



Evolución de la negociación colectiva en las industrias del cuero en la Argentina (1954 a la actualidad).

The evolution of collective labor agreements in the leather industries in Argentina (1954 to present).

Marina KABAT*

Recibido: 20.02.13

Revisión editorial: 11.06.13

Aprobado definitivamente: 21.08.13

RESUMEN

En este artículo examinamos la evolución de la negociación colectiva en los dos sectores más importantes dentro de la rama del cuero: curtiembres y fábricas de calzado, desde 1954 hasta la actualidad. Nos concentramos en la composición del salario (en particular, en la existencia o no de formas de pago asociadas a la productividad) y la normativa relacionada con las tareas realizadas por los obreros y pautas laborales asociadas a la flexibilidad (fragmentación de vacaciones, cláusulas de compromiso, etc.). Con ello, esperamos contribuir a conocer el desarrollo de las instituciones laborales argentinas y brindar una mirada histórica de la flexibilidad laboral, que dé cuenta de las especificidades de las distintas fracciones de la clase obrera. Este estudio de caso, nos permite, a su vez, realizar un primer acercamiento a distintas rondas de negociación colectiva, hasta ahora escasamente estudiadas, así como a la normativa que reguló su desarrollo.

Palabras clave: Negociación colectiva – Convenio - Curtiembre – Calzado – Flexibilidad laboral

ABSTRACT

We examine the evolution of collective labor agreements in the two most important sectors within the leather industry: tanneries and shoe factories, from 1954 until today. We focus on the composition of wages (particularly in the presence or absence of payment associated with productivity), the rules related to the tasks performed by the workers and labor conditions which are associated with flexibility (the fragmentation of holidays, engagement clauses, etc.). We hope to contribute to the development of knowledge about Argentine labor institutions and provide a historical perspective on labor flexibility, to account for the specificities of the different segments of the working class. This case study allows us, in turn, to take a first look at various rounds collective bargaining, so far little studied, and at the laws that regulated them.

Keywords: Collective agreement – Tanning industry – Shoes - Labor flexibility.

* Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales- Facultad de Humanidades y Ciencias de Educación- Universidad Nacional de la Plata- IDHICS FAHCE- UNLP / CONICET. Correo: marinakabat@yahoo.com.ar

SUMARIO

Introducción. La negociación bajo el gobierno peronista. La resistencia peronista. La negociación en un período de reflujo. Después del Cordobazo. Un balance al final del recorrido

Introducción

Como se ha señalado recientemente, la historia de las instituciones laborales argentinas es una asignatura pendiente.¹ En particular, el examen de la negociación colectiva fue encarado por sociólogos que no desarrollaron estudios de largo plazo,² mientras que en las investigaciones históricas, si esta problemática aparece, ocupa un lugar secundario y raramente resulta el objeto de interés principal. El período cubierto por estas indagaciones es, a su vez, sumamente dispar lo que da lugar a importantes lagunas historiográficas que se extienden sobre amplios tramos temporales.

Por ejemplo, se ha avanzado en la sistematización de la negociación colectiva en los orígenes del peronismo,³ pero el mismo ejercicio no se ha realizado para los gobiernos peronistas propiamente dichos. La segunda presidencia de Perón, no ha dado lugar a una producción historiográfica que guarde relación con la relevancia de esta etapa fundante en distintos aspectos de las relaciones laborales. En un contexto de crisis económica, y acuciado por los problemas en la balanza comercial, Perón lanza el Segundo Plan Quinquenal, una reorientación económica sustantiva, que procuraba superar los problemas que se manifiestan en la balanza comercial.⁴ En este contexto, pretende alterar su política hacia el movimiento obrero, incrementar la productividad del trabajo y contener los salarios. Esto origina nuevos conflictos entre el Presidente, las estructuras sindicales y sus bases sociales. La obra de Louise Doyon, resulta la más completa sobre el tema, pero no se concentra exclusivamente en el período ni en la problemática que nos ocupa.⁵ Presenta, sin embargo, importantes indicios de la creciente tensión que desde 1952 permea las relaciones entre Perón, las cúpulas sindicales y las bases obreras. Los detonantes, la nueva legislación laboral, especialmente la Ley de Convenios Colectivos, n° 14.250; el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social y la necesidad de reapertura de la negociación colectiva. Tras dos años de congelamiento salarial, a inicios de

¹ Lobato, Mirta: "Historia de las instituciones laborales en la Argentina: una asignatura pendiente". *Revista de Trabajo*, Bs. Aires, 2007.

² Como ejemplo de este tipo de trabajos pueden citarse: Palomino H. y Trajtenberg, D.: "Una nueva dinámica de las relaciones laborales" en *Revista del Trabajo*, año 2, n° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, 2006. Marticorena, Clara: "Contenidos de la negociación colectiva durante la década del noventa y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera" *Estudios del trabajo* n° 39/40, Buenos Aires, enero-diciembre de 2010.

³ Gaudio, Ricardo y Jorge Pilone: "El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943" *Desarrollo Económico*, Vol. 23, No. 90 (Jul. - Sep., 1983), pp. 255-286.

⁴ Sobre los aspectos económicos políticos del período pueden citarse entre otros textos, Girbal-Blancha, N.: "El Estado benefactor, dirigista y planificador. Continuidad y cambio en la economía y la sociedad argentinas», en Girbal-Blancha, N. (coord): *Estado, sociedad y economía en la Argentina (1930-1997)*, UNQ, Buenos Aires, 2002; Basualdo, Eduardo: *Los primeros gobiernos peronistas y la consolidación del país industrial: éxitos y fracasos*, FLACSO y Editorial La Página, Buenos Aires, 2004; Berrotarán, Patricia; Jáuregui, Aníbal y Rougier, Marcelo: *Sueños de bienestar en la nueva Argentina. Estado y políticas durante el peronismo 1946-1955*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2004.

⁵ Doyon, Louise, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo veintiuno editora iberoamericana, 2006.

1954, tanto los obreros como sus dirigentes esperaban con apremio el reinicio de las paritarias. Cuando esto se consigue los contenidos de la negociación y, especialmente el nivel de alza salarial, se constituyen en el centro de la disputa. Los sindicatos reclaman un incremento del 40 % frente a una oferta patronal que no superaba el 5%. Además, amparados por el discurso oficial los empresarios señalan que subas mayores deberían justificarse en un aumento de la productividad obrera. Por ello, la negociación colectiva de 1954 fue especialmente ardua y estuvo plagada de conflictos. A los trabajos clásicos sobre movimiento obrero a fines del peronismo que trataban parcialmente el problema⁶ se han agregado en los últimos años un cierto número de investigaciones que abordan distintos aspectos del mismo. En general, se ha prestado mayor atención a la negociación colectiva de los sindicatos que protagonizaron huelgas importantes, por lo que se relega el estudio de los sectores más débiles o que manifiestan una menor conflictividad.⁷

Otros períodos históricos, han merecido menor atención específica. Las reformas laborales asociadas al desarrollismo solo han sido estudiadas en función de su impulso a los sindicatos por empresa, en particular en el sector automotriz.⁸ Se ha debatido también sobre la naturaleza de los acuerdos celebrados por los obreros metalúrgicos a inicios de la década del sesenta. James, ha señalado que el convenio firmado en 1960 por el gremio dirigido por Vandor incluía una cláusula que permitía el avance del trabajo incentivado (artículo 83 Convención Colectiva de Trabajo n° 55/60).⁹ En cambio Schneider, considera que el texto resulta ambiguo y que de él no puede deducirse su aplicación efectiva en los lugares de trabajo.¹⁰ Por su parte, Harari, tras comparar este convenio con sus antecesores y sucesores, concluye que representa un retroceso para los trabajadores y que consagra en el terreno legal pautas laborales que ya se habían comenzado a extender en las fábricas.¹¹ El debate sobre la interpretación de los convenios metalúrgicos, trasciende lo acontecido en esta rama, pues se considera que este gremio actuaba como modelo para otros sectores.

