis de los procesos de negociación colectiva en actividades clave comprendiendo industria y servicios, atravesadas por relaciones laborales y tradiciones sindicales muy distintas en distintos territorios del país, todas las cuales se caracterizan por procesos de cambio tecnológico y de tercerización laboral. Las actividades seleccionadas para el presente estudio fueron: 1) industria siderúrgica, 2) telecomunicaciones, 3) agroindustria azucarera, 4) actividad bancaria, 5) industria automotriz, y 6) petróleo. Todas ellas son clave en la estructura económica nacional y/o regional, involucran empresas de diferente tamaño y tipo (varias de ellas registran presencia de empresas multinacionales), comprenden sindicatos de distintas trayectorias y con diferentes estrategias de negociación y conflicto, e involucran un número elevado de trabajadores/as y un despliegue significativo en

diferentes regiones del país. Sobre varias de ellas disponemos además de antecedentes y estudios de importancia significativa que permitirían realizar un análisis complejo de su evolución, aunque se hicieron diversos recortes para permitir un abordaje preliminar en esta primera instancia de trabajo.

El relevamiento y análisis de las fuentes de negociación colectiva requirió una serie de pasos previos. En primer lugar, fue necesario realizar en forma previa un relevamiento bibliográfico sobre la evolución del sector y sus indicadores en el período, así como la sistematización de información sobre dinámica y funcionamiento de la negociación colectiva, análisis de grandes líneas de cambio tecnológico en la actividad en el período, y la evolución de la tercerización laboral. En segundo lugar, para realizar el análisis de fuentes de negociación colectiva de la actividad, resultó imprescindible definir vías posibles de entrada, que fueron muy distintas en cada caso, teniendo en cuenta el predominio de la negociación a nivel sectorial o bien la negociación colectiva por empresa, teniendo en cuenta la diversidad muy significativa de sindicatos y procesos de negociación, y de las diferentes características de los procesos de negociación colectiva. En todos los casos se partió del convenio colectivo por rama de actividad vigente (en algunos casos son de 1975) y se abordaron los acuerdos colectivos particularmente del período 2003-2017. Para este abordaje exploratorio se partió de una definición amplia de cambio tecnológico que no sólo incluyó la introducción de nueva tecnología y maquinaria física, sino también de cambios en la organización de la producción vinculados con este proceso. Se tomó la decisión de registrar y relevar en forma lo más amplia posible en esta instancia modificaciones sustantivas en las formas de organización del trabajo como las cláusulas de polivalencia, multifuncionalidad, etc., cuya vinculación precisa con el proceso de cambio tec-



nológico debería ser analizada a partir de desarrollos metodológicos y de conceptualización adicionales. De igual forma se contempló el fenómeno de la tercerización laboral en forma amplia, y queda terminar de explorar y determinar sus vinculaciones con el proceso de cambio tecnológico, otro tema aún pendiente de abordaje en la producción académica en su conjunto.

En términos de la interpretación de los hallazgos en el proceso de relevamiento, es necesario enfatizar en primer lugar que las fuentes de negociación colectiva no resultan sencillas de interpretar por lo que se requirió cruzar el trabajo documental con entrevistas con especialistas en cada actividad, que en los diversos sectores incluyeron a trabajadores/as, representantes sindicales, investigadores/as, abogados laboristas y/o funcionarios empresariales con quienes se discutieron diversos aspectos del proceso de negociación colectiva y sus parámetros y particularidades sectoriales. En este camino, se realizaron además encuentros de discusión de avances preliminares con especialistas académicos, sindicales y del campo del derecho que realizaron aportes sustantivos. Quedó clara no sólo la necesidad de profundizar los debates sobre la definición precisa de lo que se incluye dentro de los procesos de cambio tecnológico, sino también la complejidad del análisis por sector que el ámbito de la negociación colectiva, que constituye únicamente un aspecto específico de un arco mucho más amplio de dimensiones y espacios de la acción sindical. Finalmente, se complementó este análisis con un relevamiento, preliminar, tentativo y limitado (en la mayoría de los casos a partir de fuentes de prensa o por búsquedas en documentos digitales) de procesos de conflictividad en torno a estos temas. Se analizó además la existencia en los sindicatos de la actividad secretarías, dependencias, referentes referidos a cambio tecnológico y tercerización laboral, y se realizó un rastreo preliminar del surgimiento y funciona-

miento de comités mixtos de seguridad e higiene en la actividad, y su posible cruzamiento con los temas de cambio tecnológico y tercerización laboral.

En los apartados siguientes, se intentará sintetizar entonces algunas de las evidencias halladas para cada uno de los sectores analizados, para luego proponer algunas conclusiones generales.

Industria siderúrgica

La producción de acero es una rama industrial multiproducto, capital intensiva y con un proceso productivo enteramente continuo. Actualmente coexisten en el sector empresas de gran envergadura integradas (Siderar, Acindar, Siderca) con firmas semi integradas (Aceros Zapla, AcerBrag). Las tres primeras son consideradas las empresas núcleo del sector, al concentrar la mayor parte de la producción y competir en el mercado mundial. En términos generales, durante el período 2001-2012 se dio un crecimiento de la producción en la rama de casi un 25%, en una dinámica productiva estrechamente vinculada a la profundización de la orientación exportadora, iniciada a fines de la década del setenta y consolidada durante las décadas del ochenta y noventa (Azpiazu, Basualdo y Kulfas 2005; Strada y Santarcángelo, 2014). También se dio un significativo aumento de la productividad laboral, que creció más de un 80% entre el 2001 y el 2011, de la mano con una recuperación relativa de los puestos de trabajo. Según diversos estudios especializados, estos niveles de productividad se corresponden ya desde principios de los años '90 con los registros a nivel internacional.

A su vez, la rentabilidad de la cúpula siderúrgica fue superior durante todo el período 2002-2011 a la de la cúpula empresarial general, lo que muestra a esta rama como una de las grandes “ganadoras” del período. Por su parte, se dio un



fuerte proceso de concentración sectorial en función de fusiones y adquisiciones, así como del avance de la extranjerización. Se destacan en ese sentido, la compra en 2007 de Acindar por el grupo indio Acerlor Mittal así como la expansión transnacional del Grupo Techint. Según Moya (2016), exceptuando Aceros Zapla, las compañías siderúrgicas que operan en Argentina pertenecen al grupo de las 40 empresas más grandes del mundo, que representan más del 60% de la producción mundial de acero. Como antecedente inmediato, en este sentido, debe destacarse la consolidación del duopolio Acindar-Techint en la rama desde mediados de los años '70, y fundamentalmente, a partir de la privatización de los complejos estatales SOMISA y Altos Hornos Zapla en 1992.

A nivel de la tecnología empleada actualmente en las grandes empresas núcleo de la actividad (Siderar, Siderca, Acindar) no se advierten diferencias sustanciales respecto a la región e incluso a nivel mundial. Por su parte, en el sector de las pequeñas y medianas empresas contratistas predomina una mayor heterogeneidad y se da una gran brecha respecto a las tecnologías y las condiciones laborales presentes en las grandes empresas núcleo de la actividad, así como a nivel internacional (Moya 2016). En lo que se refiere a los principales cambios tecnológicos desarrollados por las empresas centrales de la rama desde la década del setenta, cabe destacar como principal innovación que entre 1976 y 1978 tanto Acindar como Siderca incorporaron el sistema de reducción directa, que permitió a ambas convertirse en plantas totalmente integradas. Durante los ochenta, ambas empresas incorporaron tecnología electrónica para procedimientos automatizados, y a lo largo de la década del noventa, particularmente entre 1993 y 1997, ocurrió un importante crecimiento de la capacidad instalada en las instalaciones de reducción directa de Acindar y Siderca, acompañada por algunas mejoras incrementales logradas en los

altos hornos de SOMISA luego de su privatización en 1992 y su adquisición por el grupo Techint, siendo uno de los puntos clave el aumento en la eficiencia en el uso de los equipos más que su ampliación absoluta (Schvarzer y Papa, 2005). En el plano de la producción del acero en sí, desde fines de la década del setenta se verificó un perfeccionamiento de las acerías eléctricas de ultra potencia, la instalación de equipos de colada continua en varias plantas como Acindar, Siderca y en SOMISA, así como la incorporación de sistemas de “cuchara secundaria” en Acindar y Siderca que elevaron la productividad y la calidad de los aceros. Por último, respecto a la laminación se presentaron algunas diferencias específicas, pero se dio un general proceso de modernización de la producción entre los años '80 y principios de los 2000, dado por la implantación de nuevos trenes de laminación y equipos de terminación de productos, así como la incorporación de equipos de computarización y de control de calidad autocontrolable (Azpiazu, Basualdo y Kulfas 2005).

La incorporación de estas tecnologías intensivas en capital y ahorradoras de mano de obra se articuló con un proceso de fuerte concentración y centralización del capital en la rama durante los años setenta, ochenta y noventa, encabezado por Acindar y el grupo Techint. Como ejemplo, el grupo Techint asumió el 85% de la inversión total del sector entre 1983 y 2005 y fue el responsable de los mayores cambios ocurridos en él (Schvarzer y Papa, 2005, p. 23). También se correspondió con una reducción general de la ocupación en la rama así como con un significativo aumento de la productividad laboral y una tendencia al deterioro del salario real de los trabajadores (Azpiazu, Basualdo y Kulfas 2005; Jerez 2013).

Los cambios estructurales producidos en la rama fundamentalmente durante fines de los años setenta y principios de los ochenta son esenciales



para entender las condiciones actuales de la actividad, principalmente, a nivel de la tecnología empleada. Respecto a la mano de obra, el complejo siderúrgico requiere trabajadores calificados, dado que los procesos productivos son capital-intensivos y presentan un alto grado de automatización. En ese sentido, las empresas han establecido históricamente diversos vínculos con escuelas técnicas, universidades e institutos de capacitación para garantizarse la disponibilidad de los mismos (Moya 2016).

En este punto, un informe del año 2007 realizado por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, señala que en dos de las empresas núcleo de la actividad (Siderca y Siderar) se aplicaban estrategias modernas de organización de la producción basadas en la fusión de puestos, la rotación, la multiplicación de tareas o polivalencia (integración de tareas de diversa naturaleza: operativas, de control, de mantenimiento, de abastecimiento en el puesto, etc.), las cuales aumentaban la carga de trabajo y ocasionaban daños a la salud de los trabajadores. Una encuesta realizada en 2007 a 184 trabajadores de la planta Siderca verificó asimismo el aumento y la superposición de tareas (polivalencia), y el predominio del trabajo en “grupos de mejora continua” (en el que los trabajadores toman tareas relativas al mejoramiento del proceso productivo, al perfeccionamiento de los controles de calidad, a los problemas de seguridad, etc.), que generaban un “involucramiento” de los obreros con la estrategia empresarial, a partir de la idea de que se trabajaba con mayor autonomía y sin control (Meyer 2009). Por su parte, en el sector de las empresas contratistas de las firmas núcleo, hacia 2007 la modalidad de organización del trabajo más frecuente se basaba en células, equipos o módulos de producción; aunque sólo un tercio de aquellas delegaba a los empleados la determinación de ritmos de producción o de los estándares de calidad (Informe SRT 2007).

De los convenios colectivos vigentes en la actualidad, es preciso analizar el de la UOM de 1975, que es general para toda la actividad, los de ASIMRA que son por empresa y únicamente firmados con las firmas núcleo de la actividad (Acindar, Siderca, Siderar), y los del Sindicato de Aceros Zapla, para esa única empresa. La mayoría de estos convenios se firmó durante la posconvertibilidad, excepto el de UOM ya señalado y el de ASIMRA con Siderca, que es del año 1993. A nivel de los acuerdos, el predominio de la negociación por empresa es elocuente: de los 190 firmados en el período de la posconvertibilidad, sólo 50 son por actividad, mientras que 140 son por empresa (51 de la UOM, 88 de ASIMRA y 1 de Aceros Zapla).

En lo que se refiere a la industria siderúrgica específicamente, en un acuerdo de noviembre de 2003 firmado entre la UOM, CIS y CLIMA (laminadores), se dejó asentada la conformación de la **Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Siderúrgica**, que incluiría a todos los trabajadores de la rama 21 del convenio de la UOM. Allí se afirmaba la necesidad de readecuar el convenio colectivo para el sector específico de la siderurgia, que constaba con plantas que habían dado un importante salto tecnológico en las últimas tres décadas. Sin embargo, en un acuerdo de junio de 2013, esa Comisión decidió finalmente que los acuerdos en torno a categorías, puestos, funciones y responsabilidades se harían por empresa, en relación a las disparidades productivas, organizativas y de la singularidad de los respectivos procesos productivos registrada en la rama. Es decir, se dejó de lado la posibilidad de diagramar un convenio específico para el sector, delimitando la discusión de puntos nodales de la negociación colectiva en el ámbito de cada empresa.

Respecto específicamente a cuestiones referidas a **cambio tecnológico**, una mirada general



muestra que **ese eje se encuentra escasamente abordado**, en primer lugar, **en los convenios colectivos que rigen la actividad**.

En este punto, resaltamos algunas excepciones. Tanto el convenio N°806 firmado entre ASIMRA y Acindar en 2006 como el convenio firmado en la empresa Aceros Zapla hacen referencia la existencia de modalidades de polivalencia y flexibilidad. En el convenio firmado con Acindar, se afirma que “es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal de manera tal, que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral polivalente en la medida adecuada al nuevo modelo de gestión de operación y gestión”. El artículo 35 de ese convenio, además, fija la conformación de una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación que tiene entre sus atribuciones clasificar nuevas tareas que se creen y reclasificar otras de acuerdo a innovaciones tecnológicas.

En el convenio firmado en 2006 por ASIMRA y Siderar, una sección relevante menciona la reformulación del contenido de la prestación del personal de Supervisión como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, y la consecuente necesidad de readecuar el régimen de jornada laboral. El rol de supervisor, reformulado y “jerarquizado” según el convenio, entraría como parte de los empleados de “dirección y vigilancia” y por eso podría no adecuarse a la Ley 11.544 sobre jornada laboral máxima. En este caso, las innovaciones tecnológicas desarrolladas colaborarían a la precarización de las condiciones de trabajo del personal de supervisión.

Casi todos los **acuerdos firmados para toda la actividad** tanto por UOM como por

ASIMRA, en los que participan las cámaras empresarias y las representaciones nacionales de los sindicatos, incluyeron la actualización de los salarios básicos de convenio, gratificaciones extraordinarias, ingresos mínimos globales de referencia, premios y adicionales. **Las cuestiones referidas al cambio tecnológico son escasamente tratadas.**

En los acuerdos generales de la UOM pueden encontrarse, en vinculación con el cambio tecnológico, cambios en las categorías del personal especificadas en el CCT vigente (260/75) que debieron ser actualizadas a la luz de los cambios producidos en la actividad en las últimas décadas. Las modificaciones que se registraron en este sentido fueron la eliminación de la categoría de “peón” (2007) y la creación de la categoría de “ingresante” (en el que un trabajador puede permanecer entre 4 y 6 meses) en reemplazo de la de “operario”, pasando los anteriores operarios a la categoría de “operario calificado” (2015). En la discusión sobre la propuesta de crear la categoría de “oficial múltiple superior” (2011) se determinó nuevamente la conveniencia de que la negociación se haga por empresa y no para toda la rama.

En los **acuerdos por empresa** (en los que generalmente negocian representantes de la patronal, miembros de la seccional del sindicato y de las comisiones internas), finalmente **tampoco encontramos especificaciones significativas referidas al cambio tecnológico**. La mayoría de los acuerdos trata sobre cuestiones salariales específicas de cada empresa e, incluso, de cada planta (básicos, premios, adicionales, gratificaciones extraordinarias), así como sobre esquemas de suspensiones de trabajadores en determinadas coyunturas. Sin embargo, en muchos de estos acuerdos por empresa se menciona la existencia de actas-acuerdo y minutas de reuniones por planta, en donde se infiere se tocarían puntos relativos a clasificaciones de ta-



reas y operaciones, cambios tecnológicos puntuales en cada planta, etc. (por ejemplo, acuerdos 1803/2010 y 1368/2010 UOM-Acindar; también en el CCT Asimra-Siderar 2006). Estas actas acuerdo por planta (que no tratan sobre aspectos monetarios) no son relevadas por el Ministerio de Trabajo e, incluso, no están archivadas ni relevadas por la UOM Nacional. Se verifica entonces, en estos contenidos negociales, una descentralización de la negociación y mayor heterogeneidad de las condiciones de los trabajadores. Resulta imprescindible, para avanzar en este tema, profundizar en la distinción por planta dentro de una misma empresa o grupo empresario, aspecto que fue poco tratado en la bibliografía específica del tema.

Como vemos, en la gran mayoría de las instancias de negociación colectiva de la rama hay un claro predominio de la cuestión salarial, lo cual coincide con lo señalado por Marticorena para el conjunto de la negociación colectiva del período 2003-2007. El eje de cambio tecnológico (entendido en un sentido amplio, incluyendo formas de reorganización del trabajo) es apenas tratado en algunos de los convenios colectivos firmados por empresa y, se presume, en actas-acuerdo firmadas por planta de producción, a las cuales no se tiene acceso aún.

Por último, señalamos la **casi nula presencia del eje de tercerización laboral** en todas las instancias de negociación colectiva, a pesar de la importancia que esta tiene como estrategia empresarial en la actividad. En este punto, evidenciamos dos cuestiones que pueden ser relevantes.

En primer lugar, una serie de acuerdos concretados por ASIMRA con empresas contratistas de Siderca y Siderar desde el año 2011. A partir del acuerdo 703/2011 se promueve la conformación de una comisión paritaria para negociar una “Convención Colectiva de Trabajo para el

sector de Servicios y Actividades Complementarias de la Industria Siderúrgica desarrollados por empresas contratistas dentro de los establecimientos de SIDERAR SAIC y/o SIDERCA SAIC.”, que incluiría a todos los trabajadores supervisores y técnicos que no estén en relación de dependencia directa con las dos empresas madre. Diferentes acuerdos continúan a este del 2011, hasta el último de 2017. En todos ellos, sin embargo, no hay menciones a un nuevo CCT específico (a pesar de que se menciona la decisión de continuar con las negociaciones), sino solamente actualizaciones de montos salariales, bonificaciones y premios.

En segundo lugar, y por el lado de la UOM, se firman a partir de 2015 una serie de acuerdos entre sindicato y diferentes empresas contratistas de las firmas núcleo de la actividad (Acindar y Siderca). Participan la seccional y, en dos casos (el de la empresa IMA, contratista de Siderca, y en el de la empresa Novobra, contratista de Acindar) representantes de la comisión interna de la contratista. En algunos casos se detalla el esquema de suspensiones a aplicar (en las de Siderca, dada la crisis del precio del petróleo y las suspensiones también aplicadas a los trabajadores de la firma núcleo) y, en algunas otras, la actualización de salarios básicos, premios, bonificaciones, etc., los cuales, se aclara, **NO SIGUEN** al convenio colectivo vigente de la UOM.

Respecto a la conflictividad general en la rama durante la posconvertibilidad, se destaca el punto de inflexión que representó la crisis económica internacional iniciada en 2008-2009, cuando las empresas comienzan a realizar suspensiones de personal e intentos de despidos. A fines de 2015, con nuevas instancias a mediados de 2016 y mediados de 2017 se producen nuevos ciclos de conflictividad en relación con las instancias de negociación colectiva y en contra de nuevos despidos y suspensiones determi-



dados por las empresas siderúrgicas. Las organizaciones sindicales denuncian en aquellas instancias que las empresas, con la excusa de la nueva crisis que atraviesa el sector, no quieren adecuarse a los aumentos básicos pactados en la negociación colectiva metalúrgica y se amparan en la posibilidad de negociar por empresa aumentos menores. La UOM moviliza delegados y comisiones internas, acampa frente al edificio Catalinas del Grupo Techint y corta los accesos a las plantas siderúrgicas más importantes durante un día. En líneas generales, se vuelve a destacar, al igual que en las instancias de negociación colectiva, una preponderancia de conflictos referidos a cuestiones salariales, y en aquellas coyunturas específicas de crisis, los referidos a suspensiones y despidos.

Respecto a la conflictividad en torno a la cuestión de la **tercerización laboral**, encontramos importantes hitos ya desde la década del noventa. Es el caso de Acindar, en el que se destacó el conflicto en relación a la tercerización de las tareas de carga y descarga en el puerto, y la definitiva conformación hacia 2001 de la cooperativa “Cooperar 7 de Mayo” como respuesta de los trabajadores con apoyo del sindicato. También en agosto de 1996 se había firmado un “Acta de Tercerizaciones” entre la Comisión Directiva del sindicato y la empresa, en el que la empresa planificaba la tercerización de ocho actividades y se comprometía a que el personal que sea progresivamente tercerizado fuera incorporado a la empresa prestadora del servicio con las mismas condiciones de contratación con Acindar (mismo nivel de remuneraciones, indemnizaciones por despidos en los traspasos, etc.) (Strada 2016, p. 132).

Durante la posconvertibilidad, con la profundización de la estrategia empresarial de tercerización laboral en la rama, se multiplicaron los conflictos en este nivel. Nuevamente en Acindar se destacó la discusión hacia 2007 sobre el

proyecto “Visión Compartida” en el que, por primera vez desde principios de los noventa, sindicatos (UOM y ASIMRA) y directorio de la empresa se sentaron a negociar respecto al eje de la tercerización laboral (Strada 2016, p. 169), aceptando que existía un 50% de los trabajadores en esa condición y que un 30% de ellos estaban afectados a tareas operativas (del “núcleo principal” de la actividad). La gerencia evaluaba un alto nivel de conflictividad en las empresas contratistas, que imputaba a “incumplimientos” (de normas legales y/o acuerdos por empresa referidos a ropa de trabajo, despidos, condiciones mínimas de higiene de trabajo, herramental y equipamiento, etc.), a cuestiones salariales (diferencias en el pago de adicionales de caloría y peligrosidad) y, en menor medida, a cuestiones de encuadramiento y cambio de proveedores.

El sindicato exigió, desde principios de 2008, la “destercerización” de actividades, cuestión que no fue aceptada por la empresa. Si bien UOM y ASIMRA lograron el compromiso de la empresa para que los trabajadores de 12 contratistas (de un total de 22 solicitados) fueran incorporados a planta, el acuerdo finalmente no se cumplió. Una segunda estrategia sindical se vinculó a la exigencia de mejores remuneraciones y condiciones de trabajo para el personal contratista, pedidos que fueron concretados a lo largo del año 2008. El piso salarial de los trabajadores tercerizados se fue homogeneizando con el de los trabajadores de planta, progresivamente.

Luego del accidente en un horno y el fallecimiento de dos trabajadores tercerizados en febrero de 2008, se conformó en la planta una Comisión Interna de contratistas. Desde el año 2012, se incorporaron representantes de trabajadores tercerizados a la Comisión Directiva del sindicato. Algunos logros de esa Comisión Interna, según Strada (2016), fueron pisos salariales, reconocimiento de algunos adicionales por



empresa, bono de fin de año, premios, mejoras en las condiciones de trabajo (ropa, comedor, baños, etc.) y adicionales por sector. En casi todos los casos, sin embargo, esos pisos se mantuvieron por debajo de las condiciones para los trabajadores de planta.

