

Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina*

Marcelo DELFINI y Sonia ROITTER**

mdelfini@ungs.edu.ar

sroitter@ungs.edu.ar

Recibido: 10-1-2006

Aceptado: 18-12-2006

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar las relaciones laborales desarrolladas en la trama productiva automotriz Argentina mediante el estudio de los componentes de la negociación colectiva plasmados en los Convenios Colectivos de Trabajo firmados a nivel de empresa, poniendo especial énfasis en las características que adquiere el proceso y la organización del trabajo. El análisis de las relaciones laborales, en el marco de las vinculaciones entre firmas, adquiere relevancia en la medida que sugiere una articulación entre el núcleo y los proveedores que afecta los lineamientos de las relaciones laborales desarrolladas en las firmas componentes. Ello permite captarlas en su verdadera dimensión, ya que es a lo largo de la cadena productiva donde deben buscarse los elementos para caracterizar la complejidad que implica un análisis en el marco de los cambios tecno- organizacionales.

Palabras Clave: Relaciones laborales, trama automotriz, flexibilidad, hibridación

The labour relations in an argentinian automotive network

ABSTRACT

The aim of the current paper, is to analyze the labour relations developed in the Argentinean productive automotive network through the study of the components of collective bargaining, which were shaped in the Collective Labour Agreements. The emphasis will be mainly on the characteristics that the process and the job organization have. The analysis of the labour relations, in the frame of the relations among the companies, has special relevance as it suggests a connection between the focal point and the suppliers, which affects the outlines of the labour relations developed in the participant enterprises.

* El presente trabajo se realiza en el marco del proyecto "Tramas Productivas, Innovación y Empleo en la Argentina" (PAV 057), financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (Secyt), desarrollado en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y en otras universidades y centros del país.

** Investigadores Universidad de General Sarmiento. Instituto de Industria. J.M. Gutiérrez 1150 (1613) Los Polvorines, Pcia. de Buenos Aires. Argentina.

That allows us to capture them in their real dimension, as it is throughout the course of the productive chain, where the elements that characterize the complexity of the analysis must be looked for.

Key words: Labour relations, automotive network, quality employment, flexibility.

REFERENCIA NORMALIZADA

DELFINI Marcelo y ROITTER, Sonia., 2005 “Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 25, num. 1, 2007.

Sumario: 1. Introducción. 2. La trama productiva automotriz. 3. Las relaciones laborales en un contexto de transformaciones. 4. El desenvolvimiento de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la trama automotriz. 5. El proceso de trabajo y las relaciones interfirmas en la convención colectiva. 5.1. Organización del trabajo y participación de los trabajadores: el caso de una Terminal y proveedoras del primer anillo. 5.2. Las formas de flexibilización: El tiempo de trabajo y las modalidades de contratación. 6. Conclusión.

1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones desarrolladas en la organización de la producción en Argentina desde principios de la década del '90, con la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, las modificaciones en los procesos de trabajo y los cambios en el contenido del mismo, han transformado los vínculos entre las empresas y, junto a ellos, las relaciones laborales que se desenvuelven en los espacios de trabajo. Las transformaciones operadas sugieren un cambio de enfoque para el estudio de los procesos de trabajo, pasando de las particularidades que se presentan en torno a una firma hacia los rasgos que se desarrollan en la trama que conforma una empresa núcleo y su red de proveedores. De esta manera, y acorde a lo sostenido por Castillo (1989: 25), “La recomposición de la fragmentación empresarial aparece como punto de partida para la percepción de la fragmentación del obrero colectivo que fabrica un determinado bien”.

El objetivo del presente artículo es indagar acerca de las relaciones laborales desarrolladas en la trama productiva automotriz, analizando los componentes de la negociación colectiva presentes en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que se firmaron desde la década de 1990, a nivel de empresa. El examen de dichos convenios permite, a su vez, establecer las formas que reviste el proceso de trabajo, las pautas de flexibilidad predominantes y la dinámica de movilización de la mano de obra, a la vez posibilita determinar la lógica del modelo de relaciones laborales que se impone a lo largo de trama productiva.

El análisis, en el marco de las vinculaciones entre firmas, adquiere relevancia en la medida en que las configuraciones entre empresas sugieren una articulación

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

A partir de lo anterior, en el presente estudio se plantean los siguientes interrogantes que permiten circunscribir la problemática abordada: i) ¿existe una articulación entre las relaciones laborales de las empresas núcleo y proveedoras?; ii) ¿cómo se expresa dicha articulación en los CCT?; iii) ¿cuáles son los elementos centrales que se desprenden de los CCT en relación a la organización y procesos de trabajo?; iv) ¿qué modelo de relaciones laborales predomina en la trama?

Para llevar adelante este trabajo se considerarán, en primer lugar, las características centrales de la trama automotriz, tanto a nivel mundial como argentino en particular; las transformaciones en las relaciones laborales y los procesos de negociación colectiva desarrolladas desde la década de 1990, para posteriormente establecer las formas en que se desarrolla la Negociación colectiva en Argentina, en el marco de la trama estudiada, estableciendo las confluencias y diferencias existentes entre los aspectos que se establecen en los CCT.

Se analizarán CCT firmados a nivel de empresa, tanto por el núcleo como por algunas de sus firmas proveedoras. En este caso se profundizará en la relación entre la terminal automotriz Toyota y tres de sus proveedoras que producen distintos tipos de autopartes. En este sentido, se intentan establecer los criterios que se plasman en los CCT en lo referente a la organización del trabajo, a los rasgos de flexibilidad que presentan y las formas de articulación en materia de relaciones laborales que pueden desarrollarse a nivel de trama estableciendo, a partir de ello, los elementos que dan cuenta de procesos de hibridación en la producción y sus efectos sobre los trabajadores.

2. LA TRAMA PRODUCTIVA AUTOMOTRIZ

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

La generalizada adopción del modelo de producción flexible en la industria automotriz a nivel internacional, a partir de la década de 1980, ha tendido a modelar las relaciones de las terminales con sus proveedores siguiendo tres tendencias

claves: a) preeminencia de relaciones estables y cooperativas, b) tendencia a la compra de subconjuntos completos en lugar de piezas individuales y a la reducción del número de proveedores directos de las terminales y c) mayor participación de los proveedores en las actividades de investigación y desarrollo. A su vez, estas tendencias han generado cambios en la morfología del sector autopartista y en las estrategias de las empresas: concentración de la producción en un número cada vez más reducido de firmas, creciente especialización e internacionalización de la producción de componentes (Motta et al., 2005 y OIT, 2005).