Algo más de atención ha merecido la negociación colectiva entre 1973/76, pero su estudio se ha mantenido a la sombra de las investigaciones sobre el desarrollo sindical y los conflictos obreros.¹² Goldin, efectúa aportes significativos al examen de las dos últimas rondas de negociación colectiva previas a la ley de empleo de 1991. Brinda información agregada sobre la

⁶ Baily, Samuel L. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires, Paidós, 1984; Little, William, "La organización obrera y el Estado Peronista" en *Desarrollo Económico*, n° 75; Mainwaring, Scout, "El movimiento obrero y el peronismo 1952-1955" en *Desarrollo Económico*, n° 84.

⁷ Simonassi, Silvia y Badaloni, Laura: "Prácticas sociales y políticas estatales en dos coyunturas de conflictividad laboral: estado, industriales y trabajadores metalúrgicos durante el primer peronismo", en Segundas Jornadas de Historia Regional Comparada, 2005; Schiavi, Marcos: "Ser o no ser Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954", en *Theomai*, n°18, segundo semestre de 2008. Schiavi: *La resistencia antes de la resistencia. La huelga metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. Bs. Aires. Editorial El Colectivo. 2008; Contreras: "El peronismo obrero. La estrategia laborista de la clase obrera durante el gobierno peronista. Un análisis de la huelga de los trabajadores frigoríficos" Anuario PIMSA 2006, 2007.

⁸ Ver, por ejemplo: Gordillo, Mónica: *Córdoba en los '60: la experiencia del sindicalismo combativo*, Córdoba, Dirección de Publicaciones de la UNC, 1996. Brennan, James: *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Sudamericana, Buenos Aires, 1994.

⁹ James, Daniel: "Racionalización y respuesta de la clase obrera contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina", en: *Desarrollo Económico*, n° 83, octubre-diciembre de 1981.

¹⁰ Schneider Alejandro: *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo 1955-1973*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2005, p. 148.

¹¹ Harari también señala que, recién en 1975, en un contexto social y político más favorable, los trabajadores conseguirán eliminar esta cláusula. Harari, Ianina: "Análisis de los convenios colectivos metalúrgicos entre 1948 y 1975: Apuntes para una periodización", en *Jornadas de Historia Económica*, 2010, río cuarto, Córdoba.

¹² Torre, Juan Carlos: *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, CEAL, Bs. Aires, 1983; Héctor Lobbe: *Clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires.*, ediciones RyR, Buenos Aires, 2009.

negociación colectiva en 1975. Según Goldin, de 623 convenios colectivos de 1975, sólo 167 fueron firmados al nivel de empresa; los 456 restantes están registrados como convenios de rama de actividad. A su vez, sólo 97 convenios alcanzaban a dar cobertura al 87 % de la población asalariada, lo que demostraría el elevado nivel de centralización alcanzado por la negociación colectiva. Por su parte, también de acuerdo a sus estudios, en 1988 se concertan 27 convenios ninguno de los cuales corresponde a nivel de negociación por empresa; en 1989, se firman 59 convenios de actividad o rama y 18 de empresa; en 1990, 62 de niveles superiores y sólo 12 de empresa. Al tiempo que, por la ultra actividad siguen vigentes un número significativo de convenios colectivos concertados en 1975.¹³

Durante la última década, el auge de la negociación colectiva ha motivado nuevos estudios. La mayoría de ellos, confronta la etapa actual con la coyuntura vigente en la década del '90. Sólo en algunos de ellos pueden encontrarse referencias parciales a la ronda de negociación colectiva abierta en 1988-89.¹⁴

Existen pocos estudios diacrónicos que abarquen las distintas rondas de negociación colectiva. En uno de ellos, Marshall y Perelman,¹⁵ analizan el impacto que las normativas sociolaborales y la negociación colectiva tienen sobre las tasas de afiliación sindical. Por ello, examinan las cláusulas de los convenios que se encuentran vinculadas con el financiamiento de los sindicatos y de las obras sociales. En particular, destacan los efectos de la generalización al conjunto de los obreros de la rama (afiliados o no) de los beneficios pactados en los convenios colectivos, criterio aplicado desde 1953 (ley 14.250). En un terreno histórico jurídico pueden citarse también los trabajos de Vázquez Vialard¹⁶ y Abelardo Levaggi, ambos se concentran en la evolución las pautas generales que regulan la negociación colectiva.¹⁷ Los historiadores no han abrevado lo suficiente en esta bibliografía que resulta extremadamente útil para comprender el desarrollo de la legislación laboral argentina, así como sus similitudes y diferencias con otras tradiciones jurídicas presentes en Latinoamérica.

La bibliografía latinoamericana, por su parte, ha resaltado la existencia de distintas temporalidades dentro de la región y la necesidad de explorar la evolución de las condiciones laborales en el período previo a 1980. De la Garza Toledo ha señalado que durante las últimas décadas el problema de la flexibilidad alcanzó mayor importancia en los países con un fuerte sistema de regulaciones laborales, tal el caso de México y Argentina, frente a aquellos cuya

¹³ Goldin, Adrián: "El Trabajo y los Mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina", Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA) Buenos Aires, 1997 y Goldin, Adrián: Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico", *Documento de Trabajo* n° 20, Universidad de San Andrés, 2001.

¹⁴ Marticorena, Clara: "Contenidos de la negociación colectiva durante la década del noventa y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera" *Estudios del trabajo* n° 39/40, enero diciembre de 2010. Julia Campos y Luis Campos: "Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilidad en los convenios colectivos de trabajo homologados en la posconvertibilidad", en *Razón y Revolución* n° 20, Buenos Aires 2° semestre de 2010. Palomino, Héctor y Trajtemberg, David: "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina" año 2, n°3, 2006. Novick, Marta y Trajtemberg, David: "La negociación colectiva en el período 1991-1999" en *Documento de Trabajo*, n° 19, MTEySS. 2000.

¹⁵ Adriana Marshall y Laura Perelman "Sindicalización incentivos en la normativa sociolaboral", *Cuadernos del IDES*, 4, agosto del 2004.

¹⁶ Vázquez Vialard, Antonio, "Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino", *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, 1991, pp. 241-307. Vázquez Vialard, Antonio: "Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina", *Derecho Laboral*, XXXI (149), 1988.

¹⁷ Abelardo Levaggi: "Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)", revista *Iushistoria*, n° 3 - Setiembre de 2006.

legislación resultaba más débil, como Chile y Brasil.¹⁸ Este autor sostiene que en Chile, por el peso que adquiere el trabajo a destajo, resulta menos importante flexibilizar los acuerdos colectivos de trabajo. A su vez considera que en Brasil, la flexibilización aparece como una demanda de las grandes empresas, las únicas donde regían las convenciones colectivas de trabajo; en tanto las condiciones laborales en la pequeña empresa en la práctica nunca habían sido fuertemente reguladas.

Como hemos señalado, gran parte de nuestro conocimiento sobre los convenios que históricamente los obreros argentinos han firmado surge como un subproducto de investigaciones sobre huelgas o distintos conflictos sociales. Por ello, la imagen que tenemos de la negociación colectiva en el pasado se encuentra desbalanceada por el peso que en ella han adquirido los sectores que protagonizaron conflictos más importantes. El mismo efecto ha tenido la suposición, convencionalmente aceptada, de que algunas ramas, como la metalúrgica, actuaban como un modelo de referencia para otros sectores, por lo que el estudio de los acuerdos firmados por ellas brindaba un pauta general aproximada de las condiciones laborales del conjunto de la clase obrera argentina. De esta manera, se presupone un muy elevado nivel de homogeneidad de la clase obrera que no es adecuadamente testado en el plano empírico.