Respecto al grupo Techint, existieron otros hitos de conflictividad. Se destaca un conflicto general hacia 2014 en el que una empresa tercerizada de transporte de insumos despidió trabajadores y el sindicato de camioneros decidió parar la circulación de producción en 9 plantas. La organización gremial intimó a que el grupo empresario Techint se haga responsable por los trabajadores despedidos y la empresa respondió indicando que el conflicto era absolutamente ajeno a las firmas siderúrgicas y que, según la Ley de Contratos de Trabajo vigente, ellas no deben ser responsables de las obligaciones laborales de las empresas de transporte que contratan¹.

En la planta Siderar San Nicolás, tras una serie de conflictos por problemas puntuales (accidentes, despidos) se eligieron delegados entre los trabajadores tercerizados y surgieron cuadros sindicales que se integraron a las instancias directivas del sindicato y participan de las negociaciones con la empresa madre, en pos de reducir la brecha salarial entre tercerizados y directos (Soul 2011; entrevista Miguel Bertone). Como resultado de un proceso de conflictividad, en el año 2008 se firmó entre la Comisión Directiva de UOM San Nicolás y la empresa un “Marco regulatorio de condiciones especiales para personal contratista”, en el Ministerio de Trabajo de Nación.

La conflictividad encabezada por delegados de empresas tercerizadas se repite en otras plantas de la firma. En la planta Siderar Haedo hacia septiembre de 2011 se desató un conflicto por la no renovación del contrato a la empresa de

limpieza y el llamado a una nueva licitación, en la que la nueva firma ganadora decidió contratar a algunos de los trabajadores de la anterior y a otros no. Los trabajadores denunciaron que esto significaba el despido encubierto de 6 trabajadores (que incluía a delegados y activistas gremiales) y decidieron bloquear el ingreso a la planta como medida de protesta².

Hacia abril de 2017, en la planta Siderar Ensenada trabajadores de la empresa tercerizada Sidernet tomaron un galpón y realizaron una huelga de brazos caídos (por cuatro días) tras un intento de la empresa madre por cortar el contrato con esa contratista. Se solidarizaron con el paro trabajadores de otras contratistas de la fábrica. El conflicto se ganó, firmándose un acuerdo entre la UOM y la empresa en el que se estableció que algunos trabajadores fueran reincorporados en otra contratista y la mayoría pasasen a planta permanente de Siderar.

En el caso de la planta de Tenaris SIAT de Valentín Alsina, se dio una conflictividad creciente desde la renovación de la conducción de la comisión interna desde el 2001, en torno a los trabajadores eventuales contratados por agencia (Wyczykier 2011). Por medio de asambleas, asistencias periódicas a la seccional gremial UOM

¹ <https://mundogremial.com/sigue-el-conflicto-de-camioneros-con-techint/>; <https://www.lanacion.com.ar/1684989-camioneros-bloquea-nueve-plantas-de-techint>; <https://www.infobae.com/2014/04/23/1559353-manana-no-podra-operar-la-planta-ternium-siderar-haedo-el-conflicto-camioneros/>. Como antecedente en 2010, ya el sindicato de camioneros venía reclamando que el grupo Techint se hiciera cargo de las condiciones laborales de los camioneros tercerizados: <https://www.diariopopular.com.ar/politica/tratan-destrabar-el-conflicto-siderar-n28701>

² <http://www.anred.org/?p=79956>; <https://www.cronista.com/economiapolitica/Haedo-sigue-la-protesta-de-trabajadores-encadenados-frente-a-planta-de-Siderar-20110927-0125.html>



Avellaneda, impulso a instancias de sociabilidad entre trabajadores efectivos y contratados, gestiones con actores sociales y políticos, manifestaciones en la puerta de la fábrica, y denuncias al Ministerio de Trabajo por fraude laboral, la comisión interna fue logrando concesiones paulatinas de la empresa como la efectivización de muchos trabajadores eventuales y la rotación de suspensiones para evitar los despidos de los contratados. Hacia 2010 lograron que prácticamente no hubieran trabajadores contratados como eventuales realizando tareas regulares, a partir de la efectivización de la mayoría de los contratados y el reconocimiento de su antigüedad laboral (Basualdo et al., 2015). Sin embargo, la empresa continuó realizando suspensiones y despidos hasta la actualidad, argumentando la imposibilidad de sostener a los trabajadores como parte de la planta permanente³.

En la planta Siderca en Campana, hacia febrero de 2013 se desataron conflictos por los trabajadores de una contratista de limpieza y mantenimiento (parte perteneciente a UOM y parte a UOCRA) por adicionales salariales. El conflicto terminó afectando a los trabajadores directos de la empresa, que no pudieron entrar a trabajar y se les intentó descontar los días⁴. También en marzo de 2017 se desarrolló un conflicto por la eliminación del servicio médico (que estaba tercerizado) en la sección de Trefila que generó paros de dos horas en todos los turnos y contó con el apoyo de delegados y la Comisión Interna⁵.

Un punto importante a destacar es la conformación reciente de redes sindicales internacionales por conglomerado de empresas siderúrgicas frente a los cambios desarrollados en las formas de trabajo y producción en la rama (Soul 2018). Uno de los ejes que organiza el accionar de estas redes es el de tercerización y subcontratación, además del de salarios, políticas de salud y seguridad industrial, y condiciones medioambientales. Los trabajadores de

Tenaris (que en Argentina posee las plantas de Campana y Valentín Alsina) constituyeron su red entre 2007 y 2009. Para ella tuvieron una importancia central las comunicaciones personales entre dirigentes sindicales locales, que no contaron con el apoyo explícito de la dirección nacional del sindicato (UOM). Los “nexos” principales de la red a nivel local son dirigentes sindicales seccionales y de cada empresa. El contexto institucional para la organización del sindicato global estuvo dado por Industriall (creado en 2012, producto de la fusión de las Federaciones Internacionales de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria Química y de la Industria Textil). Además de la convocatoria a reuniones anuales donde las delegaciones informan sobre la situación local, Soul (2018) identificó acciones de dos tipos: solidaridad ante conflictos de plantas particulares o acciones con un objetivo común que pudieran llevar adelante los miembros de la red simultáneamente (en momentos de negociación colectiva, o frente al no reconocimiento de la empresa a algún sindicato); y campañas globales dirigidas a la empresa Tenaris con una serie de acciones comunes y coordinadas. Por último, las redes presentan aún dos problemáticas centrales, según Soul: la dificultad para construir colectivos reivindicativos y un horizonte internacional de demandas que tienda al reconocimiento de la red por parte de

³ <http://www.redeco.com.ar/nacional/trabajadorxs/3039-los-trabajadores-de-tenaris-siat-continan-reclamando-por-su-reincorporaci> ; agencia.farco.org.ar/noticias/trabajadores-del-grupo-techint-denuncian-despidos-persecucion-y-flexibilizacion/

⁴ <http://www.pts.org.ar/Los-trabajadores-eventuales-de-Siderca-Campana-salen-a-la-lucha> ; <http://campananoticias.com.ar/noticia/17991/la-uom-asegur-que-tenaris-siderca-busca-llevarlos-a-un-conflicto-no-deseado> ; <http://www.enlacecritico.com/campana/siderca-no-se-puede-desentender-diciendo-que-no-tuvo-nada-que-ver-en-un-conflicto-que-fue-generado-por-la-propia-empresa>

⁵ <http://www.zaratealerta.com.ar/2017/04/19/siderca-en-conflicto-de-salud-trefila-esta-de-paro/>



la empresa, y con ello, la definitiva constitución de un espacio institucional de relaciones laborales a nivel internacional; y la vehiculización del accionar sindical internacional que está mediada por las relaciones sindicales locales, tanto en términos de estructuras como de las tradiciones política e ideológicas. Cabe destacar, además que este proceso de organización transnacional de sindicatos a nivel transnacional y por grupo tuvo manifestaciones adicionales primero entre sindicatos del grupo Ternium que constituyeron también una red, y muy recientemente también en el marco del grupo Arcelor Mittal, logrando la concreción de una red global de sindicatos del grupo en 2018.

En líneas generales, puede señalarse que los procesos de organización gremial de los trabajadores tercerizados de la siderurgia, son indicativos de al menos dos cuestiones. Una primera, resulta pertinente cuestionar la supuesta incapacidad de las estructuras sindicales tradicionales para canalizar demandas y construir representatividad entre colectivos de trabajadores fragmentados. Hemos visto que los trabajadores tercerizados de la actividad (que representan según cálculos estimativos un 50% de la fuerza laboral total) han desarrollado instancias organizativas, con elección de delegados, comisiones internas y, al menos en los casos de Acindar Villa Constitución y Siderar San Nicolás, representantes integrados a las instancias de negociación colectiva de la comisión directiva del sindicato con la empresa madre. A diferencia de lo que ocurre en otros sectores industriales, en la siderurgia se mantuvo el encuadramiento sindical para una gran parte de los trabajadores tercerizados, lo que les permitió participar de instancias de negociación colectiva y mejorar las condiciones para negociar reivindicaciones. Algunos procesos de organización gremial de los tercerizados fueron resultado de movilizaciones y demandas surgidas desde el espacio de trabajo, en general con al-

gún grado de articulación con delegados de la empresa madre, como destacó Soul para los casos de Siderar San Nicolás y Haedo (2011) y Strada para Acindar (2016).

En segundo lugar, se destaca la importancia que tiene la presencia sindical en los espacios de trabajo como lugar estratégico en el cual se puede avanzar en la construcción de mejores condiciones de trabajo y de vida para el conjunto del colectivo obrero. Tanto para canalizar la conflictividad en la cuestión del cambio tecnológico como para, fundamentalmente, la referida a la tercerización laboral, hemos visto la importancia que tienen las formas de organización gremial por planta de producción, en pos de discutir y frenar aspectos específicos de la reconversión en cada planta y fortalecer los vínculos entre obreros directos y subcontractados.

Tanto las estructuras sindicales seccionales como las instancias de organización gremial de base, además, han potenciado la articulación de las demandas de los trabajadores en redes sindicales internacionales que permiten hacer frente, aún incipientemente, a estrategias empresarias decididas a nivel global. Las potencialidades expuestas, sin embargo, no quitan la persistencia de ciertos límites en el proceso que evidenciamos. Tanto a nivel de la discusión del cambio tecnológico en la rama (casi ausente en el relevamiento general de conflictos e instancias de negociación colectiva) como al nivel de las formas de fragmentación entre trabajadores directos y tercerizados que continúan, tanto en lo referido a condiciones laborales objetivas (señaladas en estudios como los de Strada, Soul, y Vargas y Perelman) como a nivel de las identidades y las prácticas en el espacio laboral.



Agroindustria azucarera

En la agroindustria azucarera en los últimos quince años se han producido cambios muy significativos. Nuevas tecnologías se han incorporado en las fábricas y en el campo, la cantidad de obreros incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al sector azucarero ha disminuido a la vez que se ha incrementado de manera considerable el trabajo no registrado y los fenómenos de tercerización laboral, principalmente a través de contratistas. Si bien las variables recién mencionadas pueden tenerse como tendencias generales, resulta necesario tener presente que todas estas transformaciones se registran de manera desigual, manifestándose una enorme heterogeneidad en la actividad azucarera. Esta diversidad depende no sólo de la región que se aborde, sino que inclusive ésta se manifiesta en un mismo territorio, dependiendo de la firma empresaria.

Como vía de entrada para esta investigación se definió el estudio de la región del Noroeste Argentino (NOA) en general, territorio en el que se encuentra la mayor cantidad de ingenios de la Argentina, y en particular de la provincia de Tucumán, para la que se cuenta con mayor información sistematizada. En términos de las empresas, se ha privilegiado al ingenio Ledesma, el ingenio azucarero más importante del país, también en razón de contar con mayor disponibilidad de información.

La centralidad de esta actividad económica, con una posición estratégica respecto al desarrollo del NOA tanto por ser una importante fuente de empleo como así también de generación de valor agregado, no se refleja cabalmente en la cantidad de bibliografía especializada. De este modo, la producción académica referida a las transformaciones sucedidas en esta agroindustria es escasa, especialmente en lo referido al impacto de éstas en la clase obrera. Un gran déficit

general del sector, mencionado en la mayoría de los trabajos consultados, es la falta de estadísticas oficiales y confiables respecto a la cantidad total de trabajadores (registrados y no registrados). La mayor cantidad de estudios se concentran en la descripción de los cambios macroeconómicos referidos al sector y son prácticamente inexistentes las pesquisas referidas a los Convenios Colectivos de Trabajo en el azúcar, como así también acerca del rol que ejercen las tercerizadas⁶.

Entre las fuentes para la realización de este trabajo pueden mencionarse entrevistas a distintas personas estrechamente relacionadas con la actividad azucarera, entre ellas a un abogado laboralista empleado por la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA), y un trabajador administrativo, también de la misma entidad obrera, que se desempeña allí desde principios de los años '70, a un dirigente sindical del ingenio Ledesma, y a un ingeniero con más de treinta años de experiencia en la actividad azucarera. Para indagar acerca de la conflictividad en la actividad azucarera se han consultado diversas fuentes de prensa, siendo de gran utilidad la consulta en los diarios locales de Jujuy, Salta y Tucumán, y la prensa de algunos partidos de izquierda que tienen o se proponen tener influencia en los trabajadores azucareros. Para los Comités Mixtos hemos recurrido también a la consulta de fuentes de prensa.

En los últimos quince años, en la agroindustria azucarera se han registrado, de manera desigual según los ingenios, **la incorporación de nue-**

⁶ Una valiosa excepción en ese sentido resulta el informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), "Primera aproximación acerca de las condiciones de trabajo y violación de los derechos fundamentales en el sector azucarero", noviembre de 2016.



vas tecnologías tanto en las fábricas como en los campos. Éstas han permitido aumentar la eficiencia y la productividad, redundando en un aumento considerable de la producción de azúcar junto a la del bioetanol. En la fábrica se registra un aumento de la automatización, mientras que en los campos se ha mecanizado en gran medida las tareas de cosecha, junto al desarme de las antiguas colonias.

Como contrapartida de estos cambios, se ha notado una disminución del número de trabajadores en ambos sectores -agrícola e industrial-, no renovándose las vacantes de los trabajadores que se van retirando por jubilaciones o fallecimientos. El tema de las vacancias aparece en los convenios, pero queda a criterio del empleador qué hacer con las mismas, que en general no las vuelve a ocupar a excepción de puestos de trabajo que necesitan un alto nivel de calificación. Éste es el lugar propicio además en el que van apareciendo las tercerizadas. Al mismo tiempo se ha indicado la existencia de un significativo porcentaje de trabajadores no registrados o que se encuentran en “negro”, es decir fuera del CCT. Esto se agrava en los obreros que trabajan en los campos de pequeños productores cañeros.

De modo esquemático podemos dividir el marco legal en la actividad azucarera en cuatro niveles: 1° Ley 20.744; 2° Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88; 3° Paritarias azucareras; y 4° Acuerdos por empresas. El convenio vigente en la actividad azucarera es el N°12/88, celebrado el 13 de octubre de 1988, comprendiendo a las provincias de Tucumán, Salta, Jujuy, Chaco y Santa Fe. En este CCT se regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores de la agroindustria azucarera. Sin embargo, existen múltiples negociaciones posteriores a nivel de empresa que modifican parcialmente la implementación de este Convenio⁷. El CCT 12/88 cuenta con 84 artículos y rige las condiciones de trabajo y remuneración de los obreros y emple-

ados de la actividad azucarera, tanto administrativo y de fábrica como del personal que se desempeña en la agricultura de la caña de azúcar, perteneciente tanto a empresas fabriles -ingenios- o a los agricultores productores cañeros independientes. Son incluidos en el convenio los trabajadores vinculados a la fabricación de alcohol, -incluido el bioetanol- y no así quienes se desempeñen en la fabricación del papel (que es también un subproducto del azúcar).

Al analizar el CCT 12/88 resulta necesario tener presente las características propias de la agroindustria azucarera, ya que se trata de una actividad cíclica que implica una división en la temporalidad de los trabajadores entre permanentes y temporarios. También por tratarse de una actividad agroindustrial se incluye a distintos tipos de trabajadores -de fábrica, de campo y administrativos-, entre otras. El hecho de que los trabajadores del campo fueran incluidos en el convenio es muy significativo ya que de este modo se encuentran en mejores condiciones, tanto a nivel de las condiciones de trabajo como en lo salarial, que los trabajadores agrícolas que se rigen por el Estatuto del Peón Rural y se encuentran representados por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE). Este hecho sigue siendo considerado una conquista por los trabajadores hasta nuestros días. También son importantes las distintas actitudes de las patronales para sacarlos de este CCT. Ello quedó de manifiesto, por ejemplo, en distintos conflictos registrados entre la FOTIA y las patronales cañeras -CACTU y UCIT-, cuando éstas intentan imponer a los trabajadores azucareros del campo el acuerdo salarial acordado con un gremio que no está federado en la FOTIA (pues representa a obreros que trabajan no sólo en el azúcar como es el caso

⁷ Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, 2016, pg. 10.



del sindicato de Monte Redondo), siendo estos salarios de menor magnitud que el pactado para los trabajadores de la agroindustria azucarera⁸.

Otro de los puntos a tener en consideración está vinculado con la duración del trabajo de los obreros y de su vinculación de estos con la empresa. Así, en el artículo N°6 del CCT 12/88 se señala que en todos los casos el trabajador gozará del salario y demás beneficios que correspondan a la tarea que efectivamente desempeñe. Si el trabajador fuese destinado al desempeño de tareas superiores, distintas de aquellas que desempeñaba, se considerará que tienen el carácter de transitorias y tendrá derecho a percibir las remuneraciones por el tiempo de su desempeño. Transcurrido un tiempo no menor a un año corrido en el desempeño de las nuevas funciones estas se considerarán como definitivas⁹.

Uno de los actuales conflictos registrado por los sindicatos, especialmente el de Ledesma, está ligado a la gran cantidad de trabajadores temporarios, que en la actualidad representan aproximadamente el 40% del total de los obreros. En el CCT 12/88 se señala expresamente en el artículo 8 “Considerase permanente al personal que haya trabajado como mínimo un período de fabricación y reparación o de cosecha y cultivo siguientes y en forma continuada, bajo la dependencia del mismo empleador, sea de ingenio o de agricultor cañero independiente. No se considerará permanente al obrero cosechero de cerco aun cuando fuera ocupado de trabajos de cultivo sin que haya cumplido este ciclo. La interrupción arbitraria de la relación laboral en términos a que se refiere el párrafo anterior, no acarreará la pérdida del beneficio que el mismo consagra. Se exceptúan aquellas situaciones excepcionales que pueden producirse aun dentro de actividades propias del giro normal de la explotación¹⁰.”

Como advierte uno de los dirigentes del sindicato del ingenio Ledesma, la temporalidad del

trabajo está ligada a la actividad temporal de la zafra que en general dura 6 meses. No obstante, en muchas ocasiones, el obrero continúa trabajando unos meses más, excediendo a esta temporalidad, siendo un temporario por tiempo extendido. El dirigente llama la atención en que muchos de esos trabajadores realizan de manera ininterrumpida sus labores por 11 meses y justo cuando se va a cumplir el año, a ese trabajador lo pasan a realizar otras tareas, perdiendo la posibilidad de pasar a ser permanentes. Frente a esta situación el sindicato de Ledesma intenta realizar un relevamiento de aquellas tareas en las que se trabaja de enero a enero, es decir todo el año, a través del cuerpo de delegados. Sin embargo, como la Comisión Directiva no tiene autorización a ingresar en la planta y también tiene limitado su ingreso a los campos, esta tarea resulta de gran dificultad¹¹.

También el CCT contempla el tema de las vacancias en el artículo N°11 “En las vacantes del personal obrero o de empleados que los empleadores resuelvan llenar, se procurará que sean cubiertas prefiriendo en igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y aptitud a los hijos de obreros y empleados permanentes fallecidos, jubilados o incapacitados. Análogo procedimiento se aplicará en las vacantes que el empleador resuelva llenar por ascenso, en cuyo caso y con el solo propósito de allegar elementos de

⁸ Acuerdo 782/2006, entre FEIA - Federación De Empleados De La Industria Azucarera; FOTIA - Federación Obrera Tucumana De La Industria Azucarera; SEIAIC - Sindicato De Empleados De La Industria Azucarera Ingenio Ñuñorco; SEILF - Sindicato De Empleados Del Ingenio La Fronterita; SEISR - Sindicato De Empleados Del Ingenio Santa Rosa y el empleador Centro Azucarero Regional De Tucuman, celebrado en el ámbito de las provincias de Tucumán y Santa Fe, el 22/06/2006.

⁹ Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.

¹⁰ Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.

¹¹ Entrevista a dirigente sindical del ingenio Ledesma, 28 de septiembre de 2018.



juicio se comunicará a los sindicatos respectivos de obreros y empleados para que den su opinión a efectos de la resolución que la administración tomará en definitiva¹².”

Así si bien se habla de vacancia, se deja a criterio del empleador si éstas debieran ser cubiertas o no. Sin embargo, como señaló uno de los abogados consultados en general las vacancias no son ocupadas, perdiéndose esos puestos de trabajos. Ello también fue referido por uno de los dirigentes sindicales del ingenio Ledesma al referirse en el caso del desarme de las colonias aprovechando las jubilaciones y las defunciones de los antiguos obreros. Ello mismo fue reafirmado por un ingeniero, al indicar que en general cuando se produce una vacante en el ingenio pocas veces es reemplazada por nueva mano de obra, a excepción de personal altamente calificado, tratándose éstos en su mayoría de ingenieros, técnicos, entre otros¹³.

Por otra parte, en el CCT existe un artículo que refiere a los cambios tecnológicos, indicado en el N°9, pero que solo hace alusión a qué es lo que debiera suceder respecto a los niveles salariales con las tareas que vayan surgiendo, sin mencionar que sucedería si estas tareas se omitiesen debido a la incorporación de estas transformaciones. “Para los trabajos tanto de fábrica como de cañaverales que por no ser comunes y generales, como así también cuando por cambio de sistema, modalidades y/o automatizaciones de la industria o mecanización de la agricultura, no figuren en las planillas de salarios y precios de las tareas que formen parte del presente convenio, las respectivas remuneraciones se establecerán de común acuerdo entre el empleador y la representación gremial que corresponda¹⁴.”