Durante la década de 1990, la industria automotriz Argentina ha recibido un número importante de inversiones en el sector, donde se destaca la instalación de las plantas de General Motors, Fiat y Toyota, sumadas a las ya existentes de Ford, VW, Daimler Chrysler, Renault, Scania y Peugeot (PSA). No obstante y en el marco de un crecimiento productivo del sector hacia 2004 Argentina ocupaba el vigésimo sexto lugar en el ranking de producción de automóviles con 260.402 unidades, lo cual representa el 0.4% de la producción mundial. Al respecto, y como para ubicar en el contexto mundial a la producción Argentina de automóviles se puede señalar que ésta representaba el 2.17% de la realizada en EE.UU., 2.47% de Japón, el 4.67% de Alemania y el 8.64% de España, en tanto que ocupa la tercera posición en el contexto de Latinoamérica, muy por debajo de la producción de Brasil y México.

En el sector autopartista, también se encuentran radicadas en el país numerosas firmas multinacionales, muchas de ellas vinculadas a las terminales y que ingresaron al país junto con estas. Al respecto, el 60% de las 20 autopartistas de mayor facturación a nivel mundial se encuentran presentes en Argentina.

Otros de los elementos que pueden señalarse de la industria autopartista es que la participación argentina aparece como marginal en relación a al contexto internacional, desde el punto de vista cuantitativo. Al respecto, si se consideran las exportaciones, en 2002 el total mundial de exportaciones de autopartes fue de 155.000 millones de dólares, correspondiendo 20.000 millones a países en desarrollo. En ese año, las exportaciones argentinas de autopartes alcanzaron los 1.300 millones de dólares (AFAC), que representaron el 0,84% y 6,5% de las exportaciones totales de los países en desarrollo, respectivamente (Motta, et. al, 2005)

Si bien en el marco de la producción manufacturera argentina, la trama, en los términos aquí definidos, mantiene una importante participación en la producción¹, en el plano internacional tiene una importancia cuantitativa marginal pero cuenta con la presencia de la mayoría de las empresas multinacionales más importantes, tanto de las fabricantes de automóviles como de las productoras de autopartes y componentes y es precisamente, su envergadura interna, la que la constituye en un objeto de estudio de relevancia.

En este contexto, la industria terminal Argentina ha tendido a la compra de subconjuntos y a la reducción en el número de sus proveedores directos, por lo cual las

¹ De acuerdo a información proveniente de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, en el 2005, representó el 6% del valor agregado bruto manufacturero, el 10% de sus exportaciones y el 6% de su empleo.

empresas autopartistas pasaron a estructurarse jerárquicamente en una pirámide de varios niveles. El primero de ellos, llamado “primer anillo”, está compuesto por los que venden directamente a las terminales. Comprende pocos proveedores que tienden a establecer relaciones estrechas de trabajo de largo plazo con las terminales automotrices y asumen una alta responsabilidad en actividades de investigación y desarrollo. Los que se encuentran en este nivel, a su vez, se apoyan en un segundo nivel de proveedores, el “segundo anillo”, generalmente integrado por empresas más pequeñas pero también compenetradas con la calidad total y la producción ajustada. Estas, a su vez, se abastecen de otros proveedores pertenecientes al tercer o cuarto anillo.

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

Diversas investigaciones realizadas sobre el complejo automotriz argentino en los últimos años (Motta, 1999; Novick et. al, 1998, Novick y Yoguel, 1998; Lugones y Porta, 1998 y Yoguel, Novick y Marín, 2001; Albornoz y Yoguel, 2004) coinciden en calificar a la trama automotriz argentina como una “trama débil”, en la cual, además de lo señalado en los párrafos anteriores, tanto la mayor parte de los núcleos como de sus proveedores son filiales de empresas multinacionales que desempeñan un papel menor en la corporación y que, por consiguiente, cuentan con una muy escasa autonomía.

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

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

En el marco de estas vinculaciones entre firmas se desarrollan relaciones laborales que expresan la dinámica de la trama y dan cuenta de las formas en que se desenvuelven los procesos laborales del conjunto.

3. LAS RELACIONES LABORALES EN CONTEXTOS DE TRANSFORMACIÓN

Las relaciones laborales pueden definirse teniendo en cuenta los procesos que se desarrollan en los ámbitos organizacionales de la producción y en la dinámica que adquieren las formas de emergencia de los actores que allí intervienen. En este último sentido, estas dan cuenta de la problemática en la relación entre los empresarios, los sindicatos y el Estado, siendo la negociación colectiva uno de los elementos que expresa esa dinámica y, con ello, las particularidades del proceso de producción en cada unidad productiva. Entendidas en un sentido amplio:

Las relaciones laborales no están limitadas al momento del «uso» de la fuerza de trabajo, al momento de la producción, sino que comprende varios aspectos: (1) Los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo. (2) Los sistemas de retribución e incentivos. (3) Los mecanismos de asignación de tareas. (4) Las formas en las que se regula la movilidad interna. (5) Las modalidades de la organización del tiempo de trabajo. (6) Los programas de formación, reconocimiento de cualificaciones y, eventualmente, los mecanismos de desarrollo de la carrera laboral. En la red que componen todos estos elementos es donde hay que buscar los factores cuya convergencia dará lugar al consenso en la producción (Bilbao, 1999: 130).

De esta forma las relaciones laborales dan cuenta de los criterios con que se procesan las vinculaciones entre los actores y las formas de desenvolvimiento de la organización de la producción, que pueden ser analizadas desde la cristalización en la negociación colectiva de trabajo.

En este marco, la negociación colectiva es un elemento central para definir el vínculo entre los empresarios y los trabajadores en el espacio de trabajo, a partir del cual se determinan las condiciones en que se hará efectiva la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, las escalas salariales correspondientes a cada categoría presente en la convención y las pautas que delimitan los elementos sobre los cuales se definirán las puestas en práctica del proceso de trabajo.

Así es que las relaciones laborales no pueden dejar de estar ligadas con los cambios estructurales y la manera en que se articulan. Al respecto, las características que adquieren se deben vincular con las lógicas de las transformaciones estructurales, a la vez que reflejan los momentos de crisis que supone toda transformación. Es en la articulación de los diferentes elementos que componen las relaciones laborales que pueden distinguirse los modelos existentes.

Precisamente desde la escuela regulacionista se desarrollaron como respuesta a la crisis que suponía el sistema de relaciones laborales vinculado al modelo “fordista”, cuatro tipos de alternativas vinculadas a los procesos de flexibilidad² y a la arti-

² En este marco, la flexibilidad puede ser comprendida desde el planteamiento que realiza Boyer (1987) como interna o externa. La primera de ellas se refiere a los elementos vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo, tales como Trabajo en equipo o células, polifuncionalidad, implicación, mayor autonomía en el trabajo, descentralización de las decisiones e introducción de

culación establecida entre los actores que intervienen en las mismas. Según los autores de esta escuela se pueden distinguir los siguientes modelos relacionales. El primero de ellos es “el modelo de flexibilidad defensiva descentralizada” que destaca los rasgos de flexibilidad externa que permiten hacer frente fácilmente a las perturbaciones de la economía, donde las negociaciones entre empresarios y trabajadores están descentralizadas y se busca un alejamiento del sindicato como interlocutor. En éste se individualizan las relaciones entre empresarios y trabajadores y la firma aparece con un rol excluyente. Las variables de ajuste de este modelo son los salarios y el empleo en las empresas. EE UU es un ejemplo.