Una investigación colectiva que hemos dirigido ha mostrado una fuerte disparidad en la evolución de la negociación colectiva de distintas sectores.¹⁹ En particular, al comparar la trayectoria de la negociación colectiva en distintas ramas encontramos que, más allá de las desigualdades iniciales, la mayoría de las ramas sufren retrocesos en la década del sesenta, pero no todas logran recuperar el terreno perdido en la coyuntura más favorable de 1973-1975. En este momento se amplía la brecha entre distintas ramas: mientras que en algunas actividades los obreros logran eliminar los artículos más regresivos firmados en los sesenta y obtener avances en las condiciones laborales, en otras no logran revertir el retroceso experimentado en esa década, y, por el contrario, lo profundizan. Ejemplos de esta última situación son la industria del vidrio, de la confección y –en cierto sentido– las curtiembres.

A pesar de esto, consideramos que sigue siendo válido sostener la existencia de una clase obrera *relativamente* homogénea hasta mediados de los setenta. Un bajo índice de desempleo, el predominio del trabajo registrado, de la negociación colectiva por rama y los efectos de leyes laborales tendientes a la universalidad²⁰ favorecen esta *relativa* homogeneidad de la clase obrera argentina. Pero la misma no debe ser sobreestimada. Por una parte, otros clivajes fragmentan a la clase: hasta la ronda de negociación de 1975 la clase obrera del interior percibía salarios con importantes rebajas denominados “quitas zonales”. A su vez, muchas ramas continuaban pautando en sus convenios salarios diferenciales para hombres y mujeres. Por otra parte, si bien el desempleo y el trabajo no registrado no habían experimentado todavía un ascenso dramático en el conjunto de la economía, ya afectaban a ciertas actividades específicas y esto impactaba sobre las pautas laborales negociadas en cada una de ellas. Finalmente, a pesar de que se alcanza un alto grado de centralización de la negociación colectiva, éste no representa, necesariamente, el más elevado posible. Predomina la negociación por rama, pero la misma definición de las ramas es un objeto de discusión. Así, mientras que en Chile, un solo sindicato negocia hasta 1973 un único convenio para la rama del cuero, que incluye calzado, curtiembres, y

¹⁸De la Garza Toledo, Enrique: “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 1997.

¹⁹ Marina Kabat, Ianina Harari, Julia Egan, Rocío Fernández, Ezequiel Murmis: “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012” en: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, Depto. de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

²⁰ Aquí es menester recordar que la ley 20744 de contrato de trabajo, sancionada en 1974 excluye a los empleados públicos, y empleadas domésticos entre otros sectores.

marroquinería,²¹ en la Argentina los trabajadores de fábricas de calzado de cuero tendrán un convenio de rama diferente al firmado por los obreros de las curtiembres y a su vez independiente de otras ramas menores como “marroquinería y fabricación de guantes” o “valijeros”, por mencionar algunas. Es decir, lo que en Chile, a fines de la negociación colectiva, era considerado una única rama económica, en Argentina está dividido en más de cuatro “ramas.”

En este artículo examinamos la evolución de la negociación colectiva en los dos sectores más importantes dentro de la rama del cuero: curtiembres y fábricas de calzado. En forma complementaria, referimos a ramas más pequeñas, marroquinería o valijeros, que emplean menor número de obreros. En ese caso indicamos las similitudes relevadas y señalamos las particulares que muestran condiciones específicas que no aparecen en otras ramas. Nos concentramos en la composición del salario (en particular, en la existencia o no de formas de pago asociadas a la productividad); la normativa relacionada con las tareas realizadas por los obreros y otras pautas laborales asociadas a la flexibilidad (fragmentación de vacaciones, cláusulas de compromiso, etc.). Con ello, esperamos contribuir a conocer el desarrollo de las instituciones laborales argentinas y brindar una mirada histórica de la flexibilidad laboral, que dé cuenta de las especificidades de las distintas fracciones de la clase obrera

Cabe aclarar que lo que observamos a través de los convenios es la cristalización en el terreno legal de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. Por supuesto, es necesario diferenciar entre la consagración jurídica de ciertas condiciones laborales y su efectiva aplicación, por un lado y, por otro, tener en cuenta el desfase temporal que normalmente existe entre ambos niveles. Pero, en una perspectiva de más largo plazo la incidencia de estos desfases no es tan acentuada, por lo que creemos que el análisis de los convenios colectivos de trabajo puede constituir un valioso aporte. Por otra parte, a través de fuentes complementarias, tales como periódicos, entrevistas a obreros, fuentes empresariales, podemos testear la relación que en cada momento existe entre lo que la ley establece y lo que efectivamente ocurre en las fábricas.

La negociación bajo el gobierno peronista

En septiembre y octubre de 1946 los obreros del calzado protagonizan una huelga en demanda de la eliminación del trabajo a destajo y de diversas formas de incentivos a la producción. Ni la mediación personal de Perón en las negociaciones ni la intervención del gremio logran desarticular el movimiento en pos de esta demanda. Los obreros logran la victoria y el 11 de octubre se firma el convenio que fija un plazo de 60 días para que las comisiones establezcan las pautas de trabajo (producción mínima y máxima diaria) que reemplazarían el sistema de trabajo a destajo.²²

Sin embargo, los empresarios obstruyeron el accionar de estas comisiones y lograron aplazar la aplicación universal del nuevo régimen. La Cámara de la Industria del Calzado destaca su actuación en este terreno reconociendo abiertamente haber interferido y evitado el acuerdo: “...En dicha oportunidad se tuvo que defender el régimen existente sobre trabajo a destajo y no obstante la abolición dispuesta en principio, rige aún debido a la energía con que actuó la CD, al

²¹ Manuel Jimenez T “Historia y presente de los trabajadores del cuero y el calzado”. Centro de estudios Miguel Enriquez, Archivo Chile, historia político social, movimiento popular. www.archivochile.com/Mov_sociales/mov.../MSmovobrero0011.pdf. (consulta 28/01/2013). Ver también: Jorge I. Barría Serón: *El convenio colectivo en la industria del cuero y calzado: un caso chileno de relaciones laborales*, Santiago Insora, 1967.

²² CGT, n° 558, 16 de octubre de 1946, p. 7. Una crónica detalla del conflicto puede verse en: Kabat, Marina: “Aportes al debate sobre los orígenes del peronismo en base al estudio de los obreros del calzado.” en Sartelli, Eduardo (comp.) *La crisis orgánica de la sociedad argentina*, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 2011.

proseguirse las deliberaciones en el seno de la comisión paritaria.”²³ Por ello la principal reivindicación de las huelgas de 1947 y 1948 continúa siendo la eliminación del trabajo a destajo. El 21 de agosto de 1948 una asamblea en el Luna Park, tras medio día de huelga, dio un plazo de 9 días a la patronal para resolver efectivamente el problema:

“Tras ello se organizó una “magnífica y ordenada manifestación que recorrió las calles gritando ‘arriba, abajo, no queremos destajo’ y otros estribillos que marcaban el clamor de que tal sistema se elimine de una vez y para siempre. Manifestación que quiso entrevistarse con el Presidente de la Nación para solicitarle su intervención en el asunto”²⁴

El 27 de septiembre de 1948, *La Prensa* informa del inicio de la huelga. Ésta se levanta en un Asamblea en Parque Norte el 18 de octubre, volviendo los trabajadores a sus tareas al día siguiente. Los empresarios pedían que se declare ilegal la huelga, pero esto no sucedió.²⁵

