

Unión de Obreros y Empleados del Gas de Uruguay

Taller de Análisis y Propuesta para la Acción Sindical:

“Reestructuración de la Empresa y Categorías Laborales”

Montevideo, 3 y 4 de Agosto de 2006

Daniel Ximénez Sáez (TEL)¹

La importancia de la negociación colectiva

Mientras escuchaba el valioso informe que hizo el Cro. Mario Carreño, pensaba la importancia que tiene que los trabajadores y sus organizaciones puedan llegar a elaborar su propio punto de vista sobre la gestión de la empresa y de la actividad, sobre cómo se debe administrar la empresa e incluso sobre cómo se administra el negocio.

Uno de los puntos más altos que alcanzan los trabajadores organizados es cuando llegan a plantearse discutir con la empresa, con los dueños de la empresa, sobre cómo administrarla. Algo que hoy puede parecer normal para este sindicato, pero si nos remontamos a los orígenes de las relaciones laborales en esta sociedad hay que recordar que eso no existía para nada, ni siquiera para la relación contractual, ni para las condiciones de trabajo. En los comienzos el empleador pretendía que cada trabajador tratara directamente con él en forma individual las condiciones de contratación, que fuera él quien estableciera en forma totalmente discrecional las condiciones de trabajo, el tiempo y los ritmos de trabajo, el salario y demás condiciones y que al trabajador solo le quedara aceptar o no esas condiciones, decisión que tomaba determinado por su necesidad del empleo para obtener un sustento para él y su familia. Si tenía algún margen no aceptaba todo y regateaba, pero normalmente aceptaba porque no tenía muchas alternativas. El ideal para el empresario es que no exista negociación colectiva, sino que cada trabajador discuta su contrato por separado, aislado.

Cuando se empezó a discutir colectivamente, es decir cuando el empleador tuvo que aceptar discutir con una representación del conjunto de los trabajadores y que lo que así se pactara valiera para todos, cuando las empresas tuvieron que aceptar este tipo de negociación, después de muchas luchas y de mucho sacrificio, de mucha sangre, fue un avance histórico para la clase trabajadora. Lo que vino después fue un proceso donde se fue ganando terreno paso a paso, un proceso por el cual los trabajadores le fueron imponiendo poco a poco a las empresas el derecho a opinar sobre como se organizaba el trabajo, hasta llegar al grado máximo que es que los trabajadores puedan decirle a la empresa ya no solo como son las relaciones laborales en ese ámbito sino como debería ser la propia política de la empresa, la estructura y el carácter de la empresa.

Los trabajadores y la sociedad vienen enfrentando desde hace más de 20 años a nivel mundial y en nuestros países con mucha fuerza a partir de los 90, una reestructuración de la economía y las relaciones laborales. En una gran medida esta reestructuración ha significado un retroceso en ese proceso histórico que yo hablaba antes, ya que ha consistido, entre otras cosas, en un intento por parte de las empresas de recuperar control y discrecionalidad sobre la relación laboral y un intento de hacer retroceder a los trabajadores, de hacerles perder control y poder dentro del lugar de trabajo y dentro de la sociedad en general.

¹ Este texto es la desgravación corregida de la exposición realizada durante el taller.

Este proceso se ve reflejado en las empresas, en los lugares de trabajo, y también se ve reflejado en la legislación laboral y en los convenios colectivos. En el Uruguay no existe la tradición de negociación por Convenios Colectivos de Trabajo como hay en otros países. En la Argentina, por ejemplo, hay una larga tradición por la cual los sindicatos y las cámaras empresarias acuerden periódicamente una especie de contrato donde se contemplan todos los aspectos de la relación laboral, las formas de contratación, la forma de ingreso, las remuneraciones, las condiciones de trabajo, el régimen de licencias, las tecnologías, etc. Cuando más poder tienen los trabajadores más extensos son los convenios, mas numerosas son las conquistas, y mayor es el número de temas que las empresas tienen que aceptar discutir y acordar con sus empleados.

Los sistemas de categorías

A nosotros nos convocaron a tratar un tema en particular, el tema de las categorías, que es un aspecto mas de las relaciones laborales. Es un aspecto que, como todos los demás, esta íntimamente relacionado con los otros, no es una cosa aislada que funciona por si misma sino que tiene estrecha relación con otros aspectos de la relación laboral. La relación más inmediata y clara es la que tiene con el salario, con las remuneraciones. Como sabemos, todo sistema de categorías va asociado a un sistema de remuneraciones, concretamente con una escala salarial. Pero las categorías tienen relación también con otras muchas cosas, relación que no es tan clara, que no es tan evidente, y que por eso a veces no se les presta suficiente atención o se las deja pasar por alto. Por ejemplo no siempre se le da importancia a los cambios fuertes que se producen en las categorías, no se visualiza de inmediato las consecuencias que esos cambios pueden traer. Hay cambios que tienen efectos inmediatos, que afectan al conjunto en forma muy clara, por ejemplo, si se recortan los salarios, el efecto perjudicial, esta clarísimo: si baja nuestro poder adquisitivo sabemos que el mes que viene vamos a poder pagar menos cosas. Y también vemos que es algo que afecta a todos, que es un problema de todos. En cambio si se hacen cambios en otros aspectos no siempre están claras las consecuencias. Por ejemplo, las consecuencias de los cambios en los sistemas de categorías no se ven de inmediato y las consecuencias no se viven de conjunto, las consecuencias se empiezan a vivir de forma individual, cotidianamente, en los lugares de trabajo cada compañero empieza a encontrarse en situaciones nuevas, situaciones que le van haciendo tomar conciencia de a poco que aquel cambio que se produjo en el sistema de categorías, ahora le esta trayendo consecuencias concretas, y no sabe en que medida eso le esta ocurriendo al resto, y menos aun sabe de que forma puede estar afectando a la fuerza del conjunto, a la fuerza del colectivo.