El segundo modelo es el de “flexibilidad ofensiva descentralizada”, y se caracteriza por una promoción de la polifuncionalidad, por la participación de los trabajadores en los incrementos de la productividad y por la reducida intervención de los sindicatos, aunque mayor que en el primer modelo. Esta concepción se basa en el esquema japonés, en el que la trama de subcontratistas amortigua los efectos de las depresiones del mercado, y donde en las empresas centrales se asegura el empleo de por vida, aunque imponiendo un ritmo muy intenso de trabajo, a la vez que se exige dedicación, lealtad y colaboración con la empresa, produciéndose un proceso de segmentación del mundo del trabajo derivado, entre otros elementos, de las desigualdades salariales entre empleados de empresas vinculadas.

El tercero de los modelos es denominado “flexibilidad ofensiva de tipo social democrata”. En este modelo existe una negociación colectiva centralizada y donde los sindicatos tienen una gran fortaleza. En él se da una articulación entre los actores intervinientes en las relaciones laborales y se negocian regularmente las condiciones de trabajo, los salarios y los cambios tecnológicos. En este modelo operaría una suerte de cambios consensuados entre sindicatos y empresarios, y se destacan las formas asociativas y cooperativas. Predominante en los países nórdicos durante el auge del Estado de bienestar, este modelo fue diluyéndose para dar paso a los modelos híbridos.

El último de los modelos es el “híbrido”. En él existe una mayor participación de los sindicatos si se compara con el sistema “defensivo descentralizado” y se presenta una combinación de rasgos que caracterizan tanto a la flexibilidad externa como a la interna, sin llegar a establecerse los mecanismos prioritarios de la “flexibilidad defensiva” y sin gozar de las ventajas encarnadas en algunos modelos de los países de Europa occidental. (Boyer, 1992 y a Fernández 2005),

En el modelo “híbrido” existe una lógica de institucionalización marcada por las relaciones entre los empresarios y los sindicatos, encontrándose a mitad de camino entre los modelos centralizados y descentralizados. Al respecto, la negociación colectiva se desarrolla en un nivel intermedio de descentralización. Esta alternativa es la que se presenta en Gran Bretaña a partir de la liberalización económica de los

tecnología flexible. La segunda, por su parte, refiere a las normativas específicas y al desarrollo de la posibilidad de ajustar la plantilla en relación con los parámetros de producción y la facilidad otorgada para despedir o tomar empleados sin tener que enfrentar importantes erogaciones.

80, entre otros. De esta forma aparecen lógicas vinculadas a las formas de precarización de los contratos de trabajo, en la medida que emergen características contractuales heterogéneas. En el marco de los modelos híbridos surgen algunas formas de organización del trabajo cercanas a las lógicas tayloristas de producción.

Estos procesos de taylorización estarían asociados a una división social y técnica del trabajo en el marco de las modernas formas productivas, donde se sigue procesando una dinámica taylorista de separación entre las tareas de concepción y de ejecución. Es decir, si bien se produce un proceso de horizontalización, éste no involucra a toda la empresa (Linhart, 1997). De esta manera, la participación de los trabajadores estaría acotada a los ámbitos de la producción con poca ingerencia en los procesos de toma de decisiones. Por otra parte, se produciría una división técnica del trabajo de características multiformes, en la medida que se desarrolla una división técnica por empresas, dentro de éstas por equipos y, dentro de ellos, por cada puesto de trabajo que tiene una determinada tarea.

En síntesis, las relaciones laborales desarrolladas desde la crisis del modelo fordista muestran la existencia y formación de diversas estrategias para la superación de la misma y la implementación de distintas formas de organización del trabajo. En este sentido, en Argentina durante la década de 1990 comienzan a producirse transformaciones de importancia en las relaciones laborales, acompañando a los cambios estructurales desarrollados durante el período, produciéndose procesos de hibridación vinculados a las características asumidas por las lógicas productivas implantadas por las empresas en el país (Novick 2000, Yoguel et.al. 2001; Novick et.al. 1997, Palomino, 2000, entre otros).

A partir de los elementos señalados en torno a los procesos de flexibilización y los aspectos que conforman las tramas, se pueden desarrollar dos hipótesis centrales en relación a los elementos que estarían presentes en las relaciones laborales de la trama automotriz argentina. En primer lugar, se espera que se desarrollen relaciones de poder dentro de la trama a través de las cuales la empresa núcleo impone las formas de las relaciones laborales a sus proveedores y, en segundo término, que se presenten procesos de hibridación que adoptan características vinculadas al taylorismo.

4. EL DESENVOLVIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA TRAMA AUTOMOTRIZ

Vinculadas a los modelos híbridos, las relaciones laborales se habrían descentralizado, y con ello la firma y estructuración de los CCT, produciéndose un pasaje de estructuras fuertemente centralizadas a otras más heterogéneas que de alguna forma estarían cristalizando las heterogeneidades que presenta el sistema productivo (Novick, Catalano, 1996).

A partir de estas características que adoptaron las relaciones laborales, en la negociación colectiva se produjo un pasaje de una negociación que se caracterizaba por el predominio de la convención colectiva no fragmentada, por actividad de base

territorial nacional, a una cuyo centro de gravitación es la empresa y donde la negociación atiende a las particularidades que presenta cada firma. De esta forma la convención colectiva comienza a incorporar nuevos contenidos que toman como eje los espacios específicos de trabajo y los cambios producidos en la dinámica productiva. (Goldín, 1998 y 2001). Esta lógica descentralizadora supone un cambio de envergadura en las relaciones laborales, ya que al llevarse la negociación a esta instancia repercute en el grado de heterogeneidad de los colectivos laborales y puede imponerse una dinámica ligada a las estrategias empresarias.

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

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

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

La posibilidad que otorgaba el SMATA, de negociar por empresa³, hizo que se firmasen convenios entre este y algunas firmas proveedoras de las terminales, sobre todo aquellas que ingresaban con la ensambladora. De esta manera comienzan a desarrollarse nuevas formas de articulación negocial que parten de la firma de convenios con la empresa núcleo, en este caso la terminal automotriz, y luego se firma un convenio con características parecidas con las proveedoras, aunque con ciertas diferencias.