En relación a los denominados “premios”, en el artículo N°49 se establece “...un premio por asistencia y puntualidad durante el período de zafra para el personal permanente de ingenios que

consistirá en el importe de cinco (5) jornales básicos por zafra. Dos (2) días de falta por cualquier causa reducirá este premio a la mitad y con tres (3) días de falta el premio quedará cancelado. El personal temporario de ingenios tendrá derecho a percibir para las zafras de 100 o más días, un premio de cinco (5) jornales básicos; para zafras de 75 días un premio de cuatro (4) jornales; para zafras de 50 días un premio de tres (3) jornales, en iguales condiciones para su obtención total o parcial que para el personal permanente. En caso de existir acuerdos internos que consagren mayores beneficios, serán mantenidos¹⁵.”

En cuanto a la **tercerización laboral**, ésta aparece mencionada en el CCT 12/88 a través de la figura de los contratistas. El artículo N°50 indica: “Los empleadores que utilicen el servicio de contratista no efectuarán a estos la liquidación final de su contrato sin que previamente los presenten las planillas y recibos de pago de los salarios vigentes por convenio y demás remuneraciones del personal que hayan empleado en dichas tareas así como acreditar el cumplimiento de las leyes previsionales. Para garantizar el pago correcto de los salarios, beneficios, cargas sociales y aportes previsionales, los empleadores podrán retener las cantidades adecuadas a este fin¹⁶.”

Cabe tener presente respecto a la **tercerización**, que en el año 2008 en un acuerdo cele-

¹² Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.

¹³ Entrevista a ingeniero vinculado a la actividad azucarera, realizada por Silvia Nassif, San Miguel de Tucumán, 31 de octubre de 2018. Entrevista a dirigente sindical del ingenio Ledesma, 28 de septiembre de 2018. Entrevista a abogado laboralista de la FOTIA, realizada por Silvia Nassif, San Miguel de Tucumán, 12 de septiembre de 2018.

¹⁴ Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.

¹⁵ Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.

¹⁶ Convenio Colectivo de Trabajo N°12/88.



brado entre el Centro Azucarero Regional de Tucumán (CART) y la FOTIA, se realizaron algunas modificaciones al CCT. En una de ellas se incorporó una cláusula específica sobre ese tema en el que se señala expresamente que sólo se podrá utilizar contratistas cuando los trabajadores de la empresa no puedan realizar algún trabajo particular. Textualmente: “Los empleadores que utilicen el servicio de contratistas, a partir de la firma del presente acuerdo, deberá ser únicamente cuando se realicen inversiones o reparaciones que realmente no se puedan realizar con trabajadores pertenecientes a la empresa, no efectuarán a estos la liquidación final de su contrato sin que previamente les presenten las planillas y recibos de pago de los salarios vigentes por este convenio de remuneraciones y demás remuneraciones del personal que hayan empleado en dichas tareas, así como acreditar el cumplimiento de las leyes provisionales, debiendo estos trabajadores ocupados registrarse indefectiblemente por este convenio. Asimismo, los trabajadores ocupados por los contratistas, procurarán ser trabajadores que tuviere el empleador azucarero como personal temporario o familiares de estos, sin perjuicio de que ello no implicará modificación alguna de su situación, la cual se mantendrá a todos los efectos. Para garantizar el pago correcto de los salarios, beneficios, cargas sociales y aportes provisionales, los empleadores podrán retener las cantidades adecuadas, a fin de salvaguardar la corresponsabilidad¹⁷.”

En 2013 el Poder Ejecutivo Provincial, por Decreto N°1.573, creó el “Registro Provincial de Contratistas de Obreros y Empleados de las Actividades Agrícolas, Ganaderas e Industriales”, por el que todo contratista que brindara servicio de aprestamiento, siembra, laboreo, cosecha, traslado y/o industrialización de productos agrícolas y/o ganaderos en todas sus etapas de cultivo y/o industrialización debería obligatoriamente que inscribirse. Se designaba

como autoridad de aplicación a la Secretaría de Trabajo¹⁸.

En 2015, en el acuerdo entre FOTIA y CARN se ratificó que los empleadores podrán utilizar el servicio de contratistas únicamente cuando se realicen inversiones o reparaciones que realmente no se puedan realizar con trabajadores pertenecientes a la empresa, sin efectuar la liquidación final de su contrato a los contratistas sin que estos previamente les presenten las planillas y recibos de pago de los salarios vigentes por este convenio de remuneraciones y demás remuneraciones del personal que hayan empleado en dichas tareas, así como acreditar el cumplimiento de las leyes provisionales, debiendo estos trabajadores ocupados registrarse indefectiblemente por este convenio. Asimismo, los trabajadores ocupados por los contratistas, procuraran ser trabajadores que tuviere el empleador azucarero como personal temporario o familiares de estos, sin perjuicio de que ello no implicara modificación alguna de su situación, la cual se mantendrá a todos los efectos. Para garantizar el pago correcto de los salarios, beneficios, cargas sociales y aportes provisionales, los empleadores podrán retener las cantidades adecuadas, a fin de salvaguardar la corresponsabilidad. Ambas partes de común acuerdo manifiestan que respecto de las condiciones como así beneficios establecidos por el presente, resulta de aplicación lo dispuesto por el artículo 7 del convenio colectivo de trabajo 12/1988¹⁹.

¹⁷ Acuerdo 1302/2008, entre FOTIA y el Centro Azucarero Regional de Tucumán, para el ámbito de la provincia, celebrado el 07/04/2008.

¹⁸ Poder Ejecutivo de Tucumán, Decreto N°1.573, 28 de mayo de 2013.

¹⁹ Acuerdo 1855/2015 entre FOTIA - Federación Obrera Tucumana De La Industria Azucarera; SOYEIAIAVO - Sindicato De Obreros Y Empleados De La Industria Del Azúcar Ingenio Arno Villa Ocampo; y el empleador Centro Azucarero Regional De Tucuman, en el ámbito de la provincia de Tucumán, celebrado el 01/07/2015.



En la última década, la negociación salarial se llevó a cabo a través de la **Paritaria Azucarera**, que reúne a la totalidad de los Sindicatos y las Cámaras del Sector -ingenios, ingenios alcohólicos, y productores cañeros-. Según el informe elaborado por la CTA-A, al menos hasta 2016, el Ministerio de Trabajo dispuso que en estas negociaciones la voluntad del sector trabajador se conforme con la mayoría de los votos de los sindicatos -a razón de un voto por sindicato-. Ello generó que los acuerdos salariales fueran firmados entre las cámaras del sector con los sindicatos de Tucumán, nucleados en la FO-TIA, mientras que en forma reiterada fueron rechazados por los sindicatos de Salta y Jujuy.

En estas instancias, se manifestó una coordinación informal entre los sindicatos de Jujuy y Salta en los conflictos, con el propósito obtener incrementos salariales superiores a los establecidos en la paritaria azucarera y de esta manera recuperar el salario real. A partir del año 2011, estos sindicatos demandaron igualar o superar los salarios pagados por la industria de Tucumán. “Esta estrategia resultó exitosa, y a partir de entonces el crecimiento de los salarios de los trabajadores del azúcar de Salta y Jujuy ha sido significativamente superior al de los trabajadores de la provincia de Tucumán²⁰.” El proceso de recuperación salarial significó también disputas respecto a las condiciones de trabajo, con la manifestación de conflictos de alta intensidad impulsadas por las organizaciones gremiales.

Para estos sindicatos, la negociación paritaria del año 2016 resultó “paradigmática” por varios motivos. Los ingenios San Isidro y Río Grande cerraron acuerdos salariales con incrementos significativos sin la necesidad de llevar adelante medidas de fuerza, mientras que en los casos de Ledesma y San Martín del Tabacal se registraron los conflictos de mayor intensidad. Por su parte el ingenio La Esperanza, luego del cambio de gestión del gobierno provincial, tuvo que sobre-

llevar una nueva avanzada sobre los puestos de trabajo. Más allá de esta diversidad, el conjunto de los trabajadores de Salta y Jujuy consiguieron negociaciones “relativamente exitosas” para los trabajadores, aun en un contexto poco favorable a nivel nacional, registrándose incrementos salariales del 36% y el 41%, ampliando la brecha con los salarios pactados para Tucumán²¹.

En distintos **acuerdos por empresa** aparece la preocupación por la **productividad** como un tema relevante. En uno de los acuerdos celebrados entre el Sindicato de Ledesma con la empresa, además de mencionarse las condiciones para percibir los “premios”, se define explícitamente que se entiende por “productividad”, entendiéndose la “...productividad total la optimización de la relación de insumos aplicados a la elaboración del producto. A fin de lograr este objetivo es necesario que el trabajador utilice plenamente su tiempo en la producción como así también el máximo aprovechamiento de la materia prima disponible, observando las normas que determine la Empresa, desempeñando sus funciones con rapidez y eficiencia, aplicando sus conocimientos y experiencia, informando a la superioridad de cualquier anomalía que detecte en el cumplimiento de su labor.” “Por su parte los jefes son responsables de las ordenes que impartan a los trabajadores²².”

Ello también se puso de manifiesto en un acuerdo posterior, a fines de 1997, según consta en el Legajo N°23385/8 cuando se estableció un acuerdo en el que ambas partes

²⁰ Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, 2016, pp. 10-11.

²¹ Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, 2016, pp. 21-22.

²² Acuerdo SN/1994 entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma (SOYEAIL) y la empresa Ledesma S.A.A.I., celebrado el 8 de junio de 1994. Con Norma Homologatoria.



“...concuerdan en la necesidad de mejorar los niveles de productividad de la fábrica de azúcar de LEDESMA S.A.A.I, como único medio de posibilitar su competitividad, asegurar la continuidad de la fuente de trabajo y mantener los ingresos del empleado.” Por ello “...el empleado se compromete a realizar todas aquellas tareas, funciones y actividades, tanto operativas cuanto de mantenimiento que le sean encomendadas por la empleadora a través de sus cuadros jerárquicos, en un marco de funcionalidad múltiple y colaboración.” “Asimismo el empleado se compromete a participar en los programas de capacitación que organice la empleadora, así como de las evaluaciones periódicas obligatorias, con miras a lograr una constante mejora en sus aptitudes profesionales en el objetivo común de incrementar la productividad²³.”

En el ingenio La Providencia se registra un Premio por Productividad de acuerdo al cumplimiento de los siguientes parámetros: “Tiempo productivo total: Es el tiempo potencial durante el cual, dentro del período de zafra (estimado en 150 días al año), se pueden ejecutar actividades productivas, sin computar el tiempo en que las mismas se vean imposibilitadas por razones climáticas.”

Resulta llamativa una de las cláusulas necesarias para que se abone el premio, indicando que “ha sido acordado entre las **partes para que tenga vigencia sólo en un contexto de paz social**. Ello implica que en la medida en que la empresa cumpla estrictamente con las obligaciones legales a su cargo en lo relativo al pago íntegro y puntual de las remuneraciones y cargas sociales, **los posibles reclamos gremiales por parte de los trabajadores y entidades representativas de los mismos sólo podrán efectuarse de manera que no impliquen re- tención de tareas y actividades gremiales ilegales**²⁴.”

También se registra en el ingenio San Isidro un premio en concepto de Mayor Productividad Zafra 2008, como una asignación extraordinaria a abonar luego de finalizada la zafra y cuando la producción total de azúcar sea superior a la registrada en la zafra 2007. Se advertía además si se faltaba dos días por cualquier causa durante la zafra 2008 se reduciría esta asignación al 50% y con tres faltas o más también por cualquier causa durante la zafra 2008 determinaría la cancelación del premio. Señalaba también que si las toneladas de azúcar producidas en la zafra 2008 fueren de una cifra igual o inferior a la registrada en 2007 esta asignación extraordinaria no sería abonada²⁵.

En distintos acuerdos se ha registrado la reiteración del artículo ya existente en el CCT 12/88 que señala que sólo podrán utilizar contratistas cuando las actividades no puedan ser realizadas por trabajadores permanentes de la empresa, como en el caso del acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores del Azúcar San Martín del Tabacal y la empresa en 2009. Resulta interesante advertir que en este acuerdo también se conviene la creación de una Comisión para el tratamiento de las contratistas²⁶.

²³ Acuerdo 48/1998 entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma (SOYEAIL) y la empresa Ledesma, desde el 1 de enero de 1998, en el ámbito de la empresa a todos los trabajadores comprendidos en el CCT N°12/88.

²⁴ Acuerdo 241/2003, entre la FEIA, y ARCOR S.A.I.C., comprendiendo al ámbito de la empresa, celebrado el 18/11/2002

²⁵ Acuerdo 1433/2009 entre SOYEASI - SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DEL AZUCAR SAN ISIDRO y el empleador EMAISA S.A.; PROSAL S.A., para el ámbito de la empresa, celebrado el 28/05/2008.

²⁶ Acuerdo 1441/2009 entre STASMT - Sindicato De Trabajadores Del Azúcar San Martin Del Tabacal y el empleador Ingenio Y Refineria San Martin Del Tabacal S.R.L., en el ámbito de la empresa, celebrado el 25/07/2009.



En 2015 se refieren a estos sectores como “Terceristas”²⁷.

En los acuerdos por empresa de Ledesma se puede observar la mención de elementos significativos como **polifuncionalidad, capacitación, cambios tecnológicos y tercerización**. Respecto al punto de la tercerización haremos una mención más detallada al final.

En el acuerdo firmado en octubre de 2002 en el artículo N°6 señala la **Polifuncionalidad**: “Con el propósito de optimizar las dotaciones, reducir costos operativos y mejorar la productividad, se incorpora a las modalidades de este Convenio el concepto de polifuncionalidad, que se define como la obligación del trabajador de cumplir funciones o tareas diferentes a las que, en principio, le son propias, ya sea de la misma categoría, superior o inferior, dentro de su especialidad o fuera de ella.” “Las tareas de menor calificación serán exigibles cuando una circunstancia operativa lo requiera o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.”²⁸

Es responsabilidad del empleador la utilización razonable de lo acá acordado, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador, ejerciendo esta facultad sin menoscabo material ni moral del mismo. Ambas partes declaran que este sistema de trabajo se emplea en la Empresa por acta de fecha 06/04/1993 y que será objetivo de las mismas desarrollarlos en todos los ámbitos laborales relacionados con la producción y/o el mantenimiento de fábrica y equipos.” “En los puestos operativos del proceso de producción, cuando las tareas asignadas correspondan a un nivel superior, se abonará la diferencia salarial correspondiente, durante el tiempo efectivamente trabajado.”²⁹

En relación a la **productividad**: En el artículo N°23 se menciona a la productividad, enten-

diéndola “...como mejora de la productividad total a las acciones realizadas en pos de la optimización de la relación de los insumos aplicados con el producto obtenido.” “A fin de lograr este objetivo es necesario que el trabajador utilice plenamente su tiempo en la producción como así también el máximo aprovechamiento de la materia prima disponible.” “Deberá observar las normas que determine la Empresa, desempeñando sus funciones con rapidez y eficiencia, aplicando sus conocimientos y experiencia, informando a la superioridad de cualquier anomalía que detecte en el cumplimiento de su labor y ejecutando las ordenes e instrucciones del trabajo que se le encomienden. Por su parte la supervisión de es responsable de las ordenes que imparta a los trabajadores.”³⁰

En cuanto a la **capacitación**, se indica en el artículo 27 que “Con el objeto de dotar al personal de los conocimientos que demandan las nuevas técnicas y la innovación tecnológica se requiere la realización de cursos teóricos y/o prácticos de capacitación. A tales fines Ledesma S.A.A.I., organizará cursos conferencias o seminarios, por sí o por terceros tendientes a mejorar el conocimiento y ayudar al desarrollo y crecimiento del personal. Los cursos podrán ser de carácter obligatorio o de carácter optativo. Esta calificación estará a cargo de la Empresa.

²⁷ Acuerdo 199/2015 entre SOYEASI - Sindicato Obreros Y Empleados Del Azúcar San Isidro y el empleador EMAISA S.A.; PROSAL S.A., para el ámbito de la empresa, celebrado el 29/07/2014.

²⁸ Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma, Ministerio de Trabajo de la Nación, 30 de octubre de 2002.

²⁹ Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma, Ministerio de Trabajo de la Nación, 30 de octubre de 2002.

³⁰ idem.



En todos los casos las evaluaciones son de carácter obligatorio para calificar al participante y verificar el grado de aprovechamiento de los cursos. Los cursos, conferencias o seminarios de asistencia obligatoria serán dictados dentro del horario de trabajo. Si la jornada laboral debiera extenderse en razón del dictado de estas actividades de capacitación, el personal participante percibirá por las horas que excedan su jornada habitual, el valor correspondiente a su jornal con más los recargos por horas extraordinarias. Los cursos, conferencias o seminarios de asistencia optativa serán dictados fuera del horario de trabajo. Ambas partes declaran que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr el progreso en las condiciones laborales y personales del trabajador.”³¹

En cuanto a la **tercerización laboral**, en el acuerdo firmado en 2011 se registra especialmente a la tercerización, en el artículo 12 “El personal tercerizado que presta sus labores en Fincas de El Talar, Caimancito, Calilegua, Paulina, Florencia y El Piquete cuando tuvieren acumuladas cinco (5) temporadas de trabajo serán incorporados a la planta de personal temporario de la Empresa. En ningún caso esta incorporación superará el 10% de este personal tercerizado que desempeñó tareas el año anterior.”³²

También la tercerización fue tratado en el acuerdo celebrado en 2012, en el artículo 5, “El personal tercerizado que presta servicios en las actividades rurales del establecimiento y lo hace contratado por empresas de personal eventual recibirá su ropa de trabajo y elementos de protección personal en forma directa de Ledesma SAAI.”³³

Un punto relevante fue en el acuerdo firmado en 2013, en el que en el artículo 6, se mencionaba que “Se conformará una comisión que tendrá por objeto: a) **Organizar la transición laboral a Ledesma S.A.A.I. del personal ter-**

cerizado que presta servicios en las actividades rurales del establecimiento y lo hace contratado por ADECCO S.A. y RURAL POWER S.A. El personal que se transfiera a Ledesma S.A.A.I. lo hará bajo las mismas condiciones de trabajador eventual. Asimismo las partes ratifican la vigencia de la cláusula Décimo Segunda del Acta- Acuerdo del 05/08/2011. b) Considerar la categorización en el campo, según los casos y tareas que específicamente se presenten. c) **Evaluar el carácter eventual de las tareas que se tercerizan en fábrica** y que sean presentadas a la Comisión. La Comisión estará integrada por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de Ledesma S.A.A.I. Se reunirán con una frecuencia de quince (15) días, debiendo cumplir el objetivo propuesto en el punto a) en el plazo de máximo de un (1) año.”³⁴

En cuanto a los cambios **tecnológicos**, también se registran su mención en el acuerdo firmado en 2014, en el que en el artículo 5 bajo la denominación de compensación para zafrosos refiere: “En razón de discontinuarse la cosecha semimecanizada a partir de la zafra 2015, la Empresa garantiza al personal zafroso comprendido en la presente cláusula su continuidad laboral.

Asimismo y por lo expuesto, se establece una bonificación no remunerativa a todo el personal zafroso que haya realizado tareas de corte manual de caña durante la zafra 2013/2014,

³¹ idem.

³² Acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma S.A.A.I., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 5 de agosto de 2011.

³³ Acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma S.A.A.I., Libertador General San Martín, 19 de junio de 2012.

³⁴ Acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma S.A.A.I., Libertador Gral. San Martín, 23 de julio de 2013.



consistente en seis (6) jornales por cada mes de zafra, durante seis (6) años como máximo.

Este beneficio se agotará al cumplirse los 6 años, que será en la zafra 2019 o al acceder el trabajador al beneficio de la jubilación ordinaria, lo que ocurra primero.”

Asimismo respecto a la implementación de nuevas tecnologías señala expresamente, en el artículo 13 que “En todos los casos de implementación de nuevas tecnologías, se comunicará dicha circunstancia al sindicato a los fines de la aplicación del art. 9 del CCT N°581/03 “E” y Artículos 23 y 24 de la Ley 24013.”³⁵

En cuanto a la permanencia, en el acuerdo firmado en 2016, se señala en la cláusula 7 respecto al tiempo de trabajo que “La Empresa se compromete a mantener la cantidad de puestos permanentes existentes a la fecha del presente acuerdo (1608) en el Establecimiento. Se priorizará cubrir las vacantes en el Sector que se generen. A partir del presente acuerdo, el personal temporario que tenga 60 años de edad, pasará a revestir la condición de PERMANENTE. Este beneficio será extensivo al personal zafrero que haya optado por ser obrero de agricultura.”

También en el artículo 14 sobre el Personal eventual: “Se acuerda que en el mes de agosto de cada año y a partir del año en curso, 120 obreros eventuales pasarán a revestir la calidad de temporarios en las mismas condiciones establecidas en la cláusula décimo segunda del acta acuerdo del 5 de agosto de 2011, hasta agotar la dotación del personal eventual existente a la fecha del presente acuerdo. Este personal tendrá garantizado 16 quincenas de trabajo en el periodo de Junio a Mayo de cada año.”³⁶

En lo que se refiere a la relación de la negociación colectiva con diversas formas de conflicti-

vidad frente a estos fenómenos, pueden analizarse dos casos opuestos, tomando los ejemplos de los establecimientos azucareros más importantes de Tucumán y Jujuy. Mientras que en el ingenio Concepción de Tucumán se observa un aumento exponencial de la tercerización y poca acción por parte del sindicato, en el ingenio Ledesma de Jujuy se registró una disminución de la misma a partir de una lucha, impulsada por el sindicato. En este último caso se logró echar a dos de las tercerizadas, y a su vez que los trabajadores que habían estado empleados en éstas se vayan incorporando, en un proceso, a la empresa Ledesma. Ello quedó registrado en los Acuerdos por empresa. No obstante, en los últimos años, en un contexto de despidos, en la empresa Ledesma se han vuelto a registrar obreros tercerizados en las tareas de limpieza.

Por otra parte, la existencia de Comités Mixtos de Seguridad e Higiene es escasa y se desconoce su real funcionamiento en los pocos ingenios en los que existen.

³⁵ Acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma S.A.A.I, Libertador General San Martín, 1 de agosto de 2014.

³⁶ Acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados del Ingenio Ledesma y la Empresa Ledesma S.A.A.I, Sam Salvador de Jujuy, 26 de julio de 2016.



Industria automotriz

La industria automotriz es una de las actividades de mayor importancia del sector industrial. Se trata de un complejo diverso y heterogéneo, donde conviven un reducido grupo de empresas de gran tamaño, la mayoría multinacionales, con numerosas pequeñas y medianas firmas nacionales dedicadas a la provisión de partes y piezas. Es decir que las empresas terminales se dedican a ensamblar partes y piezas provistas por 500 firmas, aproximadamente, y un conjunto importante de empresas concesionarias que son las encargadas de la comercialización. Si bien el 89% de la cadena de valor está conformado por PyME, las empresas grandes concentran más del 53% de la facturación total. El primer anillo del sector en Argentina está constituido por empresas multinacionales que poseen sus casas matrices en Estados Unidos, en países de Europa Occidental y Japón, con una lógica global integrada a redes internacionales. Entre las principales empresas, pueden mencionarse: Ford Motor Argentina, General Motors, Fiat, Mercedes Benz, Peugeot-Citroën, Renault, Toyota, Volkswagen, Honda, Scania e Iveco. Por su parte, el segundo anillo, la industria autopartista, está compuesta por aproximadamente 600 empresas “núcleo”, más del 50% son proveedoras directas de las empresas terminales. De ese total, cerca de 200 firmas se encuentran localizadas en el primer y segundo anillo y existen alrededor de otras 400 firmas orientadas al mercado de reposición. En términos de distribución geográfica, el 85% de las empresas autopartistas se ubica en la provincia de Córdoba, Santa Fe y Buenos Aires, destacándose esta última por concentrar el 44% de las firmas.