En el siguiente convenio, firmado en el año 1949, figura una cláusula que establece que el trabajo a destajo sólo regirá en las empresas donde ya estaba instaurado. De esta manera los empresarios logran revertir la prohibición del trabajo a destajo e impiden que esta forma de pago fuera eliminada por completo. Sin embargo el retroceso que experimentó este sistema de remuneración ha de haber sido importante ya que en el congreso de la Productividad y Bienestar Social, la entidad patronal aboga por una “reimplantación” del pago a destajo en su industria.²⁶

El convenio 125 de 1949 también especifica con suma precisión las tareas que le correspondía a cada trabajador, según su categoría.²⁷ También pautaba un escalafón por antigüedad. Esto favorecía especialmente a los obreros jóvenes que por décadas habían reclamado por mecanismos de formación y promoción dentro de las empresas.²⁸

Durante el contexto del segundo gobierno peronista, se negocia un nuevo convenio. Los empresarios se niegan a conceder nuevas mejoras. Buscan amparar su posición en los principios que inspiraban el Congreso de la Productividad. A ello los obreros responden: “que nada tiene que ver el Congreso de la Productividad pues si lo tenemos por su verdadera finalidad está aconsejando en sus postulados la cooperación necesaria entre capital y trabajo, que la parte patronal desvirtúa con su cerrada negativa.”²⁹ Finalmente se firma el convenio, que contiene

²³ *Liac*, agosto de 1947, p 19. En las comisiones, según lo denuncia el periódico comunista, los empresarios intentaban establecer tareas mínimas demasiado elevadas. De esa manera se trataría de “introducir de contrabando mediante la consigna ‘producir, producir, producir’ un margen mayor tomando como base el rendimiento del obrero más fuerte e imponiéndoselo como norma a los de la industria.” Señalaban que para fijar las tareas de producción debía tomarse un promedio entre los obreros más rápidos y los más lentos. También planteaba que “El aumento de producción debía hacerse no a costa de los obreros, sino perfeccionando los métodos de trabajo como tan acertadamente lo señalara Victorio Codevilla en su informe al XI Congreso del Partido comunista.” *Orientación*, 13/11/1946.

²⁴ *Orientación*, 28 de agosto de 1948

²⁵ *CGT*, 1 de octubre de 1948, informa que se declaró legal la huelga del calzado.

²⁶ Sobre la situación vigente efectivamente en las fábricas en décadas posteriores consultamos a Amiccone, quien nos señaló que normalmente los patrones daban al obrero a escoger si quería trabajar por sueldo fijo o por pieza. Entrevista a Agustín Amiccone, actual Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), realizada en mayo de 2008.

²⁷ Este convenio ha sido consultado en *Liac*, mayo de 1949.

²⁸ Desde inicios de la década del '40 los obreros reclamaban garantías para la formación y promoción de los jóvenes que se empleaban en la industria. Ver: Romina De Luca y Kabat, Marina: “Trabajo juvenil y formación para el trabajo en los orígenes del peronismo”, *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Rosario*, nº 5, Año V, Rosario.

²⁹ Expediente 2459/54, foja 150, correspondiente al convenio 292/54. AGN, Argentina, Archivo intermedio. Es significativo que en esta discusión se reproduzcan las mismas posiciones que sostienen a nivel nacional la CGT y la CGE sobre el significado de este evento. Ver Marina Kabat: “El congreso de la

incrementos salariales y otros beneficios secundarios para los trabajadores, pero que no incorpora cambios sustantivos.

En la rama del cuero la negociación sigue un curso similar. Los principales puntos de disputa son la regulación del trabajo a destajo, la insalubridad de parte de las tareas, las condiciones en que se emplean obreros contratados y, en el caso de la marroquinería, de los trabajos a domicilio.

Durante el peronismo los obreros de las curtiembres, al igual que los de calzado, logran morigerar la intensidad del trabajo. Por una parte, conquistan el derecho de poder optar por el trabajo mensualizado en vez del pago a destajo. Pero, a diferencia de lo que ocurre en el gremio de los zapateros, los obreros de curtiembres que abandonaran el pago por pieza no podrían disminuir su producción en más de un 15 %. Esta cláusula del convenio CCT 17/54 nos muestra que, efectivamente, existe una caída de la intensidad del trabajo que los empresarios buscan contener. No es la única cláusula que se orienta en este sentido: el artículo 7 del convenio firmado en 1954 buscaba que la intensidad del trabajo no se ubicara por debajo de la de abril de 1946:

“La asistencia al trabajo será obligatoria salvo enfermedad o fuerza mayor, en cuyo caso las ausencias deberán ser justificadas debidamente. Queda expresamente convenido que el personal obrero mantendrá como mínimo el mismo ritmo de producción que se obtenía en iguales condiciones de trabajo (material y máquinas) el 1/4/46.”³⁰

La resistencia peronista

El gobierno de la Revolución Libertadora prorroga por medio del decreto 2739/56 la validez de los convenios laborales vigentes, a excepción de aquellos artículos que pudieran condicionar la productividad. Se creó, entonces, un Tribunal Arbitral que debía decidir, en cada caso, qué cláusulas seguirían siendo válidas y cuáles debían modificarse o suprimirse. En la rama del calzado, dicho Tribunal se expide sobre los artículos que fueron observados por los empresarios concernientes al horario corrido, la promoción automática de los aprendices por antigüedad y a los límites al trabajo a destajo. La patronal no obtiene un resultado favorable en los dos primeros puntos, pero logra la supresión del artículo 7 del convenio 125-49, según la cual “el trabajo a destajo será mantenido en los establecimientos en que esté en vigencia”. El Tribunal Arbitral considera que este artículo “debe eliminarse por oponerse al Art. 8º Inc. ‘c’ del decreto ley 2739/56 que autoriza expresamente la implantación de incentivos materiales que estimulen a los trabajadores hacia una mayor productividad y que no atenten contra la jornada legal de trabajo ni la salud de aquellos. Conforme a la disposición citada, la negociación de tales incentivos debe ser objeto de negociación colectiva...”³¹

De esta manera, en 1956, los empresarios de la industria del calzado logran que se remuevan las trabas vigentes en los convenios colectivos para establecer nuevos sistemas de incentivos, pero esto no significa que los mismos efectivamente fueran aplicados en las fábricas. Este sistema de incentivos avanza en determinados establecimientos, como puede comprobarse en los convenios por empresa firmados en este período³², pero no se generaliza al conjunto de la rama. En 1958, las negociaciones relativas a este punto fueron particularmente tensas, y el gremio obtiene una

Productividad de 1955 un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado”, en *Razón y Revolución*, nº 17, 2º semestre de 2007.

³⁰ CCT 17/54, citado en el expediente nº 33814, correspondiente al CCT 205/56, fs. 3.

³¹ *El obrero del Calzado*, nº 3, 2º época, agosto de 1956, págs. 4-5.

³² Kabat, Marina: “Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina, 1946-2005”, revista *www.izquierdas.cl*, 11, diciembre 2011, pp.118-135.

victoria al evitar que el aumento salarial pactado tuviera un componente incentivado.³³ Se aprecia más este triunfo si se considera, que no sólo los empresarios, sino también los funcionarios del Ministerio de Trabajo que participan de la negociación presionan a la delegación obrera para que firme este tipo de cláusulas.³⁴

Por su parte, los dueños de curtiembres buscan eliminar las restricciones a la movilidad de tareas de los obreros, establecer cláusulas de compromiso e incentivos a la producción. Empleados, encargados y capataces de la industria del cuero firman convenios semejantes.