A partir de la normalización de la Negociación colectiva⁴, entre 1989 y 2004 se firmaron 43 CCT por empresa en el interior de la trama, en el marco de la nueva lógica que se le imprime a la negociación colectiva de hacerlo en este nivel. Al respecto, como puede observarse en el cuadro 1, del total de los CCT firmados por empresa durante los años de referencia, los que componen la trama representan el 6.4%. A su vez, los CCT firmados por empresas proveedoras representan el 65% del conjunto firmado en la trama. Por otra parte, es interesante destacar que, del total de CCT de la trama, siete son renovaciones, de los cuales cinco pertenecen a las empresas núcleo y que predominan las firmas por parte de empresas vinculadas al SMATA, que representa el 86% de los CCT firmados en el nivel de la empresa en el marco de la cadena productiva.

Cuadro 1. CCT en la trama automotriz firmados desde 1989

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

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTESyS

Como surge del cuadro de referencia, la dinámica de la firmas de los CCT en la trama está vinculada con el ingreso de las inversiones en el sector. De esta forma,

³ Debe aclararse, sin embargo, que SMATA no sólo firma CCT por empresa sino que también tiene CCT de actividad como son los casos de las concesionarias ACARA y Talleres FAATRA.

⁴ En 1988, mediante la sanción de la ley 23546 se restablece la posibilidad de negociar los CCT, posibilidad que había sido interrumpida por la dictadura militar.

casi el 42% de los CCT firmados en la trama se realizaron en el periodo 1994-1997, período en el que se instalan Toyota, GM y Fiat junto a otras empresas autopartistas globales, y representan el 10% de los CCT homologados durante ese período.

Cuadro 2. Empresas con CCT firmados a este nivel que actualmente producen en la trama⁵

Proveedores												
	Terminales	Original			Globales			Reposición			Total	Total sin Terminales
		Gde	Med	Peq	Gde	Med	Peq	Gde	Med	Peq		
Con CCT por empresa	9	8	1		7	1					26	17
Sin CCT por empresa	1	60	59	35	17	8	4	18	52	137	391	390
Total	10	68	60	35	24	9	4	18	52	137	417	407
% de CCT	80	11,8	1,7	0,0	29,2	11,1					6,0	4,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTESyS.

Como permite observar el cuadro 2, las firmas de los CCT por empresa en las Autopartistas se desarrollan solamente en las firmas proveedoras del Núcleo de la trama⁶. El mayor nivel de homologación de CCT se da entre las empresas proveedoras de las terminales, donde el 20% ha firmado algún Convenio en el nivel de empresa y, en términos relativos, en aquellas empresas que pertenecen a firmas autopartistas globales, donde el 29% ha firmado CCT en el nivel. Por otra parte, se advierte que en el mercado de reposición no se han firmado CCT por empresa lo que se debe, en gran medida, a que en este tramo predominan las pequeñas empresas, pero también a su desvinculación con empresas núcleos que hace que no les rijan sus pautas y condiciones de trabajo.

De esta forma se observa el grado de heterogeneidad que presenta la estructura negocial en la trama donde intervienen diversos sindicatos. En vinculación a ello, puede observarse una dinámica vinculada a los cambios operados en torno a las relaciones con la conformación de procesos de hidridización en torno a las formas de negociación, donde aparecen firmas de CCT desarrolladas a nivel de la empresa, en

⁵ Las firmas que se denominan originales son aquellas autopartistas que actúan en el mercado local y son proveedoras de firmas terminales. Las globales son aquellas empresas que tienen una importante inserción internacional y se encuentran también como proveedoras y muy vinculadas a las terminales. Las firmas de reposición son aquellas que no proveen a las empresas núcleo, abasteciendo sólo al mercado de reposición.

⁶ Debe aclararse que algunas de éstas también intervienen en el mercado de reposición.

tanto que se mantienen vigentes otros de 1975. Sin embargo, ello puede ser visto desde dos perspectivas diferentes: la primera se vincula a una correlación de fuerzas desfavorables para los trabajadores lo que inclinó a algunos sindicatos a mantener vigentes los CCT negociados en la década de 1970, momento en el cual se habían podido conseguir logros que en el caso de las negociaciones actuales podrían perderse ante la inclinación a firmas de CCT con lógicas de flexibilización. La otra de las perspectivas indicaría una pérdida de vigencia de esos CCT y las transformaciones de hecho en los espacios de trabajo, desarrollándose éstos por medio de acuerdos entre los empresarios y los delegados de base, pero manteniéndose el CCT por actividad vigente. Por lo tanto y lejos de conformarse un patrón común en torno a las negociaciones en la trama automotriz se ve un proceso de características diferenciales dependiendo el sindicato que intervenga, aunque se observa que se toma a la empresa como ámbito privilegiado de negociación.

Durante la década de 1990 se observa una nueva lógica en lo referente al contenido de la negociación, que se inaugura con la firma del CCT que realiza SMATA con GM⁷. La particularidad de ese convenio radica en que se firma antes de la instalación de la empresa, es decir sin que se haya constituido el colectivo de trabajadores, lo que de alguna manera muestra el grado de centralización que sigue manteniendo la negociación colectiva en términos referidos a los actores intervinientes.. De todas maneras, esto también pone de manifiesto la importancia que adquieren para la firma las condiciones de desenvolvimiento del proceso de producción y la forma en que se lleva adelante la transformación del trabajo en trabajo productivo, casos donde se imponen los criterios empresarios y se busca insertar criterios referidos a la flexibilidad en la asignación de tareas y lógicas de flexibilidad externa. Sin embargo, los CCT firmados de esta forma, como son también los casos de Fiat y Toyota, se renovaron cerca de los plazos establecidos, por lo que se deduce que lo que se privilegia con anterioridad a la formación del colectivo de trabajadores en la empresa es la inversión, realizándose un CCT considerando criterios preestablecidos y, posteriormente, en el momento de la renovación de los CCT, se revisan ciertos elementos a partir de la experiencia desarrollado en los ámbitos de trabajo, pero que de ninguna manera implica cambios sustanciales ya que se mantienen los pilares vinculados a la flexibilidad. En este sentido, el privilegio de la inversión y la generación de empleo que ello llevaba aparejado, de acuerdo al discurso empresarial, dinamizaba y posibilitaba, en un marco de escasez, la generación de condiciones para la firma de los CCT a medida de las empresas, lo que le posibilitaba a éstas la imposición de ciertos mecanismos tendientes a favorecer y asegurar un mayor rendimiento de la fuerza de trabajo.

⁷ Para la firma de este CCT (1994) el entonces Ministro de trabajo y seguridad social sostenía que: “El reciente CCT firmado entre GM y el SMATA...constituye un hito en la historia de la negociación colectiva en Argentina...puede calificarse como emblemático para el futuro de las relaciones de trabajo, ya que rompe con una larga tradición de esclerosis en los contenidos de la negociación colectiva en Nuestro país” (Clarín 22/4/94).