Los establecimientos fabriles que constituyen el tercer anillo se encuentran poco tecnificados, son tecnológicamente más obsoletos y producen mayoritariamente partes y piezas de menor

complejidad, estandarizadas para el mercado de reposición. El principal destino de sus ventas es el mercado local y, dentro de este, el mercado de reposición. La gran mayoría presentan una configuración productiva “tipo taller”: mano de obra intensiva, con reducida utilización de máquina y equipos de bajo medio nivel tecnológico. Las terminales realizan las etapas de ensamblado y terminación del producto.

La importancia de la industria automotriz en el sector manufacturero es relativamente alta si se toma en consideración el valor agregado que produce y los puestos de trabajo que genera, además de ser una de las actividades que más ha crecido en los últimos años. Los principales actores empresariales son la Asociación de Fábricas de Automotores (ADEFA), la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC) y la Cámara de empresarios autopartistas (grupo PROA). En términos sindicales, los dos principales actores sindicales son si dudas el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) en primer y principal lugar, y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), en segundo término, aunque intervienen también en forma secundaria otros sectores y representaciones gremiales. Tal es el caso del sector del vidrio, representado por el 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); del caucho y neumático, donde también intervienen dos entidades gremiales: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA) y Sindicato de Empleados del Caucho y Afines; del sector petroquímico (Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica) y el de pinturas (Unión del Personal de Fabricas 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 In-



industria Metalúrgica de la República Argentina (ASIMRA) y la Asociación del Personal superior de Daimler Chrysler Argentina. De estos sindicatos, SMATA, SOIVA, Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica, y SUTNA han firmado CCT por empresas, en tanto los restantes, si bien pueden realizar acuerdos en ese nivel, no pueden ser específicamente de este tipo puesto que los CCT son a nivel de actividad.

En el sector automotriz la **negociación colectiva** se realiza por empresa y es la empresa núcleo la que determina la firma de los CCT en las empresas proveedoras. Parte de la bibliografía sostiene que a partir de los cincuenta la organización sindical en el sector se configuró de manera descentralizada y por empresa, marcando así un contrapunto con el carácter centralizado por rama propio del modelo sindical argentino. En la década de 1990 se profundizaron las transformaciones técnico-organizativas tales como la automatización, los círculos de calidad y el método *just in time* y los procesos de externalización y tercerización de determinados segmentos del proceso productivo. Si bien puede detectarse un punto de inflexión a partir del año 2003, cuando se producen cambios en la legislación laboral que limitan en parte la flexibilización de las relaciones laborales y se amplían derechos, también hay continuidades, particularmente en la falta de reversión de legislaciones y normativas establecidas en el pasado como así también en la inclusión de cláusulas de flexibilidad del trabajo en los acuerdos colectivos. Asimismo, la gran continuidad en el sector es la persistencia de la negociación colectiva por empresa.

En los CCT celebrados entre las empresas de vieja instalación (Ford, Renault, Mercedes-Benz, Peugeot-Citroën, Scania y Volkswagen) predominan las características asociadas al modelo fordista en materia de categorías y funciones,

mientras que en los de nueva instalación (Fiat, GM y Toyota) 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. Toyota instala el modelo de producción “toyotista”. En Argentina el primer CCT con ésta impronta es el de 1994 de General Motors que se firmó previo a la instalación de la empresa en Argentina, por lo cual, sin contar con el colectivo de trabajadores conformado. En el CCT de 1996 de Toyota ya aparecen cuestiones como la polivalencia funcional, la adaptabilidad laboral, la organización en células y la alta tecnología.

En relación a la **tercerización laboral**, se considera a la industria automotriz como una de las ramas en las que este proceso asumió creciente importancia. La profundización del proceso de tercerización se aceleró durante la década de 1990, durante la cual grandes terminales se desprendieron de parte de su producción. Este proceso fue muy efectivo para las firmas, en la medida en que lograron deshacerse de una parte importante de trabajadores con elevados niveles salariales y, a la vez, como elemento político de heterogeneización de los colectivos laborales.

La liberalización comercial de los años noventa y la instauración de nuevas empresas automotrices, al tiempo que potenciaron la descentralización de la negociación colectiva, favorecieron la expansión de SMATA y su cobertura en el sector automotriz, en detrimento de la UOM. A partir de los noventa grandes firmas metal-mecánicas comienzan a realizar CCT “por empresa” con SMATA. La profundización de la tercerización y la flexibilización se ve plasmada



en los CCT firmados por el sindicato, como por ejemplo en los artículos que disponen la posibilidad de contratar por agencia de personal temporario, tendencia a privilegiar formas de organización del trabajo a través de células o equipos, polifuncionalidad, flexibilidad interna o funcional en las formas organizativas.

En lo que refiere a **cambio tecnológico**, la bibliografía especializada destaca que las innovaciones tecnológicas son realizadas por las casas matrices, por lo que predomina una gran dependencia respecto de las mismas. Muchos autotartistas locales quedan fuera de mercado a pesar de contar con la capacidad para ofrecer estos productos y predomina la inversión extranjera directa o los joint-ventures con firmas extranjeras que disponen de dichas licencias de fabricación. La mayoría de las firmas autotartistas locales no poseen autorización para cambiar el diseño de la pieza y sólo pueden modificar el material con autorización de la casa matriz o su filial local. Granovsky en su estudio sobre los talleres independientes de reparación sostiene que se genera una “transferencia tecnológica desajustada” de la terminal a estos talleres. El autor plantea que mediante estrategias de adaptación que parten del conocimiento en la práctica y la acción los operadores de los talleres logran sortear estas barreras y compensar los déficits. Además, varios autores señalan la importante presencia de centros de capacitación profesional, tanto desde las empresas como desde los sindicatos, para formar a los trabajadores en lo relativo a las innovaciones tecnológicas.

En relación a la **conflictividad**, las fuentes, documentos y bibliografía consultada coincide en que la misma se canaliza por vías institucionales y que la estrategia de SMATA tiende enfocarse en discutir lo salarial y canalizar el conflicto mediante la negociación. En relación a la tercerización laboral, D’Urso sostiene que esta no es una cuestión problematizada por el sindicato.

Dada la complejidad de la negociación colectiva en el sector, se optó en la presente investigación por focalizar la sistematización de negociación colectiva en tres empresas: Ford, Peugeot y Toyota. Se analizaron sus CCT, acuerdos y laudos pero vale recalcar que contamos con más información, tanto bibliográfica como de fuentes primarias, sobre Ford, que sobre Peugeot y Toyota. Si bien contamos con referencias bibliográficas del sector automotriz en general y de Toyota en particular, la producción se centra principalmente en Ford. Además, de los tres entrevistados uno es de Ford (no contamos con entrevistados de Toyota y Peugeot) y otro de SMATA, sindicato presente en Ford y Toyota.

El convenio vigente en Ford es el 8/1989 de Autolatina con SMATA, el de Peugeot es el clásico convenio 260/1975 firmado con la UOM y en el caso de Toyota el convenio vigente es el 190/1996 y cuenta con 5 más que lo modifican, el último es el 1482/2015. Además, están el 1317/2013; el 730/2005; y el 449/2001, todos con SMATA salvo el 1317/2013 que es con ASIMRA. En lo que a Ford refiere se encontraron 43 acuerdos de la empresa “Ford Argentina” y 3 de “Ford Argentina S.A.” y no hay registro de laudos. Para el caso de Peugeot se hallaron 36 acuerdos y un laudo de la empresa “Peugeot Citroen Argentina S.A.”. En el caso de “Toyota Argentina S.A.” fueron encontrados 72 acuerdos y no hay registro de laudos.

En los CCT, acuerdos y laudos relevados **aparecen cláusulas vinculadas a tercerización y cambio tecnológico**, aunque no resulta posible rastrear claramente su procedencia e impulso. En el caso de tercerización lo más directamente vinculado es la contratación de personal eventual. Además se han encontrado cláusulas flexibilizadoras que pueden estar vinculadas a la tercerización. En relación a cambio tecnológico se han encontrado cláusulas relacionadas al derecho a la información en caso de



incorporación de cambio tecnológico y también mucha presencia de regulación de capacitación de los trabajadores.

En relación a las cláusulas referidas a **tercerización laboral**, lo más directamente vinculado, y que aparece tanto en el acuerdo 761/2006 de Ford como en el CCT 190/1996 de Toyota, es la **contratación de personal eventual**, principalmente para períodos vacacionales y de licencias. Quienes gestionan la incorporación de dichos trabajadores son “**agencias de servicios eventuales**”. También se menciona en el caso de Ford la cesión de personal a la empresa Gefco Argentina S.A. mediante los acuerdos 1357/2016 y 1452/2016. En este caso se especifica que la cesión se realiza atendiendo al pedido del gremio de no despedir personal.

Además se detalla quienes son los trabajadores comprendidos y excluidos. Principalmente los convenios se circunscriben al personal jornalizado. En el caso de Toyota se detalla que se encuentran excluidos los empleados de empresas proveedoras especializadas (ej. Seguridad).

Por otra parte, aparecen **cláusulas flexibilizadoras** que aunque no están directamente vinculadas con la tercerización impactan directamente en las condiciones laborales de los trabajadores como: establecimiento de sólo dos categorías (el operario polivalente y operario polivalente líder de célula o *team leader*) en el caso de Toyota (CCT 190/1996), luego se amplía la categoría del *team leader* (acuerdo 19/2009) y la modificación de las categorías de los supervisores con ASIMRA estableciendo cuatro niveles (CCT 1317/2013); y en el caso de Peugeot creación de una categoría para el trabajo polivalente mediante el acuerdo 450/2006, incentivos por productividad (Toyota, acuerdo 19/2009 y 934/2014), incorporación de sábados adicionales (Ford, acuerdo 1580/2007), extensión del período de prueba (Toyota, CCT 190/1996),

Plan de Trabajo Extraordinario para cada turno (Toyota, acuerdo 1509/2012) y artículos donde se enfatiza en la necesidad de la flexibilidad y adaptabilidad (Peugeot, acuerdo 450/2006). En el caso de Toyota se incorporan ya en el CCT 190/1996 como parte de la filosofía de la empresa la productividad, adaptabilidad y polivalencia. En este sentido, podemos observar que lo planteado en la bibliografía en relación a las continuidades a partir de 2003 en relación a las cláusulas flexibilizadoras se ve reflejado en los acuerdos aquí estudiados.

En relación a las cláusulas que refieren al **cambio tecnológico** podemos mencionar que el foco está puesto en la capacitación. Esto se encuentra presente para el caso de Peugeot donde se especifica la necesidad de un proceso continuo de formación, actualización y capacitación técnica ante los diversos cambios, entre ellos los tecnológicos, además se indica que en el caso de que fueran fuera de horario laboral serán pagas (acuerdos 146/2004; 16/2005 y 361/2006). En el caso de Toyota se especifica que se reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del SPT (Sistema de Producción Toyota) la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores en el CCT 190/1996 y se establecen los adicionales por capacitación. Además, en el CCT 730/2005 Toyota determina que se difundirá y alentará la participación de sus trabajadores en actividades de capacitación profesional que organice el SMATA.

Por último, también se especifica el derecho a la información que incluye la comunicación ante las modificaciones en el trabajo, introducción de nueva tecnología e incorporación de personal (Ford, CCT 8/1989) y se establece un registro de reclamos (Ford, CCT 8/1989). En el caso de Toyota en el CCT 730/2005 se regulan las reuniones periódicas de información donde se brinda “información respecto del programa de



producción, nuevos métodos de trabajo que tiendan a incrementar la eficiencia como así también la incorporación de nuevas tecnologías”. En el caso de Toyota también se detalla que el SPT requiere constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos (CCT 190/1996).

En el caso de SMATA la incorporación de los Comités de Higiene y Seguridad como cláusula marco indispensable en los Convenios Colectivos de Trabajo, en el ámbito de la Industria Automotriz, se discutieron con las representaciones empresarias e incorporaron a partir del año 1974. Esta cláusula comenzó a figurar en numerosos convenios por empresas (Terminales automotrices, autopartistas, etc.) y en los tres Convenios Colectivos Nacionales, Automóvil Club Argentino (concesionarios), Talleres de reparación de vehículos, y Concesionarios Oficiales de marcas vehiculares.

De acuerdo a este marco, estos comités tienen como función central canalizar y tratar todos los problemas de higiene y seguridad, proponiendo el ordenamiento normativo, e inversiones y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Estos se constituyen con integrantes designados por las partes, los representantes gremiales son designados por el Consejo Directivo Nacional del SMATA propuesto por las Comisiones internas de los establecimientos, cuerpos de delegados, o trabajadores, según el tamaño del establecimiento, el compañero designado es capacitado en temas de higiene y seguridad en el trabajo, para que pueda cumplir eficientemente ese rol. La representación empresarial es designada por la Gerencia de Relaciones Laborales de la empresa, oficialmente siempre están presentes los representantes de los servicios de higiene y seguridad y medicina del trabajo, como así también según el tema que se trate representantes de los sectores involucrados.

Entre las funciones de estos órganos se encuentran: reunirse de acuerdo a la frecuencia establecida, elaborar un plan de prevención, velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, desarrollar programas de capacitación, disponer de autonomía para proceder a parar una máquina o proceso productivo ante un riesgo eminente, documentación de los temas tratados mediante minutas, llevar las estadísticas de accidentes de trabajo y proceder al análisis de los mismos. Se exige también el derecho a la información, que implica que toda nueva modificación del proceso productivo, la incorporación de nuevas tecnologías y productos químicos o sustancias, la empresa informara a los integrantes del Comité de Higiene y Seguridad a través de los departamentos correspondientes, los riesgos inherentes.

Asimismo, se establece además como fundamental la capacitación de los integrantes sindicales del Comité de Higiene y Seguridad (CO.HI.SE). La Secretaría de Cultura y Capacitación Sindical es la encargada de llevar a cabo la capacitación técnica sindical, mediante formadores sindicales, en cursos de tres niveles, a los compañeros que integraran los CO.HI.SE. Y se establece también una vinculación con el Departamento de Higiene y Seguridad de SMATA, dependiente de la Secretaría Gremial, cuyas tareas habituales son: asistencia a los compañeros de las diferentes empresas, visitas e inspecciones a empresas, participación en el Departamento de Higiene y Seguridad de la CGT, participación en IRAM (discusión de normas), entre muchos otros.



Petróleo

El complejo petrolero en Argentina tiene un elevado grado de importancia en la matriz productiva nacional, no tanto por el aporte en términos del trabajo creado sino porque se trata de un insumo de uso difundido que impacta en el conjunto de la actividad económica. A su vez, explica el 85% de la oferta primaria de energía del país.

El sector energético comenzó a vertebrarse, con avances y retrocesos, desde el descubrimiento de hidrocarburos en la Argentina en 1907, a través de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), que se consolidó como empresa en 1922. El avance de la petrolera estatal fue posible, a su vez, por un cúmulo de normas que fueron consolidando un esquema en el que la propiedad de los recursos naturales del subsuelo migró de las provincias (como establecía el Código de Minería sancionado en 1986 y ratificó la primera Ley sectorial N° 12.161 en 1935) al Estado Nacional, con la nueva Constitución Nacional de 1949 que consideraba inalienables e imprescriptibles la propiedad nacional de los recursos. La anulación de la Constitución por la dictadura de Pedro Eugenio Aramburu (1955-1958) revirtió a las provincias dicha propiedad, que fue restituida a la Nación en 1958 con la sanción de la Ley N° 14.773 de Arturo Frondizi. No sólo se dio este cambio, sino que se habilitó al capital privado (que no ingresaba al sector desde 1935) a explotar yacimientos que legalmente le correspondían a la petrolera estatal a través de contratos de locación de obra y servicios. Esta nueva modalidad implicó una transferencia de renta de YPF al capital privado extranjero que empezó a operar en el marco del programa desarrollista del gobierno. Si bien originalmente fueron tres empresas las que comenzaron a producir, se habilitó una nueva modalidad que sería expandida en los años sucesivos. Así, en 1968, la dictadura de Juan Carlos Onganía (1966-1970), entregó contratos a cuatro empresas.

Sin embargo, el quiebre fundamental lo realizó la dictadura cívico-militar (1976-1983) encabezada inicialmente por Jorge Rafael Videla. Como la dictadura preveía que no podía privatizar las empresas públicas (dado que la correlación de fuerzas no le permitía iniciar el proceso de venta de empresas públicas al capital privado (Martínez de Hoz, 1991: 53), el plan ejecutado por el ministro de Hacienda, José Alfredo Martínez de Hoz, preveía implementar *privatizaciones periféricas*, entendiéndose por éstas la transferencia de la mayor parte posible de sus actividades al sector privado a través de contratos de obras y servicios aunque continuasen siendo propiedad del Estado.

La proliferación de contratos de locación de obra y servicios (se pasó de 7 a 33 contratos) como parte de la estrategia de implementar “privatizaciones periféricas”, sumada a las numerosas prerrogativas concedidas al capital privado, generaron una transferencia hacia los contratistas de áreas de explotación y recursos económicos pertenecientes a YPF. Se trató del primer gran proceso de tercerización de actividades masivas y tuvo efectos considerables sobre los trabajadores. De contar con 50.555 trabajadores YPF en 1975, se inició el nuevo gobierno democrático en 1983 con 32.772, una reducción de 17.783 trabajadores, muchos de los cuales fueron despedidos mientras que otros pasaron a formar parte de las empresas contratistas que operaban en los yacimientos tercerizados.

El siguiente gran quiebre sectorial fue el proceso de fragmentación y privatización de YPF iniciado en 1989 que culminó en 1998 cuando Repsol adquirió la totalidad de las acciones de la ex petrolera estatal, una parte menor de ellas en manos del Estado. Se trató de un proceso en el que entre 1989 y 1993 (año en el que YPF comenzó a cotizar en la Bolsa y el Estado empezó a desprenderse de las acciones) el Estado concesionó 147 áreas pertenecientes legalmente a



YPF, se privatizaron tres de las ocho refinerías que tenía la compañía, oleoductos, terminales portuarias, la empresa de transporte marítimo, equipos de perforación, entre otros elementos.

A su vez, se inició el proceso de despido de trabajadores y reconversión de la planta de YPF, conocido como “proceso de racionalización.” En el quinquenio 1990-1994 la planta de personal pasó de 36.935 a 5.839 trabajadores de YPF (una reducción del 84%). En realidad, la intensidad fue mayor porque se despidieron 35.689 empleados e incorporaron 4.482. Asumiendo que quienes se incorporaban no fueron despedidos en el primer quinquenio, en 1994 menos del 25% de los trabajadores pertenecía a la época previa. El proceso de reestructuración expresa un claro disciplinamiento y una marcada reconfiguración de la fuerza de trabajo que resquebrajó la “comunidad ypefiana” (Palermo, 2012).

Alrededor del 90% de los despidos fueron con indemnizaciones cuyos recursos, en parte, se destinaron a abrir diversos emprendimientos con mayor o menor vínculo con la compañía, la mayoría de los cuales quebraron al tiempo (en parte, porque competían con firmas internacionales). En algunos casos, esto redundó en la contratación, por medio de relaciones precarizadas, de los mismos obreros que antes pertenecían a la planta laboral de la empresa, pero que ahora habían conformado emprendimientos colectivos en calidad de cooperativas o sociedades anónimas (Palermo, 2012). Esta dinámica fue generando una marcada pérdida de beneficios por parte de estos trabajadores y la segmentación de la clase obrera, dado que los contratados de forma precarizada por YPF no poseían los mismos beneficios que los que integraban la planta (menor salario, obra social con peores prestaciones, menos días de vacaciones, falta de equipamiento para trabajar, entre otros). La articulación y generación de emprendimientos estuvo fomentada por la em-

presa y la representación sindical (la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburos, SUPEH, que previo a la privatización de YPF se denominaba Sindicatos Unidos Petroleros del Estado) como hecho sustantivo para intentar reducir los efectos negativos de la pérdida de trabajo e impedir (o retardar) el engrosamiento del ejército industrial de reserva, y fueron financiados tanto con los propios fondos de los trabajadores (con las indemnizaciones) como por créditos de la empresa.

El discurso de la modernización de la empresa significó la mayor flexibilización laboral de la fuerza de trabajo, a partir de la expulsión de trabajadores que integraban la planta orgánica de YPF y la contratación de algunos de ellos bajo modalidades contractuales que recortaban los beneficios adquiridos, por medio de los denominados “contratistas”. Así, con la privatización de la petrolera estatal y la desregulación del mercado se implementó una nueva modalidad a través de la cual las firmas operadoras (como YPF, PAE, Tecpetrol, entre otras que tienen la licencia para explotar los yacimientos), contratan empresas de servicios (“contratistas”) para que desarrollaran la actividad, entendiéndose por esto que aporten la maquinaria y contraten a los operarios, manteniendo la operadora la función de supervisar la actividad. Este mecanismo no sólo permite trabajadores con menores salarios, sino que también les posibilitó ajustar la producción ante caídas de los precios de los hidrocarburos eliminando las supuestas “rigideces” de los convenios colectivos de trabajo.

En el año 2012, el Estado Nacional adquirió el 51% del paquete accionario de YPF, dando lugar a una nueva etapa en la gestión de la petrolera. Esta etapa coincidió con el inicio de la explotación de los reservorios de petróleo y gas no convencionales, concentrados en la Cuenca Neuquina, y principalmente en la formación



Vaca Muerta. En relación a la vinculación entre los cambios en la política energética, nuevos proyectos de exploración y explotación, cambio tecnológico y relaciones laborales en la región, sostiene la especialista Graciela Landriscini: “el nuevo ciclo de las actividades de exploración y producción en no convencionales a partir de 2012, en el marco de la nueva política energética centrada en el accionar de YPF y en las innovaciones en los procesos, en particular en cuanto a las tecnologías de perforación y fractura, estimularon la demanda laboral y la movilidad de trabajadores desde otras ramas de actividad y zonas geográficas, reforzando la capacidad de negociación en materia salarial” (Landriscini, 2017: 12). Respecto de los cambios tecnológicos afirma que la puesta en marcha de la exploración de hidrocarburos en reservorios no convencionales “involucra el uso del sistema técnico de fractura múltiple y la operación de equipos de perforación en continua renovación, la absorción, adaptación, construcción y difusión de nuevo conocimiento y la capacitación del personal, el mejoramiento de la prestación de servicios complejos, y la construcción de infraestructura (Landriscini, 2017: 3). Estos proyectos implican entonces “una alta demanda de trabajo altamente calificado en operaciones centrales y de menor calificación en tareas periféricas, y el engrosamiento de la cadena de subcontrataciones por parte de las operadoras y proveedoras de servicios tecnológicos nacionales y extranjeras, asociadas los planes de exploración y desarrollo”, en el marco de las condiciones impuestas por los precios internacionales, las innovaciones en procesos y las certificaciones de calidad y seguridad (Landriscini, 2017: 3-4).