La negociación del CCT 205/56 es interesante porque allí aparece un balance empresarial de todos los aspectos que consideraban negativos pactados en convenios previos (especialmente, el CCT 17/54). En el marco del decreto 2739/56 que establece que sólo se revalidarían las cláusulas de los convenios anteriores que no atentaran contra la productividad, los empresarios presentan un petitorio. A foja 1 del expediente, señalan que sólo se incorporarán mejoras a convenio si hay incrementos de productividad. A fojas 2 presentan su propuesta de convenio, en ella, buscan modificar el art 2 del CCT anterior que establecía “los contratistas deberán abonar a sus obreros los mismos jornales que en sus categorías perciban los tomados directamente por sus patrones.” Y cambiarlo por otro que dice que “los contratistas abonarán a sus patrones los jornales mínimos establecidos por el presente convenio para el personal de igual categoría”. Es decir, la redacción que promueven los empresarios, habilitaría una diferencia salarial entre empleados directos y contratados, si la empresa pagara a los primeros un sueldo mayor al mínimo de convenio. El convenio de 1954 establecía que, cuando por disposición patronal se suspendieran las tareas del día, se pagaría como mínimo medio jornal. En 1956 los empresarios querían que se agregase que, en ese caso se asignarían tareas para completar la media jornada paga y que dichas tareas podrían diferir de las habituales del trabajador. También quieren modificar el artículo 6 según el cual para las promociones el patrón debía elegir a un obrero dentro de los de mayor antigüedad.

Ni en el convenio de 1956 ni en la propuesta empresarial figura la cláusula que estipulaba como mínimo de producción la realizada en abril de 1946, lo que se explica si, para esa fecha, esos parámetros ya habían sido superados. Finalmente, proponen un nuevo artículo con el siguiente texto:

“El personal del establecimiento dedicará íntegramente su tiempo a la tarea asignada en su respectiva sección, no pudiendo abandonarla sin previa autorización superior y se aplicará a obtener una mayor productividad dentro de los sistemas y normas de la empresa”.³⁵

En contraste, los obreros demandan que el personal femenino perciba el mismo salario que los hombres que realizan igual trabajo.³⁶ Piden que se realicen inspecciones de Ministerio de

³³Un informe de inteligencia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires señala que en la asamblea del 15 de abril de 1958, pese a la fuerte oposición de los comunistas y los simpatizantes del ex dirigente peronista del gremio Bruno Cristiano, que insistían con la obtención de un aumento masivo, se aceptó un aumento de emergencia discriminado por categoría. “El triunfo real del gremio y por ende de las autoridades actuales del mismo, radica en el hecho de que tales mejoras no se basan en salarios incentivados”, Archivo DIPBA, Mesa B, carpeta 125, legajo 34 “Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado”. El convenio al que hace referencia el informe es el número 6/58 firmado entre partes el 18/4/58. El aumento oscila entre un incremento de 2,25 por hora para los oficiales a uno de 1,15 por hora para los aprendices. Expediente 5233/58.

³⁴Esto también puede verse, por ejemplo, en la negociación del convenio n°106/66. Expte 422334, foja 42.

³⁵ Expediente n° 33814, CCT 205/56, fs. 5.

³⁶ Expediente n° 33814, CCT 205/56, fojas 11. Durante este período muchos convenios fijaban salarios diferenciales para hombres y mujeres. Ver: Marina Kabat, Ianina Harari, Julia Egan, Rocío Fernández, Ezequiel Murmis: “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre

Trabajo y Salubridad a las empresas con el fin de verificar la salubridad o insalubridad de las tareas, solicitan también salario familiar, ropa de trabajo y desintoxicantes para todo el personal.

Los empresarios se quejan de que este petitorio no se ajusta al decreto 2739/56, dado que busca introducir nuevas mejoras de las condiciones laborales. También señalan que, en virtud del citado decreto, a nivel general, correspondía pactar un incremento salarial mínimo. Cada obrero podría, luego, obtener mayores remuneraciones en forma individual, como resultado de un incremento de su esfuerzo personal. Para validar su posición los empresarios aluden a la comisión que interpretó al decreto 2739 y a fallos del Ministerio de Trabajo. Finalmente, se firma el convenio CCT 205/56, sin mayores modificaciones frente a su predecesor.

Un episodio similar se repite en 1959. Este año será el último en que se mantenga esta paridad de fuerzas, y que cada una de las partes se bloquee las modificaciones que la otra busca introducir. El contraste entre los reclamos obreros y la propuesta patronal ilustra la tensión social existente y la presencia de un conflicto que no podía demorar demasiado en dirimirse. Mientras que los obreros solicitan que la jornada de trabajo se redujera a seis horas por insalubridad, los empresarios pretenden múltiples formas de flexibilidad laboral.³⁷ Los empresarios aluden a una merma de la producción, en función de la cual, solicitan que los salarios se mantengan congelados por dos años. Por el contrario, ante esta situación de crisis que tiene como consecuencia despidos y suspensiones, los trabajadores demandan, además de la reducción de la jornada, el control obrero sobre las fábricas.

La propuesta empresaria³⁸ busca reglamentar el empleo de licencias médicas (artículo 4), deslindar responsabilidades por accidentes y enfermedades laborales (el artículo 5 del proyecto presentado establecía que las empresas, en la medida en que cumplían reglamentaciones sanitarias y ambientales, no podían generar daño a la salud, que por ello la jornada debía ser de 8 horas y que, de no usar los instrumentos de seguridad adecuados, la responsabilidad correspondería exclusivamente al obrero). Además, la propuesta incluía una serie de artículos donde se establecía un compromiso de incremento de productividad y se reconocía como prerrogativa empresaria los cambios de sistemas productivos y tareas obreras:

“Art. 6. Mayor productividad ambas parte se comprometen a una mayor productividad, es privativo de la empresa decidir sobre los medios, el desplazamiento de personal, fijación de bases de producción, la base de premios...”

Art. 7. “Ordenamiento y organización del trabajo” “para el caso de que las empresas implantaran o perfeccionasen sistemas de incremento de la productividad (...) se consideran facultades privativas del empleador” a. modificar suspender o anular el sistema si, a su juicio, no da los resultados esperados b. disponer sobre métodos o modalidades de trabajo de los empleados y disponer traslado o desplazamiento de personal teniendo en cuenta idoneidad así como ‘antecedentes disciplinarios’. La realización sin interferencia alguna y con los medios técnicos que juzgue necesarios todos los estudios y mediciones de tareas fijando las bases técnicas y económicas de los sistemas de mayor productividad

Art.8: Prueba de nuevos sistemas: los obreros colaborarán con su introducción, en ningún caso podrán oponerse a período de prueba de nuevos métodos.

Art. 9: “Rendimiento en el trabajo” “en ningún caso los operarios podrán por si o por indicación de representantes o dirigentes disminuir el rendimiento habitual”... “tampoco podrán reducir su producción a las bases fijadas si trabajan con sistemas de incentivos de

las condiciones de trabajo 1954-2012” en: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”*. Depto. de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012.

³⁷ Expediente n° 8030/59, fs. 1-3.

³⁸ Expediente n° 8030/59, CCT 177/59, foja 13.

cualquier clase (...) ante un conflicto o alguna diferencia con la empresa deberán someterlo a autoridad competente de acuerdo a la ley y deberán abstenerse de medidas de acción directa.”³⁹

Estos artículos presentes en el ante-proyecto empresario, así como el hecho de que no se lograra que ellos figuraran en el convenio firmado, muestran la continuidad de la resistencia obrera a los intentos patronales de intensificar el trabajo. Es sintomático que en este anteproyecto se enuncie en repetidas ocasiones las facultades “privativas” de los empresarios, así como las formas de acción vedadas a los obreros. Esta insistencia, deja traslucir los conflictos desarrollados en el lugar de trabajo que la norma propuesta busca limitar.