De esta manera, las relaciones laborales y dentro de ella, las formas de organización del trabajo se articulan con las prédicas neoliberales cuyo discurso intenta confrontar las rigideces de las formas existentes a las bondades de la flexibilidad, elemento este último que posibilitaría la generación de empleos y mejoras en el mismo. Sin embargo, lejos de desarrollarse una reducción en los niveles de desempleo, la implementación durante la década del 1990 de las lógicas flexibilizadoras, produjo un incremento de la desocupación⁸.

BOX 1

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

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

Es en este sentido donde emergen los procesos de hibridación, donde se combinan distintos elementos que refieren a las lógicas del establecimiento de las formas de flexibilidad que caracterizan a las organizaciones. Así, puede establecerse un proceso donde tienden a prevalecer en las nuevas negociaciones formas de flexibilidad externa e interna con intervención de los sindicatos y procesos de descentralización de la negociación.

En los CCT celebrados entre las empresas de vieja instalación (Ford, Renault, Mercedes Benz, Peugeot-Citroën, Scania y Volkswagen) se observan las característi-

⁸ La desocupación pasó de de un 5.3% en 1990 a 15.4% en 2000.

cas 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 (Ver Box 1).

Siguiendo en la temática de esta comparación, se puede establecer una distancia bastante importante en la forma de intervención de los sindicatos en las empresas. En este sentido, los CCT firmados antes de 1994 parece sugerir una idea de consensos más que de imposiciones desde la empresa, en la medida que el sindicato logra actuar e intervenir en diferentes áreas y establecer pautas mínimas para la puesta en marcha de nuevas formas de organización. En cambio, esto no ocurre con las empresas de nueva instalación, donde la negociación se encuentra estructurada alrededor de los criterios empresariales.

También puede señalarse, como cambio de importancia, que se introduce con los nuevos CCT la anualización de la jornada de trabajo con sistemas de créditos y débitos que posibilitan disminuir la cantidad de horas extras pagadas, ya que las jornadas son compensadas entre sí posibilitándole a la empresa hacer uso de la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades de producción existentes y recayendo el peso de los ciclos económicos sobre los trabajadores.

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

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

tienen a favorecer las dinámicas empresarias de individualización y pérdida del sustrato colectivo del trabajo.

BOX 2

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

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

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

En síntesis, los procesos de fragmentación empresaria conllevan las dinámicas de heterogeneización entre los trabajadores produciendo procesos crecientes de individualización, ésta aparece como manifestación contradictoria de las dinámicas colectivas que se intentan imponer, donde el eje pasa a ser la empresa como constitutivo de las formas de expresión colectiva. Así, mientras cada empresa aparece como marco de referencia para la construcción de colectivos laborales vinculados a éstas, las formas individualizadoras chocan con aquellas⁹ introduciendo la competencia entre los trabajadores.. Por otra parte, esta expresión fragmentaria que lleva aparejado los procesos de subcontratación se homogenizan en las formas y lógicas del desarrollo del proceso de producción donde se pone de manifiesto el desenvolvimiento de una dinámica que expresa una taylorización de nuevo tipo, un *one best way* vinculado a las dimensiones de polivalencia, flexibilidad, trabajo en equipo, criterios de paz social y participación de los trabajadores entre otros. Así, las relaciones laborales presentan un carácter neotaylorista y aparecen como formas de hibridación al incorporar criterios de flexibilidad externa e interna.

⁹ Las formas de individualización que pueden mencionarse son: La evaluación de desempeño, planes de carrera, diferenciales salariales entre otros

5. EL PROCESO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES INTERFIRMAS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA

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

La empresa Toyota llega a Argentina en el año 1994 y comienza a desarrollar sus actividades comerciales desde Rosario, asociada a una firma carrocera local. En 1996 instala su planta en Zárate, provincia de Buenos Aires y, con marcados altibajos pasa de producir algo más de 10.000 vehículos en 1997 a casi 16.000 en 2003. Durante el año 2002, ante la apertura del mercado mexicano, la empresa decide la ampliación de su planta para satisfacer la demanda del mercado latinoamericano y comienza a desarrollar, también, el proyecto de producción de la nueva Hilux ampliando la planta para producir hasta 70.000 unidades anuales. Este proyecto se concretó a principios de 2005 y continúa con la puesta en marcha de la planta estampadora para finales del año. Acompañando el crecimiento del establecimiento, la empresa pasó de 450 empleados, en 1997, al 2000 en el año 2005, cantidad que continuará incrementándose en la medida que se alcance la capacidad de producción esperada.

5.1. Organización del trabajo y participación de los trabajadores: el caso de una Terminal y proveedoras del primer anillo

Al analizar los diferentes convenios se observa una clara tendencia a privilegiar formas de organización del trabajo a través de células o equipos, con criterios de polifuncionalidad, mostrando características de flexibilidad interna o funcional en las formas organizativas. De hecho, las categorías de los convenios apuntan a introducir criterios de polivalencia de los trabajadores, así como la posibilidad, para la empresa, de asignar tareas y funciones de acuerdo a los requerimientos productivos. Lo anterior se evidencia, por ejemplo, en el convenio firmado entre el SMATA y la empresa Toyota en 1996, donde se definen dos categorías, -a diferencia de las diez existentes en el convenio firmado con Autolatina en 1989-. Sin embargo, cabe señalar que en el CCT que rige en la firma japonesa desde 2001, si bien las categorías de trabajo son las mismas dos que en el CCT de 1996, incorpora distintos niveles en cada una de ellas, con lo cual se aligera la diferencia respecto de la multiplicidad de categorías mencionada. El

pasaje de una categoría a otra se vincula con la antigüedad, pero sobre todo con las evaluaciones a los trabajadores (el único pasaje de nivel solamente por antigüedad es el primero correspondiente a la categoría de operario polivalente). En el caso de las autopartistas, las categorías existentes en la empresa productora de butacas y paneles son tres, donde la segunda y la tercera tienen dos niveles cada una; las de la firma productora de mazos para cable son cinco y las de la firma productora de parabrisas son cuatro. En esta última, los pasajes se producen por la antigüedad en la empresa y por los procesos de evaluación que allí se desarrollan, aunque incorpora la elección de los miembros de las células de trabajo. En lo que se refiere a las otras dos empresas analizadas los cambios de categorías se realizan a partir de la antigüedad en la empresa, sin que se desarrollen procesos evaluativos para ello.

Dos elementos pueden destacarse a partir de lo dicho: el primero se relaciona con las formas de organización del trabajo que se impone desde la firma núcleo hacia el conjunto de autopartistas y logra consolidar una práctica homogénea alrededor de los criterios de polivalencia. El otro de los elementos a destacarse en relación a ello es que emerge una forma de disciplinamiento e individualización vinculado a los pasajes de categorías establecidos por la evaluación, el incremento de salario que supone estos cambios se ligan al comportamiento en el trabajo y a la participación en la empresa por parte de los trabajadores en la medida que no sólo se evalúa la realización del trabajo sino que se tienen en cuenta factores vinculados a las formas de disciplina (se tienen en cuenta la sugerencias realizadas, el presentismo, el comportamiento en el trabajo). A su vez, el desenvolvimiento de los procesos evaluativos tiende a consolidar una individualización entre los productores directos en la medida que va discriminando entre los que cumplen con los criterios de la empresa y los que no lo hacen.