En una entrevista brindada para este proyecto, un ingeniero de YPF explicó que los cambios tecnológicos son incorporados por las empresas de servicios, a partir de la importación de bienes de capital específicos para la actividad.³⁷

Esto tiene que ver con la enorme incidencia de la tercerización en la actividad: la tecnología es provista por las empresas de servicios en todas las operadoras, son las que aportan el *know how*. Por su parte, Ignacio Aranciaga sostiene que “la introducción de nuevas tecnologías en el sector pasó a redefinir el perfil de la demanda de trabajo, en pro de una de alta calificación y especialización permanente, con lo cual los gobiernos de la región se verían en la necesidad de replantear las políticas de educación y de capacitación laboral como medio para adaptar la fuerza de trabajo a las necesidades de los nuevos paradigmas tecnológico y organizacionales introducidos” (2004: 91). Esto último se verá en los convenios y acuerdos que se introducen más abajo.

En suma, el petrolero es un sector con un elevado grado de concentración que cuenta con un actor predominante como es YPF, quien concentra el 35% de la producción de gas natural del país (a 10 puntos de la segunda empresa, Total Austral) y el 47% de petróleo (a 26 de quien la segunda, Pan American Energy). A su vez, el 60% de la producción de gas natural del país y el 42% de la de petróleo se realiza en la Cuenca Neuquina y concentra el 42% de los trabajadores de la actividad. Pero no sólo eso, sino que la gran apuesta del gobierno nacional, que está dinamizando la actividad es la explotación de recursos no convencionales en la formación Vaca Muerta, situada también en la Cuenca Neuquina de donde se extrae más del 95% de la producción del país en dichos recursos. Nuevamente, allí YPF controla el 75% de

³⁷ En este sentido, se apunta al modelo de Estados Unidos, donde Chevron, por ejemplo, posee sus campos casi totalmente automatizados. Las operadoras, por su parte, cuentan con personal especializado para la supervisión (más allá de experiencias como Y-TEC de YPF-Conicet donde se desarrollaron algunas innovaciones).



la producción de petróleo y el 60% de gas natural no convencionales.

Para el abordaje de la negociación colectiva durante el período 2003-2018 -y la ponderación del lugar que en ella ocupan el cambio tecnológico y la tercerización laboral- debe tenerse en cuenta que en la actividad petrolera el proceso de negociación se lleva adelante, según el caso, por actividad y por empresa. YPF negocia a nivel de la empresa con sus trabajadores de planta (personal de base y jerárquico), que son aquellos trabajadores representados por el SUPEH. Cuando se pasa a considerar otras empresas petroleras, tanto operadoras como contratistas prestadoras de servicios, los convenios colectivos se celebran por actividad y se suscriben acuerdos tanto por actividad como por empresa. Los trabajadores que están alcanzados por estos instrumentos de negociación -es decir aquellos que no pertenecen a la planta de YPF- están representados por las diversas organizaciones sindicales de petroleros del sector privado.

Esta particularidad del sector nos condujo a una **doble entrada a los instrumentos de negociación colectiva**, con el fin de ofrecer una primera aproximación que permita reflejar las cuestiones más relevantes para el período en observación dentro de los plazos estipulados. **En primer lugar, se tuvo en cuenta la negociación en el marco de la empresa YPF y sus trabajadores de planta, es decir aquellos representados por el SUPEH.** Este recorte obedece al interés de observar la dinámica de la empresa más importante a nivel nacional, con incidencia en todo el territorio. Luego, al tener en cuenta el grado de tercerización de las actividades en el sector y el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores petroleros no pertenecen al grupo anteriormente mencionado pues desempeñan sus tareas para empresas contratistas de las operadoras, nos

pareció importante analizar la **dinámica de negociación colectiva a nivel de la actividad -y ya no dentro de los límites de YPF- en una zona en particular: la Cuenca Neuquina.** Elegimos este caso porque se trata del área que presenta mayor desarrollo en los últimos años por la explotación de los yacimientos no convencionales, concentrando las principales inversiones e innovaciones tecnológicas. Además, podemos ver aquí la incidencia de esas transformaciones en las relaciones laborales, los intereses del Estado y las empresas y las respuestas sindicales, que se reflejan en la negociación colectiva.

En lo que se refiere a la primera vía de entrada de investigación, centrada en la **negociación YPF-SUPEH**, en el período analizado en este trabajo se firmaron 5 convenios colectivos (en 2005, 2007, 2009, 2012 y 2018) y 68 acuerdos.

En términos globales cabe señalar que estos instrumentos no revierten la política flexibilizadora introducida a partir de la privatización de la empresa. Los hallazgos que detallaremos a continuación parten del análisis del convenio vigente (CCT **1572/2018 E**) a la luz de los instrumentos que lo antecedieron, a partir de la ponderación de los ejes de cambio tecnológico y tercerización.

Como patrón general, del relevamiento de los convenios y acuerdos del período surge que **la cuestión del cambio tecnológico no es abordada en profundidad, sino que aparece de manera fragmentaria.** Cabe mencionar la importancia otorgada a la **capacitación** en los instrumentos de negociación colectiva -en línea con lo que mencionaba Aranciaga- en vinculación con la introducción de nuevas tecnologías o nuevas formas de organización del trabajo (CCT 1572/2018 E), así como el establecimiento de bonificaciones por formación de personal en instancias terciarias y universitarias,



ponderando la afinidad de estas instancias con la industria petrolera o la función específica.

Otra cuestión que se observa en el convenio vigente -y también en su antecedente de 2012- es la regulación del “trabajo remoto”, entendido como “el desempeño de las tareas laborales propias del trabajador fuera de los establecimientos de LAS EMPRESAS, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información”. Sobre este punto, se especifica la atribución de la empresa para analizar exhaustivamente los posibles puestos de trabajo susceptibles de desarrollarse bajo esta modalidad, con la obligación de detallar al sindicato sobre las funciones que pudieran englobarse en esta figura. Por otra parte, en el convenio se explicita la obligación de la empresa de informar al sindicato, entre otros puntos, sobre “introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)”, sin perjuicio del “ejercicio del poder de dirección que le asiste a LAS EMPRESAS a efectos de determinar las decisiones que entienda necesarias con la finalidad de lograr los objetivos establecidos”. Asimismo, en lo referido a ingresos de nuevos trabajadores, se prevé que el cambio tecnológico pueda generar exigencias de contratación de personal, en cuya designación se estipula la intervención sindical.

En relación a la **tercerización laboral**, los hallazgos en el convenio colectivo son aún más escuetos y dispersos. Se observan menciones en lo referido a las acciones para prevenir adicciones por parte de los trabajadores, donde se especifica que éstas deben aplicarse a todas las empresas que ejerzan el control de las operaciones, incluyendo contratistas y subcontratistas nucleados en CEPERA. Asimismo, en el apartado sobre “trabajo en contingencias” se prevé como contingencia posible la aparición de problemas con los contratistas, o sea fallas en la prestación de servicios. Se considera, en esos casos, la posibilidad de suplir la carencia del servicio de la contratista con personal propio.

En lo que refiere a los acuerdos celebrados entre 2003 y 2018 entre YPF SA y SUPEH, observamos la primacía de la discusión salarial (actualización de escalas salariales, adicionales, bonificaciones, otorgamiento de sumas extraordinarias). Varios acuerdos contienen cláusulas de paz social, lo que constituye un indicador del nivel de preocupación empresarial por el conflicto y la actitud sindical al respecto. En relación a la **Cuenca Neuquina**, como mencionamos más arriba, observaremos la dinámica de negociación a nivel de actividad, a los efectos de considerar la situación que atañe a la mayoría de los trabajadores petroleros, que se desempeñan en el sector privado. En este marco, entonces, **los actores del proceso de negociación son, por la parte empresarial, las operadoras agrupadas en la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE)**, que representa a las empresas de servicios³⁸, en donde se desempeña la gran mayoría de los trabajadores³⁹. Por la parte gremial, los trabajadores se nuclean, en función de su categoría, en el **Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa** y en el **Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa**. Estos sindicatos negocian separadamente con las cámaras empresariales mencionadas. Los convenios vigentes son, respectivamente, el 644/12 A y el 637/11 A, anteriores al desarrollo del no convencional. Sobre estos opera la adenda de enero de 2017.

³⁸ Ejemplos de empresas miembros de CEOPE. Son Baker Hughes Argentina S.R.L., Halliburton Argentina S.A., Schlumberger Argentina S.A, Servicios Especiales San Antonio S.A., Weatherford International De Argentina, entre otras.

³⁹ Según estimaciones de Landriscini (2017) el 70% de los trabajadores petroleros de la Cuenca Neuquina se desempeñan en las empresas de servicios especiales.



En los convenios vigentes, así como en los acuerdos del período, como sucede en el caso de YPF-SUPEH, priman las cláusulas vinculadas con cuestiones remunerativas. El **cambio tecnológico** no es abordado exhaustivamente, aunque detectamos algunos pasajes que lo consideran. Cabe mencionar que en el CCT 637/2011 (jerárquicos) figura un artículo titulado “nuevas tecnologías”, en donde se observa la preocupación por la pérdida de empleo a raíz de la introducción de innovaciones tecnológicas: “En los casos en que la incorporación de nuevas tecnologías provoque reorganización de la actividad de la empresa, los empleadores se comprometen a desarrollar sus mayores esfuerzos para reubicar a aquel personal que sufra el efecto de tal situación, de forma tal de permitir el mantenimiento del vínculo laboral manteniendo su jerarquía, y procurando la conservación de similares condiciones laborales, a fin de preservar el contrato de trabajo, con la capacitación adecuada”⁴⁰. También, como en el caso anteriormente analizado, se observa la centralidad de las instancias de **capacitación** -con la intervención del sindicato, “para actualizar los conocimientos de sus trabajadores y para mantener sus competencias en vistas a las innovaciones tecnológicas del equipamiento estas utilicen; relaciones interpersonales; conducción de personal y liderazgo, cursos de mandos medios y seguridad, higiene y medio ambiente”. En el caso del convenio de los petroleros privados (CCT 644/2012 A) se observa el peso del trabajo eventual y la explicitación de la posibilidad de que se supriman puestos de trabajo a raíz de modificaciones técnicas que abonen al aumento de la productividad. Dentro de las formas de contratación estipuladas, junto con los contratos por tiempo determinado e indeterminado (previsto como modalidad general salvo estipulación expresa), el convenio habilita la aplicación de “toda otra modalidad contractual que por cualquier causa se incorpore legalmente y que contemple las especiales características de la ac-

tividad petrolera con el conocimiento fehaciente de la organización sindical”.

Respecto de la tercerización, el CCT 637/2011 prevé: “Cuando por cualquier circunstancia la operadora sustituya el servicio del contratista manteniendo la continuidad de la prestación laboral de sus empleados, la operadora instruirá a la nueva empleadora a los efectos que se reconozca al personal afectado el tiempo previamente trabajado al solo efecto del cómputo de los días de vacaciones”. Asimismo, reconoce la responsabilidad solidaria de las empresas firmantes respecto de las normas laborales y de la seguridad social originadas entre los contratistas y su personal y sostiene: “Las empresas exigirán contractualmente a las contratistas de las actividades incluidas en el presente CCT, el cumplimiento fiel de la presente convención”, además “deberán exigir el empadronamiento de sus contratistas subcontratistas a la entidad sindical y mutual. Asimismo solicitarán a estas la presentación en forma trimestral de un certificado de “Libre de Deuda sindical y

⁴⁰ En el convenio anterior, CCT 537/2008, este pasaje era más extenso: “**En los casos en que la incorporación de nuevas tecnologías provoque reorganización de la actividad en forma permanente, los empleadores se comprometen a desarrollar sus mayores esfuerzos para reubicar a aquel personal que sufra el efecto de tal situación, considerando su jerarquía, y procurando mantener similares condiciones laborales, a fin de preservar la conservación del contrato de trabajo, con la capacitación adecuada.** En el caso extremo de generarse situaciones ajenas al espíritu de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a mantenerse recíprocamente informadas, con el objetivo de buscar los mecanismos adecuados y razonables que tiendan a considerar los **eventuales impactos que dicha tecnología podría producir sobre los niveles de empleo, para encontrar soluciones acordes al bien común e interés general. En ningún caso se entenderá que las previsiones que anteceden limitan o restringen las facultades de organización y dirección que reconoce al empleador el ordenamiento legal vigente**”



mutual””. Esto último figura también en el convenio de los privados no jerárquicos.

En relación a los acuerdos que enmarcan y modifican estos convenios colectivos y figuran en la base del Ministerio de Trabajo, la mayoría son por actividad (21/25 para el caso de los jerárquicos y 16/17 en el caso de los privados no jerárquicos). Además, casi en su totalidad se centran en cuestiones salariales (escalas salariales, sumas remunerativas y no remunerativas, bonificaciones, adicionales, contribuciones extraordinarias, etc.). En 20 de los 42 acuerdos se incluyen cláusulas de paz social.

Para poder vincular los procesos de negociación colectiva con la **conflictividad sindical**, se llevó adelante un relevamiento de carácter aproximativo y no exhaustivo en medios gráficos nacionales, regionales y locales. Surge de este relevamiento que hasta el año 2015 inclusive predominaron los conflictos localizados por cuestiones salariales, situaciones excepcionales de sueldos adeudados y, en algunos casos, de encuadramiento sindical. En 2009 se refleja la crisis económica internacional en la conflictividad a nivel local. **En el año 2016, con el cambio de gestión gubernamental y de política energética y en el marco de bajos precios internacionales desde 2014, se ve un quiebre en la conflictividad: se observa un aumento de los conflictos y el predominio de aquellos motivados por despidos o amenaza de despidos por parte de las contratistas a raíz de la crisis sectorial.** Una particularidad que refleja el entramado empresarial de la actividad es que, más allá del encuadre sindical en petroleros privados de los trabajadores de las contratistas, se exige a YPF hacerse cargo de indemnizaciones o mantenimiento de puestos de trabajo en su carácter de operadora.

Asimismo, en la entrevista el ingeniero de YPF -en línea con lo mencionado anteriormente-

afirma que **el precio del crudo es una variable central para entender la dinámica laboral en el sector**, específicamente en la cantidad de operarios y la conflictividad social asociada, más que el cambio tecnológico. Quizás las innovaciones tecnológicas tengan un efecto sobre el empleo más a largo plazo, que por el momento es compensado con la explotación de nuevos pozos. En esta misma línea, Landriscini caracteriza el contexto de la actividad en la Cuenca Neuquina en 2016 a partir de dos situaciones contrapuestas: “Por un lado, el contexto internacional en lo relativo al precio internacional del petróleo que prolongó la caída en el nivel de actividad global y local. Y por otro, los resultados de los estudios geológicos que pusieron de manifiesto el gran potencial de los reservorios no convencionales, generando perspectivas favorables a futuro para el sector. En Argentina ello se tradujo en una reducción de las inversiones en perforación, con impactos en el empleo directo e indirecto, en las grandes compañías y en las PyMEs, dando lugar a formas extendidas de flexibilización laboral externa, y al quiebre de las relaciones con los proveedores, con fuertes implicancias territoriales. Los ajustes se trasladaron al conjunto de la Cuenca Neuquina impactando en el nivel de actividad y el empleo” (2017: 21).

En ese contexto, la CEOPE solicitó al Ministerio de Trabajo la instrumentación de un Procedimiento Preventivo de Crisis, que fue aceptado por las instancias sindicales en una coyuntura definida por una correlación de fuerzas desfavorable para los representantes de los trabajadores. En junio de ese año, el Ministerio de Trabajo dictó la situación de reestructuración productiva del sector, constituyendo una “Comisión Técnica de Análisis de Acciones para Mejorar la Productividad” integrada por representantes empresariales, gremiales y del gobierno nacional (Resolución MTEYSS 365/2016). Si bien con estas iniciativas se logró



evitar despidos masivos, se concretaron aproximadamente 1500 suspensiones, con el respectivo cobro de niveles salariales cercanos al 50%, junto con jubilaciones y retiros anticipados.

En el plano de la **negociación colectiva**, este contexto particular se observa en algunos de los acuerdos a nivel de empresa relevados para el caso de la Cuenca Neuquina. Pero además, si tomamos el caso del no convencional en general, **un hito central que coronó los esfuerzos mencionados más arriba fue la firma de la “adenda” a los convenios colectivos de trabajo de petroleros y jerárquicos suscriptos en 2011 y 2012, específicamente para la explotación del no convencional.** La firma de la adenda fue celebrada en Buenos Aires el 31 de enero de 2017, en presencia del Presidente, el Ministro de Energía, el Ministro de Trabajo, el Secretario de Coordinación de Políticas Públicas y el Gobernador de la Provincia de Neuquén, además de los representantes empresariales y gremiales.

La adenda introdujo importantes transformaciones que afectaron a los trabajadores encuadrados, con el objeto de aumentar la productividad. Respecto de las **condiciones de contratación**, determinó que la totalidad del personal se desempeñara bajo la modalidad de contratos por tiempo determinado, que se dan por finalizados ante el cese de la demanda de servicios sin poder los trabajadores reclamar ningún tipo de indemnización. Asimismo, el acuerdo estableció la reducción de las dotaciones necesarias en casi todas las líneas de operación y puso en marcha un diagrama de trabajo “2x1” para los servicios especiales y de torre, en el cual los trabajadores no reciben ningún tipo de remuneración adicional por el descanso entre jornadas. Paralelamente se dejaban sin efecto las denominadas “horas taxi”. Respecto de las **condiciones de trabajo**, se observa también un retroceso en los artículos que establecen que

casi todas las actividades de servicios especiales y de torre pueden realizarse de noche (aunque se aclara la iluminación recomendada). Adicionalmente, flexibiliza las condiciones para realizar operaciones con viento y habilita la realización de operaciones simultáneas para ahorrar tiempo, con algunas restricciones.

En relación a la **conflictividad gremial**, la adenda contempla una Comisión Especial de Interpretación y Resolución de Conflictos y se establece que el sindicato debe, en caso de producirse medidas de acción directa, garantizar dotaciones mínimas que impidan la interrupción de la producción. Asimismo, se establece que ante la adopción de estas medidas no corresponde exigir pago de remuneración excepto que el reclamo obedeciera a la falta de pago del salario.

En relación a los **cambios tecnológicos** como punto específico, un artículo se dedica a las “nuevas tecnologías”, dando cuenta de la posibilidad de adaptar las dotaciones de trabajadores, aunque procurando evitar los despidos. También se reafirma aquí la importancia de las instancias de **capacitación** de los trabajadores.

Según Landriscini, los cambios introducidos con la adenda “buscaron asimilar las condiciones laborales en no convencionales en la región, a las vigentes en las operaciones equivalentes en Estados Unidos, tanto en términos de contratación, organización del trabajo, duración de la jornada laboral y tamaño de los planteles de personal por tareas y en funciones centrales y periféricas, como en cuanto a los niveles salariales y los pagos adicionales por distintos conceptos previstos en el convenio sectorial vigente. **Dicha ‘Adenda’ viene operando como mecanismo de ajuste y disciplinamiento laboral encaminado a la baja de costos**” (Landriscini, 2017: 4). En un contexto de correlación de fuerzas desfavorable para los sindicatos, este instru-



mento permite observar que la negociación colectiva puede cristalizar situaciones desfavorables para los trabajadores afectados.

Por último, haremos mención al relevamiento de **instancias mixtas de seguridad e higiene en el sector**. Esto cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que la explotación petrolera es una actividad sumamente riesgosa, con elevadas tasas de accidentes, muchas veces mortales.

En el caso de la Cuenca Neuquina, estudios previos al desarrollo del no convencional (SRT, 2010) resaltan los riesgos asociados a la explotación petrolera. Estos estudios plantean los principales problemas de salud generados por la actividad, que llevan al desgaste físico y psíquico de los trabajadores debido al aislamiento de los lugares de trabajo, las distancias entre ellos, los largos períodos de trabajo en soledad requeridos, la exposición a las condiciones climáticas y el estrés debido al carácter y riesgos de las tareas. Se resaltan especialmente los **riesgos laborales en la actividad y la incidencia de la tercerización de gran parte de las actividades productivas** que generan los mayores riesgos o bien las que efectivamente son más riesgosas, fundamentalmente en las etapas de prospección y explotación. En estos casos se destaca la transferencia de los riesgos, y los fuertes diferenciales de equipamiento, supervisión y capacitación que incrementan el peligro para los trabajadores/as.

Según declaraciones recientes del Secretario General del Sindicato de Petroleros Privados de Río Negro, Neuquén y La Pampa, Guillermo Pereyra, en los primeros diez meses de 2018 se registraron cuatro muertes, una expresión muy clara de que se trata de una actividad sumamente riesgosa, cuyos procedimientos de protección no parecen estar a la altura de las necesidades. Además, el carácter altamente ries-

goso de la actividad se observa además en el hecho de que los accidentes se produzcan a pesar de los esfuerzos de las propias compañías. En este sentido, si bien el principal objetivo de las innovaciones tecnológicas es poder explotar yacimientos previamente no explotados o hacerlo de forma más eficiente, **algunas de estas innovaciones también permiten reducir el riesgo de los operarios que trabajan en los campos**. En esta línea, un ingeniero de YPF entrevistado explicó: “La seguridad se convirtió en un indicador de niveles de eficiencia. Se desarrollaron sistemas de gestión de investigación de accidentes. YPF impone condiciones de seguridad y capacitaciones en la materia a las empresas de servicios. Se aplican fuertes penalidades por los accidentes”.

Pese a esto, **lo que se pudo recabar de información de los convenios es algo bastante escueto respecto del riesgo de la actividad. La existencia de comités mixtos de seguridad e higiene aparece más como una declaración de intenciones que como un hecho** con incidencia real en las vidas de los operarios, aunque sería necesario precisar sobre este punto en el futuro a través de entrevistas a dirigentes sindicales y trabajadores. Respecto de los convenios de YPF-SUPEH, la primera referencia que hallamos a la constitución de una comisión mixta aparece en el [Acuerdo 1143/2014 E](#), donde se anuncia su creación “en un plazo prudencial” y su conformación por representantes de la entidad sindical y de las empresas. Luego, el [CCT 1572/2018 E](#) afirma: “En lo concerniente a las cuestiones referidas a normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es voluntad de las partes conformar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por representantes de la entidad sindical y de LAS EMPRESAS, con el fin de evaluar conjuntamente un plan de acción que incorpore acciones correctivas en base a los aportes realizados por ambas partes, con la finalidad compartida de



minimizar los riesgos de las actividades que se desarrollan en las operaciones de LAS EMPRESAS”. El mismo convenio incorpora, en relación a la provisión de ropa de trabajo para el personal, que “cualquier aspecto normativo o reglamentario que haga a la modificación o ampliación de lo aquí establecido, deberá ser tratado imprescindible e inexcusablemente en la Comisión Mixta de Seguridad”.