Ante el proyecto empresario los obreros de las curtiembres rechazan una mayor reglamentación del uso de licencias por enfermedades, ya que consideran suficiente lo pautado en la ley 11729 y plantean que agregar más requisitos atentaría contra el efectivo ejercicio del derecho obrero. En cuanto a lo expresado por los empresarios sobre el aumento de la productividad, señalan que, si bien es aceptable el aumento de producción, los empresarios buscan “ejercer un discrecionalismo despótico”. Añaden que la facultad de dirección y de decidir la organización del trabajo, así como las bases de producción o los desplazamientos de funciones debe ser ejercida prudentemente, sin menoscabar derechos adquiridos ni perjudicar económicamente al trabajador. Al mismo tiempo, para todas estas medidas debe consultarse a las comisiones internas y delegados, que han de brindar su conformidad a las mismas, con lo dispuesto en los convenios respecto a los destajistas (su derecho a optar por pago mensualizado). Agregan que en el período de prueba de los nuevos sistemas no puede haber disminución de jornales ni se puede requerir al trabajador mayores esfuerzos de los habituales. Finalmente, para que el sistema se aplicara en forma definitiva debía mediar el consentimiento obrero.⁴⁰

Tal como el proyecto empresario revelaba la actividad obrera, en la nota presentada por el sindicato se advierten las presiones que los trabajadores de la industria estaban enfrentando. El convenio firmado (CCT 177/59) no incorpora ninguno de los reclamos más radicales de obreros ni de patrones. Pero, como dijimos, esta paridad de fuerza no podía mantenerse en el tiempo.

La negociación en un período de reflujo

Desde 1961 se liberan trabas vigentes a la importación de maquinaria para la industria del calzado. Esto favorece cierta renovación técnica del sector,⁴¹ que en medio de un relativo estancamiento de la producción se va a traducir en expulsión de obreros del sector.⁴² En este contexto adverso, en la industria del calzado, en 1963, los empresarios logran imponer una cláusula de productividad para el conjunto del gremio. Ésta aparece en el CCT 21/63, artículo 6:

³⁹ *Ídem*, fs. 14 y 15.

⁴⁰ *Ídem*, fs. 23-26.

⁴¹ Para el caso de la industria del calzado ver: Marina Kabat: “Racionalización y cambios de los procesos de trabajo en la industria del calzado en la Argentina, 1955-1976”, en *XXII Jornadas de Historia Económica*, Asociación Argentina de Historia Económica, Universidad Nacional de Río Cuarto, Río Cuarto, Córdoba, 21-24 de septiembre de 2010 y para las rama de las curtiembres: Kabat, Marina: “Proceso de trabajo, eslabonamientos industriales y competitividad en la industria del cuero en la Argentina 1880-1972” en *Revista Espacios*, Vol. 34(3)2013, en prensa.

⁴² A mediados de la década del '60 estos cambios técnicos estaban generando problemas de empleo en el sector, que repercutían en el número de afiliados que mantenía el sindicato. Un informe de inteligencia señalaba en 1965 que la UTICRA -Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina- “llegó a agrupar a 15 mil afiliados, pero la reorganizaciones impuestas a la planificación industrial favorecida por el aporte de nuevas maquinarias, y la merma operada en el consumo interno, con la secuela de despidos, modificó ese guarismo que se ha visto evidentemente reducido. Las cifras actuales son: afiliados cotizantes: 9000 afiliados en condiciones estatutarias de votar 6900”, Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, carpeta 125, legajo 34 “Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado”. Informe fechado el 11/02/1965.

“En cada establecimiento, el empresario podrá concertar convenios con su personal, basados en una mayor productividad con su correspondiente retribución para sus obreros”.⁴³

Del análisis de las negociaciones previas a la firma de dicho convenio, se deduce otra forma de desregulación de la actividad laboral. Los métodos productivos que se difunden en la década del '60 dan lugar a tareas nuevas que, naturalmente, no figuraban entre aquellas reguladas en 1949 bajo el gobierno peronista. Por ello, los obreros comenzarán a exigir “la clasificación de tareas omitidas en su oportunidad”.⁴⁴ Durante toda la década del '60 el sindicato insistirá sin éxito en este punto. Mientras las tareas nuevas no fueran clasificadas, los empresarios podrían decidir libremente qué operaciones haría un obrero y su categoría dentro del escalafón y, por ende, el salario que percibiría, según convenio. Esto impacta, por un lado, sobre los ingresos de los obreros, pero también sobre la intensidad de su trabajo, ya que el operario cuyas tareas no están especificadas carece de resguardo legal contra la polifuncionalidad.

Otro retroceso de este período se manifiesta en el convenio 106 de 1966. Éste fue el primer acuerdo pactado en la rama que regiría solo para los obreros internos.⁴⁵ A instancias de lo reclamado por los empresarios, las remuneraciones de los obreros externos, se fijaron por separado en la comisión de salarios de trabajo a domicilio del Ministerio de Trabajo. Durante la década del sesenta también los trabajadores encuadrados dentro de la rama valijeros, bauleros y afines enfrentan un deterioro de las condiciones del trabajo realizado a domicilio. En 1962 este gremio presenta un petitorio en el cual denuncia el incumplimiento de las leyes laborales en los talleres que trabajan a domicilio y reclama garantías para revertir la situación. Su solicitud no obtuvo un resultado positivo.⁴⁶

El avance patronal es más notable aun en las curtiembres. Desde 1962 en adelante, los sucesivos convenios incorporan gradualmente las demandas empresarias. En el CCT 175/62, se introduce una cláusula que los empresarios reclamaban desde 1959, que les permite cubrirse contra los reclamos por accidentes laborales o enfermedades profesionales. Se estipula en el artículo 11 que el empresario brinda artículos de protección al obrero quien es el único responsable en caso de no utilizarlos.⁴⁷

En 1964 se agrega una cláusula de compromiso con la productividad, bajo el siguiente texto: “máxima productividad en los establecimientos” “los obreros se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo a las modalidades de los respectivos establecimientos, pudiendo la dirección de los mismos proveer las mejores normas para el logro de esos fines”⁴⁸

La negociación correspondiente al convenio firmado en 1965 sigue un curso particular ya que el mismo anteproyecto obrero introduce artículos que habilitan la flexibilidad laboral. Esto se explica en parte porque, tal como se señala en la primera audiencia, los obreros realizaron reuniones extraoficiales con los empresarios antes de presentar el petitorio. Esto muestra, por la parte obrera, una clara voluntad conciliatoria, que se manifiesta en la inclusión en su petitorio de

⁴³Expediente 363650 de 1962, CCT n° 21/63, foja 46.

⁴⁴Expediente 363650 de 1962, CCT n° 21/63, fojas 2 - 4.

⁴⁵Expediente 422334, convenio n° 106/66.

⁴⁶Expediente n° 356163 de 1962, convenio 114/62.

⁴⁷ También se establece que ante la interrupción de tareas puede completarse la media jornada por otras tareas (no limitadas necesariamente a la sección a la que pertenece el obrero). Además se incorpora el artículo 9 referente a la “asimilación de tareas no especificadas” si no hay acuerdo respecto del encuadre en categoría de las tareas con nuevas formas de trabajo, una comisión paritaria debe resolver sobre la misma. A diferencia de la industria del calzado, en la industria del cuero, el sindicato no reclama que se categoricen en forma sistemática las tareas resultantes de los nuevos métodos laborales.