El énfasis puesto en el “entrenamiento en el trabajo”, como forma de capacitación central implica la continua actualización del acervo de conocimientos previos que posee un trabajador. De esta manera, el saber empírico del trabajo, la capacitación y la formación se plasmarían por medio de los conocimientos creados en el mismo proceso, por la experiencia concreta de trabajo. Ello implica, a su vez, la posibilidad de generación de saberes tácitos por parte de los trabajadores en el marco de las empresas, adquiridos a través de la observación, la imitación y la práctica.

Los conocimientos adquiridos por la experiencia y socializados en contextos de trabajo deben, a su vez, redefinirse en el marco de conocimientos explícitos posibles de ser apropiados por la empresa. Al respecto, los sistemas de participación que se plasman en los CCT de las empresas analizadas sugieren que estos actúan como forma de explicitación del conocimiento, ya que los sistemas de sugerencias, la participación en los círculos Kaizen o de mejora continua¹⁰ aparecen como mecanismos donde las intervenciones de los trabajadores parten del aprendizaje realizado por la experiencia

¹⁰ El sistema de sugerencias es un mecanismo de uso periódico en las empresas analizadas y consiste, mayoritariamente, en realizar pequeños aportes para la mejora del proceso de trabajo. Los círculos se realizan más esporádicamente, dependiendo de la empresa, y consiste en la presentación de proyectos dirigidos a la mejora de distintas áreas o la creación de elementos que posibilitan un incremento de la productividad.

en el trabajo y se transmite por medio de presentaciones, convirtiendo el conocimiento tácito en conocimiento explícito. El conocimiento de los trabajadores adquiridos en el marco del proceso de producción y que se explicita en estas instancias es apropiado por los empresarios, en la medida en que implica mejoras en la productividad del trabajo o formas de reducir los costos, y son posteriormente internalizados al convertirse en medio para la realización de acciones posteriores. De esta forma, los trabajadores incorporan su saber al proceso de producción, explotando a favor de la empresa conocimientos que les habían estado vedados a ésta históricamente.

Estas estructuras organizativas en las que se desarrolla una rotación entre diferentes funciones (según el CCT), facilitarían la existencia de procesos enriquecedores del trabajo, un incremento constante de las competencias y formas calificantes de la fuerza de trabajo. Según Freyssenet (2002: 52)

las organizaciones del trabajo verdaderamente calificantes se caracterizan por la formación de equipos de conducción y mantenimiento que se auto organizan y que tienen la posibilidad real, no sólo de realizar el programa de producción, de ejecutar, sino, sobre todo, de mejorar los resultados de la planta que tienen a su cargo, tanto en volumen como en calidad y tiempos.

Sin embargo, en los casos analizados se estaría limitando fuertemente el grado de participación de los trabajadores en las formas organizacionales, ya que en ellas no existe posibilidad de participar en modificaciones al proceso de trabajo. De esta manera, la organización le corresponde plenamente al empleador, como deja expresa constancia el siguiente párrafo:

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

De esta forma, la participación de los trabajadores aparece inserta en marcos específicos que son estipulados por la empresa y donde se restringe a la realización de actividades de tipo Kaizen¹¹, círculos o sugerencias que puedan contribuir al logro de mejoras en el proceso de producción.

En este mismo sentido también puede observarse el “principio de trabajo estandarizado”, que dispone claramente una separación entre la concepción y la ejecución de las tareas en un marco donde se pregona una relación más estrecha entre las funciones mencionadas, y que pone de manifiesto lo limitado del carácter participativo de los trabajadores, puesto que permite la introducción de pequeñas mejoras al proceso de producción previamente determinado por la firma.

¹¹ Kaizen, según el CCT de Toyota significa mejora continua, haciendo a la empresa más eficiente y más exitosa

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

En investigaciones realizadas anteriormente (Novick et al, 1997) se muestra que la delegación se limita a tareas de control de calidad más que a cualquier otra función. En este sentido, la participación de los trabajadores adquiere la característica de una “implicación forzada”, en la medida que la intervención en los diferentes esquemas organizados por la empresa posibilita los cambios de categorías y con ello en el nivel salarial. Esto se pone de manifiesto en el caso de la terminal Toyota y de la empresa productora de parabrisas, donde la posibilidad de pasar de categorías se da a partir de las evaluaciones que realizan las empresas en las cuales, entre los elementos más importantes para la evaluación, se observa la participación que han tenido los trabajadores en las diferentes instancias. La participación de los trabajadores acotada de esta manera aparece como herramienta que busca su implicación para conseguir su consentimiento y no su resistencia, buscando generar a su vez una forma de integración e identidad empresaria que supere otras lógicas identitarias relacionadas a los colectivos laborales. En relación a ello, el objetivo principal de las prácticas participativas es mejorar el compromiso de los trabajadores con la empresa para facilitar su flexibilidad (Lahera Sánchez, 2005).

De esta manera, la flexibilidad interna vinculada a las formas de organización del trabajo y las prácticas participativas se insertan en marcos específicos que suponen la realización de las tareas por equipos de trabajo, la polivalencia de los trabajadores y la implicación de los mismos y ello emerge como la única manera de desarrollar el proceso de producción lo que implica una lógica taylorista que interviene en las formas procedimentales.

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

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

En la firma productora de parabrisas, por su parte, se establece una jornada con promedio prurisemanal, donde el promedio semanal es de 46.67hs, llegando a corres-

ponder semanas de 52 hs de trabajo. En relación a ello, lo que evidencian los CCT de trabajo es el ejercicio de poder que tiene la empresa terminal sobre el conjunto de los trabajadores. Precisamente, mientras que entre los trabajadores de las terminales el horario de trabajo se encuentra regido por el empleador y supeditado a sus decisiones, en las autopartistas aparece la dependencia con la terminal y de los trabajadores de éstas con aquella.

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

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

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

Otro de los elementos que debe resaltarse es el relativo a la disposición de los tiempos, al descanso que le corresponde al trabajador durante la jornada de trabajo. En relación a ello, tanto las firmas autopartistas metalmecánicas como la terminal tienen descansos de 40 minutos, aunque estos pueden verse afectados por el sistema de “parada de línea en posición fija”¹², y dos descansos más, de 10 minutos cada uno, sin que ello implique una parada del proceso de trabajo, requiriendo y transfiriendo la responsabilidad al equipo de trabajo que debe regular los descansos de cada uno de los componentes para no parar el proceso de producción. En lo que respecta a la productora de parabrisas, los trabajadores cuentan con un solo descanso

¹² Este concepto significa que la línea de producción sólo se detendrá una vez que se complete un ciclo completo de trabajo.

de 30 minutos, sin la posibilidad de parar el proceso de trabajo, dejando al equipo de trabajo la responsabilidad de determinar el cumplimiento del mismo. La autonomía del equipo de trabajo, en estos casos, radica en la forma en que se cumplimentará con las exigencias empresarias y en el momento en que cada integrante deberá trabajar más intensamente.