Por su parte, al observar los **instrumentos de negociación colectiva de la Cuenca Neuquina** detectamos que en el caso de los petroleros privados no se incluyen referencias a la constitución de comités mixtos, mientras que en el de los petroleros jerárquicos ya en el CCT 537/2008 A se plantea: “Sin que implique delegación de responsabilidades y funciones a cargo de la ART y/o del empleador, **las partes integrarán comités de seguridad, conforme LRT 24557, para proponer las medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo pertinentes**, destinadas a cumplimiento de los objetivos de las Leyes de Riesgos del Trabajo, e Higiene y Seguridad y sus Decretos Reglamentarios; teniendo como premisa fundamental la mejora permanente de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y la protección psicofísica del trabajador. La designación de los integrantes del Comité, funciones, responsabilidades, y recursos se acordará entre el Sindicato respectivo y cada empresa, según el ámbito de acción del Comité”. Esto figura de igual manera en el convenio 637/2011 A. También encontramos en los pasajes referidos a la capacitación su vinculación con el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y medio ambiente.

Cabe mencionar que en el marco de la industria petrolera se constituyó una Comisión Cuatripartita y mesas de trabajo regionales y a nivel nacional respecto de la temática de higiene y seguridad⁴¹. Los actores que forman parte de es-

tas instancias, que tuvieron como resultado preliminar un *Manual de buenas prácticas*, son la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Chubut, el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral, la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles y el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Cuyo. Por el sector de operadoras se integran Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), Pan American Energy, Nabors International Argentina, San Antonio Internacional, Pluspetrol y DLS Argentina. Del espectro de aseguradoras de riesgos del trabajo están presentes Prevención ART y la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART)”. Observamos que el SUPEH y los sindicatos del sector privado de la Cuenca Neuquina no son parte de estas instancias.

⁴¹ Se accedió a la publicación titulada *Manual de buenas prácticas. Industria petrolera*, (Capítulo 1: Transporte, Montaje e Inicio de Perforación) de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. El manual fue producido entre 2014 y 2015.



Actividad bancaria

En el sector bancario se observa una importante concentración y una diversidad significativa: de los 62 bancos existentes, el 79% son bancos privados, y el 53% corresponden a bancos de capital nacional. Este sector, de por sí complejo de analizar, y que ha sido además objeto de cambios regulatorios muy relevantes, se encuentra atravesando un vertiginoso proceso de reconversión. El nivel de competitividad propio de este mercado hace que la incorporación de tecnología e innovaciones se vuelvan herramientas fundamentales a la hora de marcar la diferencia o al menos no perder terreno en el proceso de competencia entre entidades. En paralelo es importante remarcar el avance de las innovaciones tecnológicas aplicadas al mundo de las finanzas en general, las cuales se relacionan con un amplio abanico de sectores que no son estrictamente bancos. Las Fintech son un ejemplo de ello. A esto se suma que el BCRA en los últimos años emprendió diversas políticas tendientes a favorecer la implementación del dinero electrónico, así como también de las distintas innovaciones tecnológicas relacionadas al mundo financiero.

Uno de los aspectos relevantes es que **los dos canales tecnológicos con acotada participación del trabajo, como los cajeros automáticos y la banca on line, cuentan con la capacidad operacional de realizar la mayoría de los servicios** que se llevan a cabo en las oficinas bancarias, donde sigue prevaleciendo la atención personalizada por parte de trabajadores (CETyD;2017). Las nuevas sucursales virtuales son una de las grandes amenazas para los trabajadores bancarios. La idea central que se encuentra detrás de estas es la de prescindir de la mano de obra. Al mismo tiempo a través de dichas sucursales, los bancos intentan extender la jornada laboral, en contraposición con lo que dictan los acuerdos previamente firmados. La

postura del sindicato en este aspecto es el rechazo de estas medidas, ya que considera que son tomadas de manera unilateral por la patronal y que sólo significan un retroceso en materia de derechos.

Otro caso paradigmático es el surgimiento de WiloBank, un banco totalmente digital, el cual no tiene sucursales y la cantidad de trabajadores que emplea es mínima. Si bien el contacto que los clientes tienen con los empleados bancarios se ha detectado como una potencialidad y un valor agregado a explotar a la hora de competir en el mercado, este caso muestra qué tan prescindible puede ser el factor humano en el sector financiero.

Las nuevas sucursales virtuales son una de las grandes amenazas para los trabajadores bancarios. La idea central que se encuentra detrás de estas es la de prescindir de la mano de obra. Al mismo tiempo a través de dichas sucursales, los bancos intentan extender la jornada laboral, en contraposición con lo que dictan los acuerdos previamente firmados. La postura del sindicato en este aspecto es el rechazo de estas medidas, ya que considera que son tomadas de manera unilateral por la patronal y que sólo significan un retroceso en materia de derechos.

Desde la Asociación Bancaria entienden que el avance tecnológico es inevitable, y por tal motivo pretenden incidir en su discusión, promoviendo la discusión conjunta del Estado, los bancos y el sindicato. En contraposición, los bancos han impulsado políticas de avance tecnológico sin coordinación o debate con el gremio. Esto tiene su correlato en los convenios colectivos y acuerdos firmados, donde la cuestión tecnológica no aparece de manera significativa. Vale recordar que el convenio base que rige para casi la totalidad de los bancos data del año 1975, y desde entonces no se han celebrado gran cantidad de convenios adicionales. Sólo en



los convenios más actuales aparece la cuestión del avance tecnológico, así como también cuestiones referidas a la capacitación y a la polivalencia.

El avance tecnológico ha introducido en el sector bancario nuevos desafíos para los trabajadores. En los últimos años han aparecido de manera acelerada innovaciones de distintas características que reconfiguran la forma en que se prestan los servicios financieros. Estas de no ser llevadas adelante de manera organizada con el sindicato podrían conllevar grandes retrocesos en materia de derechos laborales y pérdidas directas de puestos de trabajo. Dos características claves de la organización de los trabajadores, que en este caso se vuelven una gran fortaleza para estos, son en primer lugar el hecho de la existencia de un solo sindicato, y en segundo lugar el gran nivel de representatividad que este posee. Esto le permite al sindicato dar las discusiones aún pendientes de manera más ordenada y llegar a potenciales escenarios más favorables para los trabajadores. Sin dudas el avance tecnológico seguirá transformando las relaciones laborales dentro del sector bancario, es por ello que el sindicato tendrá un gran desafío a la hora de pensar políticas específicas para abordar esta cuestión y a la vez para poder incidir en las decisiones que finalmente se tomen.

En términos del **análisis de convenios**, hasta la fecha se celebraron 9 (nueve) **Convenios Colectivos de Trabajo**. De estos, 7 (siete) son CCT de bancos específicos. 1 (uno) de la Obra Social bancaria. 1 (uno) que es el CCT base (1975). El único sindicato que tiene incidencia en la discusión paritaria es la Asociación Bancaria. Respecto a los **acuerdos** celebrados, se registran **441** desde 1975 a la fecha. De estos **417** se celebraron a partir del 2003.

El CCT base data del año 1975. Este, en términos generales, hace mención a la carrera ad-

ministrativa y a los sueldos de los distintos cargos y funciones, los cuales se incrementan en función de la antigüedad y los títulos que posean los trabajadores. Por otro lado, en 2005 se firma el CCT más reciente del sector bancario, el cual corresponde al Banco Hipotecario. Este posee un contenido más actualizado, y cuenta con referencias más específicas a la capacitación, a la polivalencia y, de manera indirecta y ligada a estos dos aspectos mencionados, al cambio tecnológico. En 1998 se celebra el CCT para los trabajadores del banco de Galicia que se desempeñan en tareas de promoción de productos financieros (Promotor, Promotor asistente, Promotor coordinador y Supervisor de promotores). En el mismo se incluyen menciones directas al carácter polivalente de la función en cuestión.

A continuación, exponemos la información encontrada en función de los distintos tópicos analizados: cambio tecnológico, capacitación y polivalencia.

En lo que se refiere a cuestiones relativas a cambio tecnológico, en el CCT 18/1975 no aparece de manera determinante, sino que únicamente se define a qué se considera computador, pero sólo para determinar la remuneración recibida por el trabajador que realice tareas relacionadas a este. En el **CCT 750/2005 del Banco Hipotecario no hay una mención específica a cambio tecnológico** de manera directa o a través de un apartado particular, sin embargo, se puede observar una mención en el apartado de capacitación. Finalmente, en el **acuerdo 1221/2016 firmado con J.P. Morgan incluye** en el apartado titulado “Fines Compartidos” que para lograr los objetivos comunes se necesita la **“preservación armoniosa de las relaciones laborales canalizadas a través de la modernización de las técnicas de gestión e incorporación de nuevas tecnologías, que permitan alcanzar la mayor ope-**



ratividad y eficiencia del servicio, sin que por ello sean afectados los derechos de los trabajadores”. Agrega que **“este permanente proceso de innovación debe ser acompañado de las medidas adecuadas que procuren mejorar la situación potencialidad del trabajador”**.

La cuestión de cambio tecnológico aparece también vinculada a diversas formas de capacitación. En el **CCT 18/1975** esto no aparece como un factor clave, sino más bien como una condición para la obtención de pagos adicionales. Esto es, quienes posean determinado título recibirán una suma extra de dinero. En el **CCT 750/2005 firmado con el Banco Hipotecario** se considera que la capacitación es uno de los “factores claves” para lograr los objetivos que el mismo indica. Se crea un **Comité de Capacitación Laboral**, compuesto por 2 (dos) representantes del banco y 2 (dos) representantes del sindicato. Agrega, que este comité **“tendrá a su cargo analizar y proponer los lineamientos de los cursos de perfeccionamiento”** así como también **“los que deban impartirse con miras a su adaptación a las nuevas tecnologías.”** Finalmente, en el **acuerdo 1221/2016 firmado con el J.P. Morgan** se indica que uno de los factores clave para cumplir los objetivos es la formación profesional de los trabajadores.

Se registran también cuestiones vinculadas a la **polivalencia**. En el **CCT 750/2005 – Banco Hipotecario** se establece que **“el Banco implementará una nueva estructura organizacional con una denominación de categorías que se redefine con exclusiva relación a los niveles de responsabilidad funcional”** y se sostiene que las funciones que se asignen a los empleados **“deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad lo que implica la posibilidad**

de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias”.

En el **CCT 424/2001 – Banco de Galicia y Buenos Aires** para los empleados que realizan tareas de promoción en el Banco de Galicia también aparece un apartado especialmente dedicado a la polivalencia. En el mismo expone que **“Las tareas y funciones que se asignen a cada uno de los empleados (...) deberán interpretarse como complementarias por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional, atento a tener como objetivo primordial el logro de una mayor productividad que implicará a su vez una mayor posibilidad de capacitación y desarrollo del empleado en funciones o tareas diferentes a las que en principio le sean propias”**. A mismo tiempo agrega que los trabajadores **“podrán cumplir funciones en distintos lugares o destinos”**.

Aunque no aparezcan menciones específicas a la cuestión del avance tecnológico en el CCT base, el actual Secretario General de la Asociación Bancaria Sergio Palazzo suele mencionarlo en sus declaraciones y es parte del debate gremial. En 2017 los delegados al congreso bancario, por ejemplo, delegaron en Palazzo la tarea de trabajar en *“la revisión paritaria a realizarse en julio próximo -como se determinó en enero último-, en que todo avance tecnológico y desregulatorio sea discutido en esa mesa convencional y también adoptar las medidas de fuerza necesarias si los reclamos no son escuchados y hay despidos”*.

Por otro lado, como se verá más adelante, si bien el sindicato tiene la intención de discutir esta cuestión no se termina de llegar a un acuerdo con las distintas cámaras.

El trabajo **“Automatización y avance tecnológico en entidades bancarias”** (2016) presenta un



buen resumen de lo que plantean las empresas (entre los bancos incluye BBVA, Santander, HSBC, entre otros), sobre el futuro del empleo con relación al avance y tecnológico y una reseña de las menciones de Palazzo y el sindicalismo al respecto.

En dicho informe se sugiere la existencia de un proceso de “uberización” del sistema bancario, que se refiere a:

- la digitalización las operaciones bancarias: depositar un cheque utilizando el celular y o abrir una cuenta bancaria en forma online (BCRA desde el 9 de septiembre de 2016)
- mayor movilidad de los clientes, alentando la competencia entre las entidades bancarias.

A la vez, Sergio Palazzo (2016) mencionó otro impacto de este proceso: “Las nuevas medidas establecidas por el Banco Central, como por ejemplo, bocas de expendio bancarias en supermercados y cadenas farmacéuticas, promueve “una disminución del costo laboral” ya que los trabajadores que desarrollan tareas en dichas bocas de expendio “no son convencionales como bancarios” para lo cual tendrían un sueldo menor” y que es una “competencia desigual y desleal” con los bancos que deben cumplir con diversas medidas de seguridad, operatoria y regulaciones que no son exigidas a esos comercios. (p. s/d, Portal Bancaria Bancarios).

En términos de conflictos en torno a cambio tecnológico, cabe destacar la reunión de negociación que tuvo lugar el 22 de marzo de 2018 en el Ministerio de Trabajo en el que participaron representantes de la Asociación Bancaria y las distintas cámaras de bancos. En la misma las partes no llegaron a un acuerdo, sin embargo, se dejó sentado por escrito las posiciones de cada una de estas. En este sentido, la Asociación Bancaria manifestó que de su parte

“ha realizado diversas propuestas de modificaciones de Convenio Colectivo de Trabajo, tendientes a producir un análisis y crear las condiciones para evitar pérdidas de puestos de trabajos por el avance tecnológico”. A pesar de este reclamo no se han visto avances en la discusión sobre el cambio tecnológico.

Asimismo, el 11 de octubre de 2018 la Comisión interna de la Asociación Bancaria del Banco Nación emitió un comunicado en reclamo a la Comunicación 6457 del Banco Central de la República Argentina en el cual habilita el funcionamiento de sucursales virtuales. Estas, se caracterizan por extender su horario de atención a la vez que requieren menor cantidad de personal para su funcionamiento. El sindicato argumenta que estas sucursales violan lo establecido en el CCT 18/75 al extender el horario de trabajo y no respetar las cinco horas estipuladas para atención al público. Al mismo tiempo expone que estas decisiones unilaterales por parte de los empresarios ponen en riesgo la pérdida de puestos de trabajo.

Por otro lado, si bien reconoce que **“la incorporación de nuevas tecnologías puede redundar en avances tanto para una producción eficiente como para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y la calidad de vida de los usuarios (...) la inclusión de nuevas tecnologías y digitalización al mundo laboral debe ser consensuada en un ámbito de diálogo en el que participen los sectores afectados (Trabajadores, Empresarios y Estado).”**

En lo que respecta a los Comités Mixtos de Seguridad e Higiene, estos tienen un origen relativamente reciente. Si bien, previo a su creación ya existían instancias en las que se discutían temas concernientes a los trabajadores, la institucionalización como tales data del año 2013.



Bajo las diferentes formas del Comité se obtuvieron gran cantidad de reivindicaciones relacionadas con la sobrecarga laboral, la regulación de las horas para atender al público, los exámenes médicos para cuidar la salud de los trabajadores, las condiciones de trabajo indispensables para realizar las tareas, la infraestructura edilicia, entre otras.

Otra de las luchas llevadas adelante por la Asociación Bancaria, y que actualmente se vuelve un nuevo desafío dado el avance tecnológico, es la de la tercerización laboral. El sindicato ha tomado posición desde un primer momento respecto a los trabajadores que se desempeñan en los call centers. Es así que logró que gran parte de estos sean incorporados al convenio colectivo bancario. Esto mismo sucedió con cientos de trabajadores contratados de empresas de servicios eventuales.

Con la aparición de algunas innovaciones tecnológicas la problemática de la tercerización cobra nuevas formas y presenta nuevos desafíos. Para el caso particular de los bancarios el problema radica en los nuevos espacios donde se cumplen funciones propias de trabajadores bancarios pero que no son instituciones bancarias. La descentralización del expendio de dinero, como por ejemplo en supermercados o cadenas de venta de medicamentos, se convierte en un nuevo episodio de disputa y conflicto. En este sentido, el sindicato ya ha iniciado varios reclamos e incluso logró incorporar en algunos casos a los trabajadores que cumplían tareas de índole bancaria al convenio en cuestión. A pesar de esto, estas nuevas funciones posibilitadas por el avance tecnológico se propagan de manera acelerada sin que se pueda lograr una discusión previa a su implementación.

Telecomunicaciones

El sector de las telecomunicaciones se encuentra fuertemente influenciado por el avance tecnológico, y este último se vincula estrechamente a la tercerización laboral. Este fenómeno constituye la principal estrategia empresarial en relación con los trabajadores, siendo la herramienta que ha facilitado la precarización laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, las retribuciones y los derechos de los trabajadores/as, dividiendo al mismo tiempo a los colectivos laborales y debilitando la lucha sindical.

La tercerización en el sector ha sido trascendente expresándose en el creciente desprendimiento de unidades de gestión de la empresa madre y el avance de la tercerización sobre las actividades centrales, la externalización de las tareas internas, el margen de rentabilidad de las empresas que históricamente fomentó la existencia de contratistas creadas “a medida” para aprovechar tales márgenes, el encuadre de los trabajadores en los gremios del Sindicato de Comercio o de la Unión Obrera de la Construcción –UOCRA–, así como la estrecha relación de las nuevas inversiones con el contratismo y el avance de la fibra óptica, que han facilitado el contratismo (Letcher, 2018). Adicionalmente, el avance tecnológico ha permitido un creciente proceso de externalización de tareas, a través de equipos más pequeños y maleables y que no requieren de espacio físico propio, lo que desdibuja la planta interna y externa y facilita la tercerización de las tareas. En este mismo sentido, y dado que el sector presenta importantes niveles de innovación, la nueva inversión (sobre todo en lo referido a fibra óptica al hogar - FTTH- pero también en lo referido a la virtualización de las centrales derivadas de este proceso) también ha facilitado el contratismo, ya que las obras nuevas las realizan esencialmente vía tercerización. Vale remarcar que la actividad se caracteriza por su despliega a lo largo



y a lo ancho del territorio nacional, tendiendo redes y cableado en el ámbito urbano y rural, lo cual también facilita el contratismo.

Además de significar un claro deterioro en las condiciones laborales para los trabajadores, la tercerización, implica al mismo tiempo un fuerte dilema para las estrategias adoptadas por los sindicatos.

El diferencial de problemáticas derivado de la desigualdad en condiciones laborales implicó abordajes diversos por parte de la representación sindical. El principal debate se centra entre sumar a los subcontratados al gremio como tales o combatir la tercerización *per se*. En el fondo la discusión gira en torno a si defender a los tercerizados ayuda al conjunto o “tiraba” para abajo los salarios de los directos. En este contexto, se multiplicó la expansión de convenios diferenciados por empresa, por sindicatos y por región (Senén González y Haidar, 2010; Davolos, 2011, y Senén González y Garro, 2008) junto con una fuerte concentración en el sector empresarial. Es decir, se profundizó la fragmentación. Es decir, en el seno mismo del gremialismo en el sector de telecomunicaciones y particularmente en el principal sindicato -FOETRA-, se plantean si la lucha por los tercerizados es parte central de los ejes del gremio o si pretender incluir a sectores actualmente en otros sindicatos (como UOCRA o Comercio) abren la posibilidad a achatar la pirámide de ingresos o beneficios sociales de un sector de menor cuantía pero más relacionados a las tareas de carácter más profesional e históricas reconocida en la telefonía.

En este contexto, resulta sintomático que, si bien los sindicatos han encarado algunas luchas por la incorporación a planta de los trabajadores tercerizados, y algunas de estas con éxito, esta cuestión resulta todavía compleja y difícil de afrontar en profundidad.

El tema deriva en un segundo eje, relacionado con el perfil de gremio que pretende consolidarse. La defensa de los trabajadores tercerizados, significativa en cantidad y creciente año tras año, pone de manifiesto la opción de construir un sindicato cuantitativo, pero con limitaciones para adecuarse al avance tecnológico o un gremio más modesto en cantidad de trabajadores, pero con fuerte especialización, capaz de moldearse a la demanda del avance tecnológico. En este sentido, en de destacar, por ejemplo, la diferencia entre los trabajadores telefónicos tercerizados de actividades de infraestructura de redes, que terminaron siendo representados por la UOCRA o los de actividades comerciales, encuadrados en Comercio, mientras que los trabajadores de informática son incluidos en el gremio Telefónico.

Históricamente, en el sindicato ha tenido fuerte significación las tareas de mayor jerarquía o profesionales. A esto se suma que el gremio suele impulsar la “familia telefónica”, es decir, promover a sus propios familiares a la incorporación al sector de manera prioritaria a otros trabajadores. Ambas cuestiones conspiran contra quienes promueven la incorporación de las luchas de tercerizados en la agenda del sindicato.

Como resultado de este debate, surge un actor sindical, la Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones (UETTEL), cuyo objetivo se centra exclusivamente en organizar a los trabajadores tercerizados. No obstante, esta estrategia particiona aún más a los actores sindicales, y bifurca las luchas de los trabajadores telefónicos. A su vez, si bien aún existe un amplio número de trabajadores que se encuentran en condiciones de tercerización laboral, este sindicato no tiene el grado de representatividad ni la incidencia que tienen otros.

Lo mencionado permite inferir poca presencia del fenómeno de la tercerización en



los CCT y acuerdos sindicales, lo cual se ha constatado en el relevamiento realizado donde no aparece ninguna mención referida a la situación de tercerización de manera explícita.

La estrecha vinculación de la actividad con el avance tecnológico ha forzado a los sindicatos a definir la forma de abordaje del mismo. La posición de estos frente al avance tecnológico podría resumirse en tres opciones. La primera, la resistencia y oposición. La segunda, una postura pasiva, de inacción. Y la tercera, el acompañamiento del cambio tecnológico, entendiéndolo como algo inevitable, tratando de intervenir y fijando condiciones⁴².

En el caso del principal gremio del sector -FOETRA-, la decisión ha sido esta última, es decir, de acompañamiento, pero con posición firme, intentando establecer o influir en las condiciones en que este proceso se lleva adelante. Sin embargo, en el sindicato coexisten distintas posiciones y propuestas al respecto. Un sector de FOETRA impulsa el pasaje de un sindicato “analógico” a uno “digital”, lo cual refiere a un sindicato con trabajadores fuertemente capacitados y especializados. Un ejemplo de ello implica apuntar a sumar especialidades en las actividades vinculadas a la gestión de los sistemas, como contraparte de la reducción de áreas comerciales, que tienden a la autogestión. Pero esto podría traer como consecuencia la reducción en la cantidad de trabajadores potencialmente representados, debido a que no todos están en las condiciones de dar este salto en términos de capacitación. Los trabajadores de edad avanzada, por ejemplo, podrían verse excluidos de esta idea de sindicato. En definitiva, se plantea la disyuntiva entre construir un sindicato ampliamente representativo o uno más pequeño, pero más homogéneo y con mayor poder.