⁴⁸ El CCT 210/64, del cual no hemos encontrado registro en los archivos, es citado como antecedente en el expediente n° 41259/65 CCT 243/65, al que corresponde el fragmento citado, fs. 3/5.

la cláusula de compromiso que ya figuraba en 1964 “Máxima productividad en los establecimientos” y de un nuevo artículo, según el cual las firmas que tuvieran sistemas de evaluación de tareas, podrían adaptar las categorías a dicha evaluación. Es decir, en estos casos, las categorías fijadas por convenio perderían su carácter prescriptivo, pasando a ser sólo enunciativas. Naturalmente, estas propuestas son muy bien recibidas por la delegación empresaria. Sin embargo, es evidente que a pesar de esta voluntad conciliadora por parte del sindicato, el avance de la intensidad del trabajo genera presiones para el surgimiento de nuevos reclamos. Por ello, el petitorio obrero incorpora demandas referentes al trabajo a destajo. Se solicita una garantía de seis horas mínimas de trabajo diario para los obreros destajistas, que todo aumento salarial se aplique a los destajistas en la misma proporción que a los jornalizados, y un acuerdo para estudiar esta modalidad de trabajo en la industria. Asimismo, se pide una modificación del texto del artículo que establecía la libertad de opción por el trabajo jornalizado para el destajista, ampliando la merma de producción permitida del 15 al 30 por ciento. Ninguno de estos reclamos es atendido por la parte empresaria. Esto no genera, sin embargo rispidez en las negociaciones que siguen su curso centrándose fundamentalmente en la cuestión salarial. Esto muestra las dificultades que enfrenta este gremio para defender los reclamos referentes a las condiciones laborales a mediados de los sesenta. Esta debilidad también se manifiesta en la disputa remunerativa: pese a que se denuncia la situación de los obreros destajistas, se incorpora un componente incentivado a la remuneración del conjunto de los obreros:

“Artículo de incentivación a la mayor productividad. Teniendo en cuenta el compromiso adquirido por los obreros ya vigente desde el año anterior (art. 30 CCT 210/64 máxima productividad en los establecimientos), en todas las empresas ambas partes cooperaran a los efectos de alcanzar el mayor rendimiento y mayor aprovechamiento de los elementos técnicos y de la organización del trabajo, a tal fin podrán disponer desplazamientos de mano de obra originados por la racionalización del trabajo, con merito a la obtención de una mayor productividad, sin afectar la estabilidad (...) consecuentemente las empresas incentivarán a su personal en forma proporcional a los índices de rendimiento obtenidos. Asimismo se incentivarán ahorros (...) en todos los casos el incentivo mínimo garantizado es de 16,50 para tareas de primera categoría y de 16 para las de segunda, por hora”.⁴⁹

En síntesis, en las curtiembres tanto las negociaciones previas como el convenio homologado (CCT 243/65) firmado en febrero de 1966 dan cuenta del avance de la flexibilidad en la rama. En un contexto de reflujo, el sindicato apenas esboza algunos reclamos respecto a este nuevo escenario, pero carece de fuerza o voluntad para emprender una lucha por ellos. Por el contrario, presta su consentimiento a la introducción de nuevas cláusulas flexibilizatorias. En la industria del calzado, este avance no es tan profundo, las cláusulas que avalan la flexibilidad son más abstractas. Sin embargo, comienza ampliarse la brecha entre los obreros internos y los trabajadores domiciliarios. Esta tendencia, que se profundizará luego, debilitará la posición negociadora del conjunto del gremio.

En ambos gremios vemos avanzar cláusulas flexibilizatorias, en particular formas de pago incentivado, aunque en la rama del calzado éstas son más abstractas. También en ambas ramas se ha vulnerado parcialmente el sistema de categorías laborales. En la industria del calzado, esto sucede por la vía de no clasificar las nuevas tareas. En cambio, en curtiembres, las categorías pautadas en los convenios son declaradas enunciativas, siempre que se emplearan nuevos métodos de evaluación de tareas (lo que, a su vez, constituye un nuevo incentivo para la implantación de estos métodos). También en las curtiembres tienen un mayor desarrollo las cláusulas de compromiso, a través de las cuales los gremios en representación de los trabajadores se obligan a colaborar con el aumento de la productividad y con la adopción de nuevos métodos productivos.

⁴⁹ Expediente N° 41259/65 CCT 243/65, firmado en 17 de febrero de 1966, fs. 63 y ss. artículo 27.

Después del Cordobazo

Tanto en la industria del calzado, como en la producción de cueros, la situación aparenta mejorar a inicios de los setenta. El ascenso de las luchas obreras posterior al Cordobazo también puede observarse en estas ramas. Al mismo tiempo, parte de la producción comienza a exportarse, lo que mejora los niveles de empleo sectoriales. Las demandas obreras cobran nuevo aliento. Sin embargo, a pesar de ciertos acuerdos favorables, los resultados concretos son pobres y, por lo menos, ambivalentes.

En 1973, bajo el tercer gobierno peronista, los obreros consiguen un triunfo parcial, al fijar en el CCT 88/73 un plazo de 120 días para reclasificar las tareas incluyendo las nuevas.⁵⁰ Sin embargo, dicha re-clasificación no se produce, las nuevas tareas quedan sin calificar.⁵¹ En los setenta también se firman cláusulas que acuerdan equiparar salarios de obreros internos y externos, pero no parecen haberse concretado, puesto que en cada negociación se procede a replicar el mismo acuerdo. Es decir, los obreros logran ciertas conquistas en el plano legal, pero no consiguen que las mismas se materialicen.

Por su parte, los obreros de las curtimbres en 1970 solicitan y obtienen un artículo que estipula que si, ante el pedido del obrero, la fábrica no entrega los elementos de seguridad necesarios, en 48 horas éste puede negarse a hacer su trabajo, cumpliendo funciones en otra sección. También se pacta la creación de una comisión especial para el estudio del trabajo a destajo: “considerando la necesidad imperiosa de solucionar problemas que atañen a esta modalidad”. Otros reclamos (suministro litro de leche diario en tareas insalubres), comedores en fábricas con más de 30 obreros, no son satisfechos.⁵² Pero todavía no se cuestiona la cláusula de compromiso denominada “máxima productividad en los establecimientos”. Sin embargo, se introduce una salvaguarda para el obrero al estipular que, ante diferencias, el caso se elevaría a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

En la negociación de 1971 los obreros proponen remplazar este artículo por otro más favorable a sus intereses, no obteniendo resultado.⁵³ Ese año también formulan reclamos referentes a la estabilidad laboral. Solicitan que las cesantías por caída de trabajo deben demostrarse a la paritaria, y que, cuando se renueva el trabajo los cesanteados deben ser los primeros en ocuparse. Como contrapartida, los empresarios logran introducir una flexibilización de las vacaciones, habilitando a que las mismas puedan otorgarse fuera del verano o en forma fraccionada:

“Art. 16: vacaciones convencionales: dada las características de la Industria curtidora y siempre que existan compromisos de exportación las partes, de común acuerdo, podrán establecer periodos de vacaciones distintos a los fijados por ley o bien fraccionarlas como máximo en 2 períodos anuales. Con la autorización de la secretaria de estado de trabajo”.

Esta misma cláusula se introduce en el convenio firmado ese año por los empleados de la rama.⁵⁴

⁵⁰Expediente 517456, CCT. 88/73. En este mismo convenio también se reduce el período de aprendizaje de 3 a 2 años.

⁵¹ Entrevista personal con Agustín Amicone, actual Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), realizada el 27/6/08, quien nos indicó que recién después del 2000 se actualizó la especificación de tareas.

⁵² Expediente n° 467699, CCT 82/70. Otro reclamo insatisfecho es el pedido de duplicar el % de merma permitida en la producción en el caso de que un operario optara por trabajar a jornal en vez de a destajo.

⁵³ Expediente n° 485238, CCT 57/71.

⁵⁴ Expediente n° 485239, CCT 66/71, rama curtiembres empleados (art. 11).

El convenio de 1971 también se mantiene el artículo que permite la opción de pasaje de trabajo a destajo a jornal con un 15 % de caída de producción autorizado y se repite el acuerdo de crear una comisión para el estudio del sistema de trabajo a destajo, lo que muestra que lo pactado en el convenio anterior aún no se había cumplido.