Esto, que a simple vista aparece como un mecanismo de incremento de la intensidad del trabajo, tiene un correlato en el nivel relacional, en la medida que los procesos de integración se desarrollan solamente en el marco del equipo de trabajo, y en relación a la especificidad del proceso productivo, sin dejar espacio para que se desarrollen otras formas de relación que podrían darse si se efectuase el descanso en forma conjunta. Es decir que se bloquea, en el espacio mismo de trabajo, toda forma de relación que no sea la estrictamente laboral, intentando asegurar, las empresas, una profundización de los niveles de heterogeneidad existente entre los trabajadores. El espacio de sociabilidad se convierte en un ámbito que reproduce las condiciones de la misma producción y obstaculiza las posibilidades de concreción colectiva de los trabajadores

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

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

Este ejercicio que aparece como simple puesta en práctica de las posibilidades que brinda el mercado de trabajo y las regulaciones vigentes como mecanismos seleccionador y de pautas que posibilitan hacer frente fácilmente a los avatares de la demanda, marcan las condiciones de heterogeneidad entre los trabajadores. No sólo entre los trabajadores de diferentes empresas, sino al interior de las mismas creándose, de esta forma, mecanismos que tienden a dividir al colectivo de trabajo a partir de la introducción de criterios vinculados a la flexibilidad externa, con distinciones que actúan como disciplinadores entre los temporarios y los permanentes. “Esto implica una escisión entre un “núcleo estable” de trabajadores protegidos y una “periferia” de trabajadores precarizados. (Palomino, 2000). Sin embargo, la firma terminal logra transferir hacia las empresas proveedoras el impacto de la crisis lo que hace que los trabajadores de la empresa núcleo gocen de mayor estabilidad que los de las proveedoras.

En esta facilidad de entrada y salida de trabajadores es donde se manifiesta el carácter híbrido del modelo, ya que se procesan mecanismos de flexibilidad interna con las lógicas que caracterizan la flexibilidad externa, dándole a los empresarios las facilidades para tomar y desprenderse de trabajadores en la medida que se posibilita reducir los costos de egreso de los mismos.

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

Así, se desprende que existe una cantidad de mecanismos tendientes a facilitar la heterogeneización del colectivo de trabajadores, erosionando los elementos que posibilitaban la concreción de una identidad vinculada al trabajo y a los trabajadores. De esta manera, la heterogeneización productiva en primera instancia como rasgo característico de división del trabajo produce sus efectos sobre la división laboral, profundizada en los distintos espacios de trabajo por medio de los mecanismos mencionados

De esta manera los CCT ponen de manifiesto el carácter que asume la flexibilidad externa, donde se busca reducir los costos laborales vía la reducción de las horas extras y el ingreso y egreso de trabajadores, a la vez que comienzan a evidenciarse procesos de hibridación en la medida que los mecanismos de flexibilidad interna se articulan con aquellos aspectos que refieren a la flexibilización externa induciendo a que se desarrollen modelos productivos cercanos a los híbridos alejándose de los otros modelos se han desarrollado en diferentes países que se han caracterizado anteriormente. De esta forma, las lógicas que se imponen desde las firmas núcleos hacia los proveedores hace aparecer a las organizaciones del trabajo como taylorizadas, ya que se imponen procedimientos en cada una de las firmas.

6. Conclusión

Dada las características de las condiciones de trabajo en las empresas, analizadas por medio de los CCT la empresa núcleo determina la firma de los CCT en las empresas proveedoras, ya que transmite sus formas hacia el conjunto de las empresas y condiciona su posterior desarrollo. En este sentido, puede manifestarse el poder que ejerce la empresa terminal sobre el resto de las empresas, introduciendo en las firmas proveedoras las lógicas que ella impuso en el establecimiento de las condiciones de trabajo. De esta manera, la imposición de las formas de producción

aparecen como lógicas tayloristas que se manifiestan en la dinámica organizacional y en los elementos que refieren a la separación entre los diseñadores y ejecutores.

Ello remite a los procesos de hibridación desarrollados en las prácticas laborales en la medida que se produce una articulación entre elementos de flexibilidad externa e interna donde han intervenido los sindicatos desde una dinámica descentralizadora, convirtiéndose la empresa en espacio de articulación y negociación, sin que ello implicase tener en cuenta las particularidades de cada una de las firmas.

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

Teniendo en cuenta lo dicho, se distinguen características o niveles diferenciales en torno a la empresa de pertenencia, la modalidad contractual y las condiciones de trabajo. En este sentido se constituye un primer nivel de trabajadores centrales y estables perteneciente a la empresa núcleo que gozan de ingresos más elevados, con estabilidad en el empleo favorecidos, en ese sentido, por la particularidad que presenta la jornada laboral anual y su plena utilización para atenuar las crisis, haciéndola recaer sobre sus proveedores, en la medida que no cuentan con la capacidad para amortiguar los efectos de las mismas. Sin embargo, dentro del núcleo se encuentran los trabajadores pertenecientes al segundo nivel, que son los vulnerables de la firma; son aquellos que están con contratos por tiempo determinado y que representan los mecanismos de atenuación de las crisis dentro de la empresa, y cuya inestabilidad está dada por las condiciones del mercado quedando supeditados a la evolución de la producción.

En lo que respecta a los autopartistas, se encuentra el tercer nivel de trabajadores constituidos por lo que podríamos denominar “estables condicionales” y un cuarto nivel representado por aquellos trabajadores con contratos por tiempo determinado. Los primeros son los que gozan de cierta estabilidad, aunque con una fuerte dependencia no sólo de la empresa de pertenencia sino también de los criterios de la demanda que establece la empresa núcleo. Los trabajadores temporarios de las empresas autopartistas se pueden denominar “secundarios”, en la medida en que representan los puntos más precarizados de la trama desde la óptica de los CCT y se encuentran como el punto de fuga más importante para sortear los ciclos que presenta la demanda.

Sin embargo, tal como se señaló más arriba, no sólo las formas de flexibilidad externa se dan en las empresas más alejadas del núcleo o las pertenecientes al tercer nivel de proveedores, sino que aparecen y se desarrollan en las empresas más cercanas, y en el núcleo mismo, configurando un marco que cruza los distintos niveles.