El posicionamiento mencionado esconde, ade-

más, un debate aún más profundo: el cambio tecnológico supone destrucción de empleo (la visión predominante en el sindicalismo) o sencillamente implica una transformación del empleo. Ninguna de estas versiones aparece de manera uniforme, dependiendo ambas aristas tanto del avance tecnológico en particular como de las condiciones de negociación sindical.

Respecto a los CCT, se pudo evidenciar que el avance tecnológico ocupa un lugar fundamental en el sector de las telecomunicaciones, ya que es mencionado de manera explícita en los distintos Convenios analizados.

La mención sobre el avance tecnológico no es nueva. Ya desde los primeros años de la década del 90 se encuentran apartados en los CCT que hacen especial mención a los “Cambios Tecnológicos”. Sin embargo, este abordaje puntual a la cuestión tecnológica no se vuelve más frecuente a medida que pasa el tiempo. En este sentido, resulta llamativo que el CCT para telefonía móvil firmado por FATEL en 2015 no incluya un apartado sobre avance tecnológico, cuando los CCT de FOETRA del año 2003 para telefonía fija sí lo hacían.

Si bien es abordado de manera particular para cada tipo de sindicato y cada uno de ellos lleva adelante líneas de trabajo diferentes para afrontar este tema, la cuestión de la capacitación se convierte en una de las herramientas más utilizadas para el abordaje del avance tecnológico, y se percibe una significativa presencia de puntos relacionados con la capacitación en los CCT y acuerdos del sector. La misma adquiere en algunos casos el carácter de “estratégica” y al mismo tiempo de “obligatoria”, existiendo a la vez un “fondo solidario” manejado por los sin-

⁴² Luis Zas, Secretario de Nuevas Tecnologías FOETRA, entrevista 27/08/2018



dicatos, destinado exclusivamente a esta cuestión. La capacitación se convierte así en un factor fundamental y un medio imprescindible para llevar adelante los saltos tecnológicos que demanda el mercado.

Adicionalmente, las políticas y regulaciones en materia de seguridad e higiene ya se encuentran en el primer CCT celebrado en 1975 por FOETRA, y abarca temas como Accidentes de trabajo, Botiquines de Primeros auxilios, Elementos de seguridad e higiene industrial, Condiciones sanitarias, elementos de aseo personal, ropa de trabajo, elementos de trabajo, herramientas de trabajo, etc. No obstante, los comités mixtos de seguridad e higiene se institucionalizan a través de los CCT en los primeros años de la década del 90. En el CCT de 1991 para el caso de los profesionales (CEPE-TEL) y jerárquicos (UPJET), y en 1992 para el caso de los trabajadores de base (FOETRA). Por otro lado, llama la atención que en algunos de los últimos CCT firmados de telefonía móvil no aparezcan apartados especiales sobre los comités de seguridad e higiene. A lo largo de los años se fueron celebrando varios acuerdos y logrando distintas reivindicaciones en materia de seguridad e higiene, las cuales muchas de ellas fueron incorporándose a los CCT a través de anexos. Estas tienen que ver con pagos adicionales por funciones de alto riesgo, incrementos en los días de descanso, regulación bien detallada de las condiciones para realizar ciertos trabajos (teleoperadores, trabajos en torres y mástiles), recomendaciones sobre evacuación de edificios, etc.

Finalmente mencionar que el gremio considera primordial la capacitación para el abordaje del avance tecnológico y a la par, no se percibe resistencia en el sector empresario en este sentido, sino más bien todo lo contrario: existe fuerte coincidencia en apuntalar la formación técnica.

No incluidos en los CCT, en el año en curso se celebró un acuerdo relevante, entre los sindicatos y Telecom. La empresa planteó la idea de incrementar la carga horaria de la jornada laboral con el fin de acelerar trabajos en la red de conexiones. El rechazo del sindicato habilitó una negociación que derivó en un acuerdo para implementar un sistema de horas adicionales y cambio en los días laborales. El mismo tiene carácter voluntario e implica un considerable aumento en el salario recibido. Este acuerdo corresponde al personal que pertenece a las especialidades de revisador/instalador, despacho y seguimiento (mesa de prueba), repartidor general, líneas (empalmador, presurizador, construcción, fibra óptica) y servicios especiales. En la misma se hace referencia a una modificación en la franja horaria de trabajo y a los días laborales, con el fin de **“afrentar los desafíos y cambios tecnológicos”**. No obstante, este cambio, aclara el acta, se efectuará **“de manera voluntaria por parte de los trabajadores”**.

A esto debe complementarse el acuerdo tácito entre FOETRA y Telefónica de Argentina sobre formas de abordaje de la etapa venidera en materia de avance tecnológico. Este acuerdo implica que los cambios tecnológicos no supondrán despidos de trabajadores, pero sí reconversión de las capacidades de los trabajadores, y la discusión de beneficios (categorías, plan de carreras). En estas condiciones, el gremio acompañaría la reconversión. Es decir, una “transformación inclusiva”⁴³. Es interesante inferir si este acuerdo no se encuentra firmado o incluido dentro del CCT por resistencia empresarial, por resistencia de los gremios o simplemente por cuestiones temporales. Como contraparte, Telecom no pretende ni siquiera un acuerdo tácito que pueda implicar no despidos. Esto puede deberse al recorrido elegido: la fu-

⁴³ Luis Zas, Secretario de Nuevas Tecnologías FOETRA, entrevista 27/08/2018



sión con Cablevisión le permite retrasar la inversión en FTTH y contar con una mayor cantidad de trabajadores.

Justamente, otro aspecto por destacar de la fusión entre Cablevisión y Telecom es la introducción de un nuevo actor sindical: el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATS AID). Este sindicato ya tenía alcance en la empresa Cablevisión a través de las redes preferidas, es decir, las redes de cable. Luego de la fusión, los sindicatos tradicionales de las telecomunicaciones comienzan a llevar a delante discusiones que ahora también son propias del SATS AID. Bajo esta situación los sindicatos de telecomunicaciones tradicionales se encontraban bajo un dilema. Podían por un lado resistir la irrupción de SATS AID dentro de las discusiones propias del sector, o aceptar su incorporación sin muchas vueltas. La decisión de FOETRA fue la de no comenzar un conflicto en términos de representación, alcance o límites de la discusión con SATS AID ya que lo entendían como perjudicial para el conjunto de los trabajadores. A su vez, desde FOETRA creen que a mediano plazo se transitará a una unificación de los convenios colectivos de ambos sindicatos (Vito Di Leo – FOETRA; 2018).

Complementariamente a las menciones en los CCT, **los sindicatos han impulsado la capacitación, brindando cursos relacionados a los dos tipos de tecnologías utilizadas para las conexiones de redes, la fibra óptica y el HFC, este último a partir de la fusión de Telecom/Cablevisión.** Si bien las empresas también llevan a delante cursos de capacitación, estos se limitan a algunos trabajadores seleccionados por la misma, mientras que el sindicato imparte a la totalidad del plantel de la oficina.

Finalmente, mencionar que el principal sindicato del sector, FOETRA, ha puesto en marcha dos

estrategias trascendentes. En primer lugar, en mayo de 2010 se inauguró, con la presidencia de Claudio Marín, el **Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones**, que apunta a “aportar conocimiento y soluciones innovadoras para impulsar el desarrollo de las telecomunicaciones de nueva generación, con el fin de contribuir a reducir la brecha digital en nuestro país y región sudamericana”. Impulsan a este instituto tanto FOETRA Buenos Aires como UPJET, junto con profesionales que se desempeñan en la Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC) y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN).

Luego, en el año 2013 FOETRA introdujo modificaciones en su estatuto de 1964 con el fin de adaptarlo a los nuevos tiempos y atender así las nuevas problemáticas que comenzaron a tener lugar en el ámbito de las telecomunicaciones. Dentro de esos cambios se concretó la creación de nuevas secretarías a través de las cuales se pretende realizar un trabajo más preciso y específico en cada área. En ese marco se formalizó la creación de la **Secretaría de Nuevas Tecnologías**, a cargo de Luis Zas, la cual se convirtió en un espacio relevante a la hora de afrontar y comprender los cambios tecnológicos que tienen lugar en el mercado de las telecomunicaciones. En el artículo 57 del estatuto de FOETRA se señala que dentro de sus principales funciones estarán comprendidas las tareas de investigar sobre las nuevas tecnologías que se apliquen o se pudieran aplicar, analizar y elaborar propuestas vinculadas a la creación y mejora del empleo, y la coordinación de comisiones técnicas para el análisis de los avances tecnológicos.

En lo que se refiere al análisis de los convenios colectivos de los principales sindicatos y federaciones del sector de Telecomunicaciones en la Argentina, en el registro del Ministerio de Trabajo se registran al día de la fecha 52 Convenios



colectivos, de los cuales 19 son por actividad y 33 por empresa. En la etapa 2003 – 2017 se firmaron 38 Convenios colectivos, de los cuales 11 fueron por actividad y 27 fueron por empresa. El Convenio Colectivo más antiguo analizado data del año 1975, el cual luego fue reemplazado por convenios posteriores. En lo que respecta a los acuerdos se encuentran 1078 registros, de los cuales 930 corresponden a la etapa de posconvertibilidad (2003-2017). En lo que respecta a los laudos, se registra un solo caso del año 1990. Los convenios colectivos, como se mencionó, pueden alcanzar a la actividad o a la empresa. A su vez, los primeros pueden tener alcance en todo el territorio nacional, en una provincia determinada, en partidos o ciudades específicas.

En lo que se refiere a la presencia de normas relacionadas con el avance de la tecnología en el sector pueden encontrarse menciones directas, pero además otras en vinculación con capacitación y formación, en temas relacionados con polivalencia u organización laboral y en lo refe-

rido a Seguridad e Higiene, todo lo cual será analizado en el apartado siguiente.

El sector de telecomunicaciones presenta cuatro tipos de sindicatos: los que agrupan a trabajadores de base (FATEL/FOETRA y FOEESITRA), aquellos que organizan a los técnicos (FOPSTTA), los integrados por profesionales (CEPETEL) y los que agrupan al personal jerárquico (UPJET). En virtud de ello, el análisis a continuación tendrá en cuenta esta categorización. A su vez, los sindicatos se agrupan en Federaciones, por lo cual es posible detectar que los contenidos de los convenios firmados por una Federación repiten lo acordado en los CCT de los sindicatos en particular. Asimismo, también se perciben mayoritariamente puntos en común entre los cuatro grupos de sindicatos mencionados.

A continuación, exponemos la información encontrada en función de los distintos tópicos analizados: cambio tecnológico, capacitación y polivalencia.



Principales CCT vigentes de Telecomunicaciones en relación a ejes vinculados al cambio tecnológicos

Sindicato	Nº de CCT	Empresas	Cambio tecnológico	Capacitación	Polivalencia
FATEL	713/15	Telefonía móvil + Claro	Aparece de manera indirecta sin un apartado específico	Apartado específico. Considerada como “valor estratégico” y de carácter “obligatorio”. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOETRA	676/13	Telefonía móvil (Movistar, Personal y Nextel y Fecosur)	Aparece de manera indirecta sin un apartado específico	Apartado específico. Considerada como “valor estratégico” y de carácter “obligatorio”. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOETRA	1308/13	British Telecom	Posee un apartado específico	Apartado específico. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOETRA	1010/08	Arsat	Posee un apartado específico	Apartado específico. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOETRA	567/03	Telefonía fija Telecom	Posee un apartado específico	Apartado específico. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOETRA	547/03	Telefonía fija (Telefónica)	Posee un apartado específico	Apartado específico. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
FOEESITRA	201/92	Telefonía fija (Telefónica, Telecom, Startel y Telintar)	Posee un apartado específico	Posee un apartado específico	No hay referencia
FOEESITRA	1507/16	Arsat	Posee un apartado específico	Apartado específico. Estipula un “fondo solidario” para capacitación	No hay referencia
UPJET	714/15	Telefonía móvil (Movistar, Personal, Nextel y Fecosur)	Aparece de manera indirecta sin un apartado específico	Apartado específico. Considerada como “valor estratégico” y de carácter “obligatorio”	Posee un apartado específico
FOPSTTA	715/15	Telefonía móvil (Movistar, Personal, Nextel y Fecosur)	Aparece de manera indirecta sin un apartado específico	Apartado específico. Considerada como “valor estratégico” y de carácter “obligatorio”	Posee un apartado específico
CEPETEL	210/93	Telefonía móvil (Telecom, Telintar, Startel)	Posee un apartado específico	Apartado específico. Considerada de “especial significación”	No hay referencia

Fuente: elaboración propia



Ya sea explícita o implícitamente, todos los Convenios Colectivos de trabajo incluyen la problemática del avance tecnológico.

En el caso de FOETRA, FOEESITRA y CEPETEL el componente “cambio tecnológico” aparece de manera categórica en un apartado exclusivo. Por ejemplo, en el CCT **FOETRA 547/2003 y 567/2003** (Telefonía fija -Telecom y Telefónica-) se menciona en el artículo 110 específicamente el cambio tecnológico. Indica que **“En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vean afectadas la dotación de la Empresa, ésta adoptará los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición. La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, con un plazo no menor de 4 (cuatro) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal”**.

Resulta llamativo que en el CCT de FOEESITRA del año 92, con alcance también para FOETRA, ya se puede observar un apartado pertinente al tema. En esa misma línea, el caso de CEPETEL incorpora el apartado específico en primeros años de la década del 90. En cambio, en el caso de UPJET y FOPSTTA el avance tecnológico aparece como parte de los objetivos comunes que persiguen la empresa y los trabajadores al mencionar la necesidad de orientar las tareas de la actividad para poder alcanzar el “progreso tecnológico”. Finalmente, en el caso del **CCT 713-2015 FATEL** (Telefonía móvil + Claro), si bien se mencionan las tendencias hacia la convergencia tecnológica y el cambio latente debido a la evolución del mercado, no se incluye un apartado específico. Esto resulta lla-

mativo ya que el acuerdo es muy posterior, del año 2015.

Parte de las estrategias sindicales **se han orientado a fortalecer la capacitación como respuesta al avance tecnológico**. Ello se ilustra en **la inclusión, en muchos casos con particular centralidad, de este tema en los CCT de los distintos gremios**.

En el caso de los CCT de FATEL y FOETRA para telefonía móvil, la cuestión de la capacitación se encuentra en el primer apartado del CCT, lo cual da cuenta de la importancia asignada a la temática. Tal es así que se menciona como un “valor estratégico”. Se aprecia de igual manera en el caso de FOEESITRA. En estos tres casos, la mención se complementa con la creación de un Fondo Solidario destinado exclusivamente a capacitación. En los casos de UPJET y FOPSTTA, la capacitación es también considerada como un “valor estratégico”, aunque no incluye el Fondo específico. Adicionalmente, para los casos de FATEL, FOETRA, UPJET y FOPSTTA las capacitaciones son de carácter obligatorio. Respecto al CCT de CEPETEL, la capacitación aparece entre los primeros artículos, y se le atribuye “especial significancia”.

En el CCT 713-2015 FOPSTTA (Telefonía móvil + Claro), el Convenio de la Federación más representativa y más reciente, firmado con el sector empresario (Nextel, Cooperativas, Telecom y Telefónica) para telefonía celular/móvil, de 2015 se incluye en el comienzo del Convenio todo lo referido a Capacitación y Formación (artículo 5). Expresamente indica **“la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia”**. Vale mencionar además que el Convenio indica que las tareas de formación **son obligatorias para los trabajadores**.



En lo referido a Capacitación, hay que mencionar finalmente que, como una expresión adicional de la importancia de la cuestión, el Convenio indica que **“cuando los empleados no alcancen los objetivos mínimos fijados para el cumplimiento de sus funciones, la empresa deberá brindar un entrenamiento o la capacitación adecuada para la eficaz realización de las tareas encomendadas”**.

El artículo 64 menciona la existencia de un fondo destinado a **“capacitación, formación y entrenamiento”** financiado por la retención mensual del 1,5% de los salarios sujetos a retenciones jubilatorias de los trabajadores convencionales.

Esto, como se pudo apreciar en entrevistas mantenidas con dirigentes sindicales de telefónicos, deviene en parte en cursos de formación relacionados con los avances tecnológicos. FOETRA por ejemplo realiza cursos para capacitar a sus trabajadores en la implementación de dos tecnologías que hoy se encuentran en pleno crecimiento. Para los trabajadores de Telefónica brinda cursos en materia de fibra óptica. Mientras que para el caso de Telecom brinda cursos sobre la tecnología HFC (Hybrid fiber coaxial).

En el convenio de **FOETRA 676/2013** (Telefonía móvil), previo al acuerdo de FATEL, apreciaba el carácter estratégico que tiene la formación. **En los convenios de FOETRA 547/2003 y 567/2003** (Telefonía fija -Telecom y Telefónica-), de características similares, es necesario mencionar que la Capacitación tiene un lugar relevante con relación a **“los cambios en la tecnología o a la organización del trabajo”**, pero no es mencionada como estratégica, como en el caso del Convenio para telefonía móvil.

Los convenios incluyen una significativa cantidad de compensaciones monetarias que no fi-

guran en el Convenio para telefonía móvil. En el artículo 51 se menciona un adicional para los trabajadores que ejerzan como capacitadores, siempre que estas no sean sus funciones habituales. En el artículo 100 menciona a la contribución solidaria destinada a capacitación en los mismos términos que en el convenio colectivo de FATEL descripto anteriormente. En el convenio de FOEESITRA para los trabajadores de ARSAT (**- CCT 1507/2016 (ARSAT)**), el tema de capacitación es tratado por el artículo 5 de manera idéntica al caso anterior de FOETRA. En el artículo 81, inciso b, hace referencia al **Fondo Solidario** para capacitación anteriormente explicado.

En el convenio de UPJET – CCT 714/2015 (Telefonía móvil -Movistar, Personal, Nextel y Fecosur-) la formación figura del mismo modo que en el CC de FATEL, pero recién en el **artículo 17**. Expresamente indica **“la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia”**. A su vez, en el **artículo 18** le asigna el carácter de **“obligatorio”** a las capacitaciones dentro del horario laboral, y en el **artículo 19** menciona la posibilidad de evaluar las capacidades de los trabajadores.

En el convenio de **FOPSTTA – CCT 715/2015** (Telefonía móvil -Movistar, Personal, Nextel y Fecosur-), en cuanto a la cuestión de capacitación, se contemplan idénticos lineamientos a los que fueron descritos en el caso anterior de UPJET para telefonía móvil. En el convenio de **CEPETEL - 210/1993** (Telefonía móvil -Telecom, Startel y Telintar), se menciona con relación a la capacitación que: **“el personal realizará los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y el desenvolvimiento en las nuevas técnicas”**, así como que **“la comisión paritaria nacional considerará el presente para el**



establecimiento del sistema de promociones.” A su vez en el **artículo 44** hace mención de las sumas adicionales recibidas por los trabajadores asignados a cumplir tareas como capacitadores, siempre que estas no fuesen sus tareas habituales. **En el artículo 93** remarca la **“especial significación”** que tiene para la empresa la **“capacitación, la colaboración y la eficiencia”**.

En lo que se refiere a cláusulas de polivalencia, para el caso del personal jerárquico (UPJET) y de los técnicos (FOPSTTA), es necesario resaltar el carácter de la polivalencia exigida a los trabajadores del sector. En estos casos, según los convenios, la empresa es la responsable de diagramar los esquemas organizacionales, y tiene la facultad de exigirle a los trabajadores la realización de múltiples tareas. Esto puede deberse a las necesidades del mercado, a la diversificación tecnológica o a la eficiencia pretendida por la empresa. Lo destacable en estos casos es que la polivalencia ocupa un apartado específico dentro de dichos CCT.

En el convenio de UPJET – CCT 714/2015 (Telefonía móvil -Movistar, Personal, Nextel y Fecosur-), en el artículo 7 menciona que “la organización del trabajo es facultad exclusiva de las empresas” y por ende “la empresa podrá disponer la implementación de nuevos sistemas de trabajo que sustituyan en forma total o parcial los vigentes, atendiendo principalmente a las necesidades impuestas por el mercado internacional de telecomunicaciones, la diversificación tecnológica y la necesidad de eficientizar los sistemas de producción y de prestación de servicios para la preservación de la empresa como fuente de trabajo”.

En el artículo 8 hace referencia a la polivalencia de los empleados jerárquicos exponiendo que **“deberán realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, téc-**

nicas y/o administrativas que les fueran encomendadas”.

En el convenio de **FOPSTTA – CCT 715/2015** (Telefonía móvil -Movistar, Personal, Nextel y Fecosur-), se contemplan idénticos lineamientos a los que fueron descritos en el caso anterior de UPJET para telefonía móvil con relación a Facultades (Art. 7) y Polivalencia funcional (Art. 8).

Como se pudo observar a través de los distintos fragmentos citados de los CCT, la cuestión del avance tecnológico se encuentra presente de manera significativa. Se aprecia que esta situación atraviesa a todos los trabajadores del sector de telecomunicaciones independientemente de las funciones que cumplan (de base, técnicos, profesionales o jerárquicos), abordando el tema de diversas formas para cada uno de estos.

En síntesis, ya desde los primeros años de la década del 90 se encuentran apartados en los CCT que hacen especial mención a los “Cambios Tecnológicos”. Este abordaje puntual a la cuestión tecnológica no se vuelve más frecuente a medida que pasa el tiempo, siendo esto una característica particular. En este sentido, resulta llamativo que el CCT para telefonía móvil firmado por FATEL en 2015 no incluya un apartado sobre avance tecnológico, cuando los CCT de FOETRA del año 2003 para telefonía fija sí lo hacían.

Por otro lado, el avance tecnológico ha sido abordado por los gremios desde el impulso a la capacitación. Debido a esto, en los CCT y acuerdos se percibe una significativa presencia de puntos relacionados con la capacitación. La misma adquiere en algunos casos el carácter de “estratégica” y al mismo tiempo de “obligatoria”, existiendo a la vez un “fondo solidario” manejado por los sindicatos, destinado exclusivamente a esta cuestión. La capacitación se con-



vierte así en un factor fundamental y un medio imprescindible para llevar adelante los saltos tecnológicos que demanda el mercado.

Estas nuevas regulaciones sin duda se convierten en ámbitos de disputa de parte de las empresas y los sindicatos. Esto se agrava en un contexto como el actual en que las empresas se encuentran en una etapa de gran inversión y reconversión tecnológica, lo que genera una mayor demanda de mano de obra capacitada. Es así como la capacitación del personal se vuelve de interés para las empresas. Pero al mismo tiempo para los sindicatos, ya que si sus trabajadores no se capacitan pueden comenzar a quedar relegados en la industria de las telecomunicaciones, o lo que más probable, sustituidos por mano de obra tercerizada.