En las negociaciones de 1973 los obreros buscan limitar la polifuncionalidad, al menos entre el personal más calificado. En su petitorio figura que: “el personal calificado (oficiales y sub oficiales) no podrá ser trasladado sin autorización de la comisión interna”⁵⁵ Los obreros también proponen un nuevo premio por presentismo. No obtienen ninguna de estas medidas. La cláusula “máxima productividad” se mantiene con la misma redacción de los convenios anteriores. También sigue vigente el artículo que permite al empresario modificar la fecha de vacaciones de sus trabajadores, sólo se añade que, en caso de que las mismas se brindasen en el periodo mayo a septiembre, el obrero gozaría de un día adicional de descanso.

El CCT, 142/75, no modifica la situación previa, se mantiene el artículo “máxima productividad en los establecimientos” (art. 47), la posibilidad de fragmentar vacaciones y la de pasar de trabajo a destajo a jornal con un merma no mayor al 15% de la producción. Se acuerda la creación de una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores que estudiará las tareas de la industria puedan considerarse tareas penosas, extenuantes, de agotamiento prematuro y mortificantes de acuerdo con la ley 20.744 de contrato de trabajo.

En este período los obreros marroquinos tienen en sus convenios cláusulas similares a las de los trabajadores de las curtiembres referentes a la seguridad del trabajo y a lo que se denomina vacaciones convencionales, pero obtienen mayores compensaciones si las mismas se toman fuera de la temporada de verano (más días adicionales). La fragmentación de vacaciones también aparece justificada en la necesidad de cumplir con los compromisos de exportación de la industria. A diferencia de otras ramas, en la marroquina, se indica que no todas las promociones son automáticas por antigüedad: el artículo 48 del convenio 135/75 establece que, si la empresa cree que un medio oficial no reúne idoneidad para ser promovido de categoría, se convocará a una comisión paritaria para decidir sobre el caso. Esto puede explicarse por el carácter menos mecanizado de la industria, que dependía en gran medida de la habilidad del obrero. Esto se condice con el hecho de que en el convenio figure la obligatoriedad de que el patrón entregue las herramientas (artículo 12), demanda muy extendida entre los obreros a principio de siglo, pero que luego en otros sectores económicos, pierde sentido con los avances de la maquinaria.

En este sector, donde los salarios son relativamente bajos (es significativo que el convenio aclare que se ratifican las disposiciones referentes al salario mínimo) y existe una fuerte incidencia del trabajo no registrado y del trabajo a domicilio, resulta importante que en 1975 se pacte un mecanismo de control. El artículo 56 establece la obligatoriedad de una etiqueta identificatoria de mercadería: para combatir los efectos de “una competencia desleal y ruinosa motivada por el incumplimiento de las leyes impositivas, laborales por parte de quienes así proceden en la industria marroquina” considerando que las partes contratantes tienen el deber y la obligación de salvaguardar a las empresas con todas las disposiciones legales, resuelve a., crear un registro de establecimientos a cargo del sindicato y de la cámara empresarial. El alcance de la disposición, en función de las disposiciones de la ley 14250 es “elga homens”, es decir alcanza a todas las empresas y obreros de la rama, sea que se encuentren o no asociados a sus entidades corporativas.⁵⁶ Todos los fabricantes debían poner en sus productos la etiqueta con su número de registro que también debía figurar en todas sus facturas y remitos. Los miembros de la comisión podían inspeccionar y confiscar mercadería que no cumpliera con este requisito. Sin embargo, el artículo no parece brindar correcta protección contra la subcontratación, tampoco

⁵⁵ Expediente n° 517615, CCT 168/73.

⁵⁶ Ya hemos señalado en la introducción que este criterio, se fijó en 1953 con la sanción de la ley contrato de trabajo.

especifica las atribuciones que la comisión tendría a la hora de realizar sus inspecciones. El artículo no contiene mayores precisiones y no hemos podido evaluar su grado de cumplimiento y aplicación práctica, sin embargo su existencia da testimonio del crecimiento de la producción clandestina en el sector.⁵⁷

Un balance al final del recorrido

Una apreciación generalizada sobre la historia del derecho laboral en la Argentina es el carácter intermitente que ha asumido la negociación colectiva por su recurrente suspensión durante los gobiernos de facto. Sin embargo, en 1983, el retorno democrático no implica la reapertura inmediata de las paritarias, que se produce recién en 1988.⁵⁸

En la rama de las curtiembres que ya había incorporado múltiples pautas flexibilizatorias (artículos de compromiso obrero con la mayor productividad en los establecimientos, posibilidad de modificar el período de vacaciones, el carácter solamente enunciativo de las categorías) el convenio homologado en 1975 seguirá vigente. Los nuevos convenios que se firman se limitan a pautas salariales. Recién en 2006 se ha planteado una agenda a ser tratada en futuras negociaciones. El artículo 5 plantea que debatirán aspectos vinculados con el trabajo eventual (mientras las empresas deberán cumplimentar la normativa legal vigente en la materia) y que se revisará el artículo 49 del convenio colectivo de trabajo 142/1975 (referente a las comisiones internas) debiendo cumplimentarse el mismo hasta su eventual modificación y/o reglamentación. En gran medida, la ausencia de grandes cambios en las últimas décadas y de la permanencia en vigencia del convenio de 1975 se explica por la temprana flexibilización laboral que se experimenta en la rama

En cambio, observamos mayores transformaciones en la industria del calzado. El convenio firmado en 1989 establece que los empresarios podrán concertar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución y deja sin efecto todas las cláusulas que limitan o puedan limitar la producción, dentro de las actividades de la industria.⁵⁹ En el período posterior al 2001 esta situación no se revierte, por el contrario, se profundiza la flexibilización. El convenio colectivo firmado en 2005 establece los contratos de trabajos por temporada o ciclos productivos. Deberán ser cuatro meses mínimos por semestre y la nómina de empleados temporales no podrá pasar el 40% respecto a la planta permanente, los meses faltantes los trabajadores deberán hacer los aportes a la obra social. El mismo convenio flexibiliza también el descanso de las vacaciones. El sindicato ha señalado como un logro de este acuerdo, que se hayan pautado las categorías laborales correspondientes a las nuevas formas productivas, un reclamo que, como vimos, data de la primera mitad de la década del '60. Sin embargo, estas categorías se incluyen cuando el sistema de promoción entre ellas por antigüedad ha dejado de tener efecto. Con lo cual la incidencia positiva de la fijación de nuevas categorías resulta relativa. Finalmente, el convenio autoriza el acuerdo directo entre partes para la fijación del salario de los trabajadores a domicilio. Esto viene a coronar una tendencia al deterioro de las condiciones laborales de este sector de obreros de la rama. Tendencia que, en el plano de las convenciones colectivas de trabajo es posible remitir al año 1966, cuando los salarios de los trabajadores externos comenzaron a tratarse por separado.

En conjunto, el examen de los convenios firmados en la industria del cuero nos muestra que

⁵⁷ Un sistema similar se implanta en la industria del calzado en la década del cuarenta, por reclamo empresario. Ver: Kabat, Marina: "Auge y declive de la fabricación nacional del calzado (1940-1960)" *Tesis doctoral*, Facultad de filosofía y Letras, UBA, 2008.

⁵⁸ Sobre las negociaciones previas a la reapertura de paritarias ver: Bunel, Jean: *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*. Bs. Aires, Fondo de cultura Económica, 1992.

⁵⁹ Expediente n° 830140/88, CCT 69/89, art. 27.

ciertos contenidos de la negociación colectiva vinculados con la flexibilidad laboral no son una novedad absoluta en los noventa, sino que tienen precedentes históricos. A su vez, los casos estudiados dan cuenta de que ya antes de la década del ochenta comienza a insinuarse una tendencia a la fragmentación de las condiciones laborales en que se emplea la clase obrera argentina. Esto refuerza la necesidad de nuevos estudios particulares que puedan enriquecer nuestro conocimiento de la historia de las relaciones laborales en nuestro país.