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

Dicho ello, se puede observar una lógica de funcionamiento de la trama donde las relaciones laborales se alejan de las formas “típicas ideales” de puesta en funcionamiento de la fuerza de trabajo. En este sentido, si bien las formas discursivas plasmadas en los CCT parecen indicar la existencia de criterios de flexibilidad interna, la puesta en funcionamiento del proceso de trabajo sugiere la idea de modalidades de flexibilización externa que chocan con los criterios de desarrollo en el trabajo, conformando un proceso de características “híbridas”. En este marco, los criterios de flexibilidad interna son contradictorios con las formas de contratación, ya que ello impide un mayor involucramiento de los trabajadores, una mayor inversión empresaria en desarrollo de recursos humanos y menores actividades de capacitación, debido a las características temporales de los¹³.

La fragmentación empresaria por medio de la lógica de tercerización, como lógica de organización productiva, se refleja en la heterogeneización del colectivo laboral y la lleva a su punto más extremo, marcando las diferenciaciones entre los trabajadores de distintas empresas e incrementando las asimetrías existentes logrando, en la medida que fragmenta, reducir los costos salariales del conjunto. La estrategia empresaria, al fragmentar el proceso en múltiples unidades productivas, fragmenta no sólo las condiciones de trabajo, sino también la fuerza que pueden adquirir los trabajadores bajo otras condiciones de producción.

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

Este proceso de hibridación de las relaciones laborales y su dinámica taylorista parece apuntar a incrementar los procesos de heterogeneización laboral sustituyendo los espacios de anclaje de los colectivos laborales. Por una parte la empresa núcleo impone sus lógicas al conjunto de proveedores lo que tiene efectos sobre los trabajadores de otras empresas y pone de manifiesto el poder de aquella firma por sobre el resto. La imposición de esas lógicas lleva a que se desarrollen formas de hibridación en las empresas en torno a las relaciones laborales que conducen a un proceso de taylorización.

¹³ Este tipo de contratación tomó impulso en el sector analizado con la crisis de 2001, elemento que pudo corroborarse en la realización de entrevistas a informantes clave de distintas empresas, en algunas de las cuales el personal contratado a plazo llegaba al 30% del personal operativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, Facundo; YOGUEL, Gabriel
 2004 “Competitiveness and production networks: the case of the Argentine automotive sector”, *Industrial and Corporate Change*; 13 (4), pp: 619-642.
- BILBAO, Andrés
 1999 “La globalización y las relaciones laborales” en: *Cuadernos de relaciones laborales*, N° 15, Madrid, pp. 123-137.
- BISANG, Roberto; NOVICK, Marta; SZTULWRK, Sergio y YOGUEL, Gabriel
 2004 *Las redes de producción y el empleo: elementos básicos para la formulación de políticas públicas*, mimeo, Lima: para oficina de la OIT, Enero.
- BOYER, Robert
 1987 *La flexibilidad laboral en Europa*, Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social
- BOYER, Robert
 1992 “*Labour institutions and economic growth: The ‘regulation’ approach*”, París: CEPREMAP.
- CASTILLO, Juan José
 1989 “La división del trabajo entre empresas” en: *Sociología del trabajo*, N° 5 Invierno 1988-1989, Madrid: pp. 19-39.
- CORIAT Benjamin
 2000 *Pensar al revés*, Buenos Aires: Siglo veintiuno
 Convenios Colectivos de trabajo (CCT): 190/96 E, 449/01 E, 665/04 E, 614/03 E, 98/94 E, 475/02 E, 252/04 E.
- DELFINI, Marcelo y CROSS, Cecilia.
 2005 “La construcción de hegemonía en las empresas. El caso de una firma del sector automotriz”. En: *Estado y relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas*, Arturo Fernández, coord., pp. 193-216 Buenos Aires: Prometeo.
- FERNÁNDEZ, Arturo
 2005 *Estado y relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo.
- FREYSSINET, Michel
 2002 *Trabajo, automatización y modelos productivos*, Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- GOLDÍN, Adrián
 1998 “El estado de la Negociación Colectiva y la reforma laboral” *Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de Estudios del trabajo*, Buenos Aires. Del 4 al 6 de octubre.

GOLDÍN Adrián

2001 “Continuidad y cambio en el sistema Argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico” Documento de trabajo N° 20, UdeSA, Buenos Aires.

JABBAZ, Marcela, DE MENDOÇA Ángel, JAIME, Analía, GONZÁLEZ, Natalia.

2001 “Industria automotriz Argentina. Reconversión, crisis y cambios en la relación laboral” *Ponencia presentada en el V Congreso Nacional de Estudios del trabajo*, Buenos Aires. Del 1 a 3/8.

LAHERA, SANCHEZ, Arturo

2005 “Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores: La participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario” en: CASTILLO, Juan José *El trabajo recobrado* Buenos Aires, Miño y Dávila.

LINHART, Daniele

1997 *La modernización de las empresas*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.

LUGONES, Gustavo y SIERRA, Pablo

1998 “Los cambios en la industria automotriz argentina en los años noventa”, Documento de Trabajo N° 9, Grupo Redes, Buenos Aires: Instituto de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología, Universidad Nacional de Quilmes.

MOTTA, Jorge

1999 “El nuevo modelo de organización industrial vigente en el sector automotor argentino”, mimeo, Proyecto CEPAL/CIID, Reestructuración industrial, innovación y competitividad internacional en América Latina, Fase II.

MOTTA, Jorge; MILESI, Darío; ROITTER, Sonia; DELFINI, Marcelo; YOGUEL, Gabriel.

2005 “La trama automotriz en Argentina: Reseña de la literatura”, mimeo.

NOVICK, Marta.

1998 “Reconversión segmentada en la Argentina: Empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los 90” en: *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y Sindicatos en América Latina*,; pp. 51-72. Montevideo: OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional

NOVICK, Marta y CATALANO, Ana.

1996 “Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz Argentina” En. *Estudios del Trabajo*, pp 63-99, Buenos Aires, Julio.

NOVICK, Marta y YOGUEL, Gabriel.

1999 “Espacios emergentes en la industria automovilística internacional: algunas evidencias del caso argentino”, *Serie Ponencias N° 3*, Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, Abril.

NOVICK, Marta.; MIRAVALLS, Martina; SENÉN GONZÁLES, Cecilia; BARTOLOMÉ, Mara., y BUCETA, Mariana

1998 *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales. Un análisis cualitativo en el sector metalmeccánico argentino.*; Montevideo: OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

PALOMINO, Héctor.

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

ROJAS, Eduardo

1998 *El saber obrero y la innovación en la empresa*, Montevideo: OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional

YOGUEL, Gabriel; NOVICK, Marta; MARÍN, Anabel

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

YOGUEL, Gabriel; NOVICK, Marta; CATALANO, Ana. Y ALBORNOZ, Facundo.

2001 “Adaptación de modelos productivos en países emergentes: el caso de la industria automotriz en la Argentina” Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento. Laboratorio de Investigaciones sobre Tecnología, Trabajo, Empresas y Competitividad; Documentos de Trabajo, 25 p.