Reflexiones finales

Esta breve síntesis enfocada en seis actividades económicas relevantes del sector industrial (en un caso agroindustrial) y de servicios, con predominancia del sector privado pero con presencia del sector público en algunas de ellas (como bancarios, y en forma parcial en petróleo), muestra que el cambio tecnológico, comprendiendo tanto la introducción de nueva maquinaria como cambios organizacionales de las relaciones laborales constituye un tema central en todas las actividades económicas analizadas, y que por lo tanto no resulta adecuado pensarlo como un tema del “trabajo del futuro” sino con una clara presencia y estrecha vinculación con el trabajo del tiempo actual. El abordaje preliminar muestra la urgencia de un estudio en mayor profundidad que permita definir mejor los límites y contornos de esta problemática, y sus posibles vinculaciones con otro fenómeno de gran alcance e impacto en la reconfiguración de las relaciones laborales, como la tercerización laboral, también con gran presencia en todas las actividades analizadas.

La negociación colectiva aparece en este relevamiento como un ámbito clave, en tanto en ella se plasman de distintas formas y con distinta intensidad y peso los objetivos y propósitos de la parte empresarial y de las organizaciones sindicales en torno a las condiciones de trabajo, salariales y otras dimensiones, entre las que sin duda se encuentran temas como el cambio tecnológico y la tercerización laboral. Como sostiene Marticorena, puede considerarse que “se ha constituido históricamente como modo de control del conflicto laboral pero también como modo de limitar el despotismo patronal”, y en este trabajo hemos visto la pugna entre ambos sentidos posibles.

En el período abordado (2003-2017/8) pueden distinguirse dos etapas sustancialmente distin-



tas: una primera, comprendida entre 2003 y 2015 de auge y crecimiento de la negociación colectiva, aún con sus tensiones y contradicciones, en un contexto de crecimiento del sector industrial y de la economía en su conjunto, así como de redistribución progresiva del ingreso, y otra desde 2016, de creciente estancamiento, caída récord de la producción industrial, alza inflacionaria e intervención estatal regresiva, además de un retroceso significativo de los derechos laborales en diversos campos, lo cual llegó incluso a plasmarse en 2018 en la eliminación del Ministerio de Trabajo y su reemplazo por una Secretaría. En esta última etapa se registra una fuerte atención puesta en este ámbito por parte del estado y las empresas, ya que los cambios posibles incluidos por el poder empresarial en las cláusulas negociales podrían complementar una posible reforma de las relaciones laborales, o intentar reemplazarla, en caso en que esta reforma no pudiera llevarse adelante.

Queda clara en el análisis la complejidad que presenta el análisis del ámbito de la negociación colectiva, caracterizado por un conjunto amplio y diverso de instrumentos y por distintos niveles y actores en la negociación, todo lo cual presenta un desafío considerable de relevamiento e interpretación. En dos de las actividades: siderúrgicas y bancarios, rigen convenios colectivos firmados en 1975, la última ronda de negociación antes del punto de inflexión que significó el golpe militar del 24 de marzo de 1976. Esto es una demostración cabal de que, aún cuatro décadas más tarde, sindicatos poderosos de actividades clave parecen considerar preferible conservar una estructura de base lograda en un contexto de elevado poder de negociación sindical y modificarla parcialmente a partir de acuerdos antes que abrir el proceso de firma de un nuevo acuerdo, en el que se podrían poner en juego derechos conquistados. En la mayoría de estos seis casos se registra una pre-

servación de la negociación colectiva sectorial, aún con especificidades y particularidades significativas, y con instancias de negociación complementarias, mientras que en algunos casos clave como la industria automotriz se destacan las negociaciones únicamente por empresa, aunque llevadas adelante por sujetos sindicales industriales de base nacional como el SMATA y la UOM. En todos los casos la negociación salarial aparece como un núcleo clave de la negociación colectiva, pero se registra asimismo la incorporación dispar y fragmentaria de otras cuestiones significativas vinculadas con las dos problemáticas centrales a abordar aquí que son el cambio tecnológico y la tercerización laboral.

Los estudios desarrollados permiten identificar actividades industriales como la siderúrgica en la que no se registran menciones específicas al cambio tecnológico ni a la tercerización laboral en la negociación colectiva sectorial ni en la mesa específica del sector siderúrgico, quedando reservada la discusión de estos temas a los acuerdos complementarios a nivel de planta, los cuales no se encuentran disponibles en los buscadores de negociación colectiva y que resultaría fundamental poder abordar en futuras instancias de investigación. En otras actividades como la industria automotriz, la negociación colectiva por empresa dificulta en forma significativa una mirada de conjunto, pero el abordaje de algunas empresas específicas como casos de estudio permitió relevar cuestiones de cambio organizacional, particularmente la implementación de la polivalencia funcional (cuya vinculación con el cambio tecnológico debería ser mejor precisada y explorada hacia adelante, pero que pareció relevante en esta primera etapa) en forma muy extendida en los convenios de los años 90 y su persistencia en la etapa de la post-convertibilidad, registrando como eje central vinculado al cambio tecnológico la preocupación por la capacitación y actualización de la formación de los trabajadores/as.



En la actividad petrolera, atravesada hace décadas por procesos de intenso y profundo cambio tecnológico y en la que la tercerización laboral tiene un peso muy significativo hace décadas, se verifican cambios muy relevantes en términos de las cláusulas de negociación colectiva. La “adenda” firmada en 2017 a los convenios colectivos de trabajo de petroleros y jerárquicos suscriptos en 2011 y 2012, específicamente para la explotación del no convencional en la Cuenca Neuquina es un ejemplo claro de consagración de pérdida de derechos laborales centrales en un contexto de cambio tecnológico. En este caso se vuelve particularmente evidente la potencialidad e importancia que reviste el ámbito de la negociación colectiva, no sólo para las organizaciones sindicales, en caso en que pudieran establecer límites y condicionamientos a los posibles impactos negativos sobre el empleo, sino también para los sectores empresariales, que intentan encontrar aquí instrumentos de modificación radical de parámetros de las relaciones laborales por fuera de las normativas nacionales.

En la agroindustria azucarera se observa una presencia menor de la cuestión de cambio tecnológico, aún cuando los relevamientos sectoriales identifican que este proceso fue clave en el desarrollo del sector de las últimas décadas. En cambio, la problemática de la tercerización, en particular la cuestión de la provisión de mano de obra temporal a partir de empresas de servicios eventuales aparece como una gran preocupación en la negociación colectiva, y se registran numerosas cláusulas con el objetivo de limitar este fenómeno a tareas que no puedan ser realizadas por personal permanente de los establecimientos.

La relevancia del tema de cambio tecnológico en los servicios es realmente notable, aunque su presencia en el ámbito de la negociación colectiva resulta claramente contrastante en bancos y en telecomunicaciones. Mientras que en la

actividad bancaria se registra muy limitada o casi nula presencia de las cuestiones tanto de cambio tecnológico como de tercerización laboral en las cláusulas de la negociación colectiva, en la actividad de telecomunicaciones se registra una presencia sostenida de esta problemática en convenios y acuerdos desde los años 90 en adelante. En particular, desde el 2003 en adelante se registran cláusulas y previsiones atando la implementación de cambio tecnológico a la preservación de puestos de trabajo, y se desarrollan una gran cantidad de previsiones relacionadas con la capacitación y su vinculación con cambio tecnológico.

Esta breve revisión preliminar de la presencia de estos temas en la negociación colectiva permite registrar algunas de las preocupaciones. Por parte de las organizaciones sindicales, la presencia de cláusulas estableciendo la necesidad de preservación de fuentes de trabajo en caso de cambio tecnológico y de garantía de capacitación y formación de los trabajadores muestra a las claras la preocupación por el posible impacto sobre el nivel de empleo de los cambios tecnológicos. Por parte de sectores empresariales, se verifican casos, siendo un ejemplo clave el de la actividad petrolera, en que la introducción de cambio tecnológico y la apertura de nuevas actividades se invoca como causal para la introducción en la negociación colectiva de cláusulas que implican la pérdida de derechos laborales básicos. En este caso también se ve que el impacto posible del cambio tecnológico no es únicamente la pérdida directa de puestos de trabajo, sino por ejemplo la pérdida de derechos. Sería en este caso interesante analizar entonces un arco más amplio de impactos, que permita tener en cuenta también la introducción de formas de organización productiva que demanden mayor intensidad, la realización de un número más elevado de tareas, o los cambios organizativos que afecten ritmos y formas de trabajo.



En todos los casos se concluyó que la dimensión de la negociación colectiva es un aspecto muy relevante de las relaciones laborales, pero no suficiente para dar cuenta de la complejidad de la relación entre capital y trabajo, y por lo tanto se decidió abordar el análisis en un marco más amplio que permitiera detectar otras posibles dimensiones interesantes para trabajar en el futuro, como los ciclos de conflicto y movilización en torno a estos temas, los desarrollos institucionales por parte de los sindicatos, incluyendo el tema clave de capacitación y formación técnica, y el papel que podrían cumplir otros ámbitos de discusión de las relaciones laborales como los comités mixtos de seguridad e higiene.

En lo que se refiere a los procesos de conflictividad tanto en torno a cambio tecnológico como en lo atinente a tercerización laboral, en varias actividades se registraron procesos significativos al respecto. En bancarios, donde no se habían registrado cuestiones tan relevantes en negociación colectiva, se relevaron conflictos muy pronunciados tanto por procesos de tercerización como por cuestiones vinculadas a la pérdida de puestos de trabajo por implementación de cambios tecnológicos, en un contexto de fuerte desregulación (o regulación favorable a la concentración) del sector financiero. En siderúrgicos, donde el rastreo de cláusulas de la negociación colectiva también se detectaron procesos intensos de conflictividad sobre todo en lo referido a tercerización laboral en los grandes establecimientos fabriles del sector. Lo mismo sucedió en términos de telefónicos, donde se registraron procesos de organización y conflicto muy significativos en torno a procesos de tercerización laboral, con el objetivo de incluir a los trabajadores bajo el convenio de FOETRA, cuestión que se logró. Y también en el caso de la agroindustria azucarera fue posible detectar conflictos sobre todo en torno a tercerización laboral, casos en los que se lograron

procesos significativos de des-tercerización. Los dos casos más reticentes en términos de conflicto fueron los de petroleros y automotrices, donde no se registraron procesos de conflictividad visibles y generales en torno a estos ejes. En el caso de petroleros existieron sí conflictos importantes y sostenidos en casos de despidos y por demandas salariales y de condiciones de trabajo, al tiempo que en el sindicato automotriz se verificó un intento de canalización del conflicto y su reemplazo por instancias de negociación, ya sea a nivel de paritarias o en los lugares de trabajo.

En términos de iniciativas e instancias novedosas de organización sindical, un tema distintivo que se relevó en el caso de la industria siderúrgica, y que podría resultar interesante como vía de organización para otras actividades económicas con presencia significativa de empresas transnacionales es la constitución de instancias organizativas de los trabajadores/as a nivel de grupo económico, en forma transnacional. Es un ejemplo interesante en este sentido la conformación reciente de redes sindicales internacionales por conglomerado de empresas siderúrgicas frente a los cambios desarrollados en las formas de trabajo y producción en la rama, y el hecho de que tanto la cuestión de la tercerización y subcontratación, además del de salarios, políticas de salud y seguridad industrial, y condiciones medioambientales, son ejes de trabajo. En particular las evidencias disponibles sobre la organización de trabajadores/as del grupo Tenaris, con plantas en Argentina en las localidades de Campana y Valentín Alsina, parecen relevantes. La red de trabajadores se constituyó entre 2007 y 2009, con impulso del sindicato global (“global union”) Industriall, creado en 2012, producto de la fusión de las Federaciones Internacionales de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria Química y de la Industria Textil. La conformación de esta red, junto a la creciente asociación de sindicatos del



grupo Ternium, y a la incipiente conformación de una red de sindicatos del grupo Arcelor Mittal, muestran que la organización a este nivel podría resultar clave para articular políticas sindicales frente a las políticas empresariales diseñadas a nivel de grupo económico.

El relevamiento arroja en general un escaso desarrollo de instancias institucionales en los propios sindicatos destinadas específicamente al estudio de estas problemáticas, al diagnóstico de su presencia en la actividad y al desarrollo de propuestas y posibles líneas de acción sindical en estos sentidos. Una excepción valorable en este aspecto la experiencia relevada en el caso de los sindicatos de telecomunicaciones, en particular la creación por parte de FOETRA de una Secretaría de Nuevas Tecnologías, así como la conformación de un Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones, con el impulso de FOETRA Buenos Aires y de UPJET, junto con profesionales que se desempeñan en la Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC) y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Estos son ejemplos de posibilidades abiertas tanto para la generación de espacios dentro de las organizaciones sindicales que produzcan datos para un diagnóstico y diseño de una estrategia sindical, sino también el apoyo e impulso de instituciones adicionales que fortalezcan la conexión y vinculación con sectores académicos y técnicos, con especialización tanto en cambio tecnológico como en tercerización laboral. Al mismo tiempo, llama la atención muy positivamente en muchos de los casos tanto del sector industrial (siderúrgicos y automotrices) como también en servicios (tanto en bancarios como en telecomunicaciones), el despliegue y esfuerzos en torno al desarrollo de tareas de capacitación en vinculación con la problemática del cambio tecnológico, cuyo impacto e incidencia sería muy interesante trabajar en profundidad.

Finalmente, otro ámbito clave para trabajar ambas problemáticas parece ser el de los Comités de Seguridad e Higiene. Estos comités fueron promovidos a nivel provincial mediante tres leyes: la Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe y Decreto 396/09 (Reglamentación parcial de la Ley), la Ley 14.226 de creación de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (COMISASEP) en la provincia de Buenos Aires (Boletín Oficial 25 de enero de 2011), y la Ley 14.408 que crea los “Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo” en la provincia de Buenos Aires y Decreto 801/14 que aprueba su reglamentación (B.O. N° 27450 31/12/2014 SUPLEMENTO).

En varias de las actividades, por ejemplo en la siderúrgica o automotriz los comités aparecen como instancias muy relevantes y significativas de trabajo en términos del trabajo sobre cuestiones relativas a condiciones de trabajo e impactos en la salud, conteniendo y atravesando temas de cambio tecnológico y de tercerización (y los diferenciales que ésta introduce entre trabajadores de planta y tercerizados). Este es el caso también de telecomunicaciones y petróleo, actividades en las que estos comités son instancias que tienen décadas de existencia y mucha legitimación, y en las que se discuten cuestiones muy significativas de actividades fuertemente atravesadas por cambio tecnológico y tercerización laboral. En otras actividades, en cambio, como bancarios se han desarrollado sólo muy recientemente, en los últimos cinco años, y por lo tanto recién tienen un funcionamiento incipiente pero prometedor, al tiempo que en la agroindustria azucarera no existen en una gran mayoría de la actividad y recién se están comenzando a plantear como iniciativa en la presente etapa.

En síntesis, el tema de cambio tecnológico, que frecuentemente se plantea para profundizar en la agenda sindical a futuro, constituye en reali-



dad un desafío actual y presente en actividades tradicionales de la economía, tanto del sector industrial como agroindustrial y de servicios, que ha sido analizado y tratado por trabajadores/as y sindicatos en diversos ámbitos y sentidos. Lo mismo puede decirse de la cuestión de tercerización laboral, sobre la cual hay creciente atención y análisis, aunque todavía no logre adquirir la visibilidad que merece en los debates sobre las transformaciones y desafíos que implica para las relaciones laborales. Este trabajo intentó una

primera aproximación para una recuperación de algunos de las líneas de acción sindical tendientes a la limitación de las posibles consecuencias regresivas de ambos fenómenos por parte de las organizaciones sindicales, identificando una gran cantidad de experiencias interesantes que merecen ser abordadas en mayor profundidad, como insumos para la elaboración de estrategias sindicales que permitan defender cabalmente los derechos laborales en un proceso de fuertes transformaciones regresivas.



Bibliografía

- ANIGSTEIN, CECILIA (2011), “Abordajes sobre la negociación colectiva durante la convertibilidad. Aportes para interrogar al presente”, en *Trabajo y Sociedad*, N°17.
- ANINO, PABLO Y PIZZO, FLORENCIA (2016), *Informes de cadenas de valor. Azúcar*, año 1, N°3, Buenos Aires: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas.
- ARANCIAGA, I. (2004). *Tecnología y sociedad en el petróleo de la Patagonia Argentina* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA Repositorio Institucional de Acceso Abierto <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/98>
- AZPIAZU, DANIEL, BASUALDO, EDUARDO Y KULFAS, MATÍAS (2005). *La industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*. FETIA-CTA.
- BARRERA, MARIANO (2014), *La entrega de YPF*, Buenos Aires, Atuel.
- BARRERA, MARIANO, SABBATELLA, IGNACIO Y SERRANI, ESTEBAN (2012), *Historia de una privatización: cómo y por qué se perdió YPF*, Buenos Aires, Capital Intelectual.
- BASUALDO, VICTORIA (2012), “Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad”, en *Informe Anual del CELS*.
- BASUALDO, VICTORIA Y MORALES, DIEGO (coords.) (2014), *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Editorial Siglo Veintiuno, Buenos Aires.
- BASUALDO, VICTORIA, ESPONDA, ALEJANDRA, MORALES, DIEGO Y GIANIBELLI, GUILLERMO (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes-Página 12. Buenos Aires.
- CAMPOS, LUIS Y GIANIBELLI, GUILLERMO (2013), “La negociación colectiva en la Argentina”, CSA, *Estrategia por mayor y mejor negociación colectiva*. Sao Paulo.
- CETyD, UNSAM, FIDE (2017). *Innovaciones tecnológicas y empleo en el sector bancario: análisis preliminar de impacto*. Documento de Trabajo, Junio de 2017.
- DAVOLOS, P. (2009). *Estrategias sindicales frente a la tercerización del trabajo. El caso de las telecomunicaciones de un contexto de crecimiento (2003-2008)*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.
- DAVOLOS, P. (2011). *Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina*. *Estudios Sociológicos*, 603-627.
- DE LA GARZA, E. (2005). *Antiguas y nuevas formas de subcontratación*. FESMEX, *Relaciones Triangulares de Trabajo, fin de la estabilidad Laboral*.
- DEAN, M., & RODRÍGUEZ, L. (2011). *Outsour-*



cing (tercerización): respuestas desde los trabajadores. Cidade do México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS.

DROLAS, ANA, DELFINI, MARCELO Y MONTES CATÓ, JUAN (2012), “Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina. Continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal”, *Revista de Estudios Transfronterizos*, Volumen XII / N° 2 / julio - diciembre 2012 / pp. 85-108.

D'URSO, LUCILA (2018), “¿Renovación de las estrategias sindicales en Argentina y Brasil? Los casos del SMATA y del sindicato dos metalúrgicos de ABC (2003-2014)”, Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

ERMIDA URIARTE, OSCAR Y COLOTUZZO, NATALIA (2009), *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima, OIT, Proyecto FSAL; disponible en: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf>.

ETCHEMENDY, SEBASTIÁN COORD. (2018), *La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*, Editorial Biblos, Buenos Aires.

GONZÁLEZ, C. S., Y GARRO, S. (2008). Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 145-171.

GUZMÁN, M., MINERVINI VENEZIANO, A., LOZANO, A., & PELUSO, R. (2016). *Automatización y avance tecnológico en entidades bancarias* (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).

MARTICORENA, CLARA (2014), *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria*

argentina, de los noventa a la posconvertibilidad, Buenos Aires, Editorial Imago Mundi.

MARTICORENA, CLARA (2017), “Un balance de la negociación colectiva y su relación con la organización sindical en Argentina (2003-2015)”, *Revista Estudios de Sociología*, N°42.

MUÑIZ TERRA, LETICIA (2008), “Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores”. En *Trabajo y Sociedad*, N° 10, vol. IX, Otoño, Santiago del Estero, Argentina.

Novick, M. y Catalano, A. (1996). *Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina*. *Estudios del Trabajo*, N° 11, 63-99.

NÜBLER, I., 2016. *New technologies: a jobless future of golden age of job creation*, Working paper 13, Research Department, ILO, Geneva.

LANDRISCINI, GRACIELA (2017). “Reorganización productiva e innovación a partir de los hidrocarburos de reservorios no convencionales en la Cuenca Neuquina. Alianzas, redes, subcontratación y tercerización”. En 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA Autónoma), “Primera aproximación acerca de las condiciones de trabajo y violación de los derechos fundamentales en el sector azucarero”, noviembre de 2016.

PALERMO HERNÁN (2017), *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*, Buenos Aires, Biblos.

POCHMANN, M (2008), *A transnacionalização da tercerização na contratação do trabalho*, San Pablo,



Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Unicamp.

SENÉN GONZÁLEZ, C., & HAIDAR, J. (2010). Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en Argentina. Fernández, A. y Senén González, C. (comp.), Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial, Prometeo, Buenos Aires.

SUPERINTENDENCIAS DE ENTIDADES FINANCIERAS Y CAMBIARIAS (2018). Información de entidades financieras, abril de 2018.

STRADA, JULIA (2016), La tercerización laboral en

Acindar Villa Constitución. 1991-2014, Tesis de Maestría, Maestría en Economía Política de FLACSO.

STRADA Y SANTARCÁNGELO (2014), “Transformaciones en la industria siderúrgica durante la postconvertibilidad”, Revista “Estudios Económicos”, Universidad Nacional del Sur, Departamento de Economía.

TRAJTEMBERG, DAVID, MEDWID, BÁRBARA Y SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA (2010), “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas” en Trabajo, ocupación y empleo Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación.



Autor/a

Victoria Basualdo. Coordinación. Ph.D in History, Columbia University, Investigadora del CONICET y del Área de Economía y Tecnología (AEyT) de FLACSO. Investigadores:

Hernán Letcher. Magister en Economía Política de FLACSO, Director del Centro de Economía Política Argentina (CEPA).

Silvia Nassif. Dra. en Historia por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Investigadora FLACSO-CIEA, FCE UBA-Universidad Nacional de Tucumán.

Mariano Barrera. Dr. en Ciencias Sociales FLACSO, investigador del CONICET y del AEyT de FLACSO e integrante de CIFRA-CTA.

Asistentes de investigación:

Nayla Bosch. Lic. en Sociología UBA, integrante de CEPA.

Andrea Copani. Prof. de Historia Universidad de Buenos Aires, Doctoranda en FFyL-UBA y Becaria UBA.

Pablo Peláez. Prof. de Historia UBA, Doctorando en FFyL-UBA y Becario CONICET con sede en el AEyT de FLACSO.

Mauro Rojas, Lic. en Economía UBA, Maestrando en Finanzas UBA, integrante de CEPA.

Responsable

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | Piso 4° C1058AAK
Buenos Aires - Argentina

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296

www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-17-8

Friedrich Ebert Stiftung

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, Haití y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-17-8