Cambios recientes en los sistemas de categorías

Los sistemas de categorías han sufrido fuertes cambios en los últimos años junto a otros muchos cambios que hemos padecido los trabajadores, que han implicado pérdida de conquistas, deterioro de las condiciones de trabajo, rebaja del poder adquisitivo de los salarios, de mayor inestabilidad en el empleo, etc.. Cambios que han afectado al trabajador en forma individual y de conjunto, como clase. Así tenemos hoy una parte sustantiva de la clase trabajadora en situación de desocupación estructural, algo que ya esta instalado en todo el mundo, un mínimo del 10% de desocupación que no va a bajar. Otro porcentaje mayor de gente que esta trabajando “en negro”, fuera de la ley, desprotegido. El empleo “en negro”, el trabajo informal, cada vez mas precario, son consecuencias de todo este proceso, de todos estos cambios impulsados por el gran capital transnacional con la ayuda de los organismos internacionales y los gobiernos neoliberales, que afectan al conjunto de la clase. Pero hay cosas que afectan a los que están ocupados cuyas consecuencias son menos visibles, uno de ellas son los nuevos sistemas de categorías, en lo que me voy a centrar ahora.

El proceso de reestructuración capitalista

Para entender los cambios que quieren las empresas en relación con las categorías hay que verlos enmarcados en toda una serie de cambios que se vienen impulsando en las empresas. Es necesario para entender de qué se tratan, para entender la importancia que tienen, para entender a donde apuntan, y para entender por que las empresas insisten tanto con esto, para entender que no es un hecho aislado, que nos es algo que se le ocurrió a un gerente sino que es parte de un conjunto de estrategias que se vienen implementando a nivel mundial y que por eso mismo están íntimamente relacionadas entre si y tienen objetivos bien determinados. Necesitamos tener estas cosas claras para prepararnos, tener muy en claro qué es lo que esta en juego y así poder pensar estrategias para tratar de ganar lo mas que se pueda, después vendrá la parte táctica, la evaluación de fuerzas para ver hasta donde se pelea, hasta cuando se puede seguir, que se resigna, que se negocia...

En la carpeta tienen un cuadro (se adjunta) que resume esquemáticamente todo este proceso de cambios en todos los niveles de la sociedad y en todo el mundo, que se ha operado en las ultimas 3 décadas. Les queda como una ayuda memoria, un punteo de todas las cosas que han pasado en el mundo, llamativamente con bastante similitud en todos los países. A pesar de las grandes diferencias de todo tipo que hay entre los países, sin embargo tanto a nivel de las empresas como de los gobiernos, las políticas en general han sido muy similares, similitudes que nos confirman que este no es un proceso que se les ocurrió a una empresa o a un gerente en particular o a un gobierno o a un presidente (nosotros supimos tener un presidente en la Argentina durante varios años que pretendía que él había inventado todo esto). Este es un proceso que se origina en los países centrales a mediados de la década del 70, se hace fuerte en la década del 80 con gobiernos como el de Reagan y Thacher en los países centrales, y que nosotros lo empezamos a sentir fuerte a partir de la década del 90. Es un proceso que se da en todos los ámbitos de la sociedad. Es un proceso sostenido, generalizado, y que no descansa, lo que quiere decir que cuando no logran imponer algo, vuelven una y otra vez a intentarlo (piensen ustedes por ejemplo en los sucesivos intentos de privatización en Uruguay).

Un nuevo modelo de empresa

Dijimos que había cambios en toda la sociedad pero vamos a concentrarnos ahora en lo que pasa a nivel de las empresas, que es donde todo este proceso general se concreta, se materializa. Nosotros decimos siempre que los empresarios tienen dos grandes objetivos permanentes, en cualquier circunstancia, en cualquier empresa, en cualquier país, hay siempre dos objetivos que son los que orientan cualquier estrategia empresaria. Esos objetivos permanentes son: la ganancia y el control. Obtener, mantener o aumentar las ganancias o, mirándolo desde otro lado, reducir costos, que es una forma de obtener, mantener o aumentar las ganancias. Y mantener o aumentar el control sobre la empresa y en particular sobre la parte viva de la empresa, la que es la mas difícil de controlar, que son los trabajadores y, acá también viéndolo desde el otro lado, tratar de que los trabajadores no tengan o tengan menos control sobre el proceso de trabajo y la empresa. Estos son los objetivos generales, muy obvios. A estos dos objetivos generales permanentes se le suma un objetivo general de esta etapa histórica, de la reestructuración: la flexibilidad. Esta palabra que hace 10 o 15 años no sabíamos bien de que se trataba y tendía a caer simpática, porque se opone a rigidez que uno siempre lo asocia con cosas negativas, hoy en día la mayor parte de los países y la mayor parte de los trabajadores creo que ya tienen una actitud de mucha cautela o directamente de rechazo a esta palabra, porque ahora aparece asociada a un montón de consecuencias negativas. La flexibilidad desde el punto de vista del empresario significa poder administrar su inversión y su empresa sin las ataduras, sin las "rigideces", heredadas del pasado, ya sea a nivel de la tecnología, del modelo de empresa, o de las relaciones laborales.

A nivel de la empresa se comienza a cuestionar la eficiencia de un modelo caracterizado por la integración y la producción en masa orientada a la oferta. Este modelo de empresa empieza a aparecer como vulnerable frente a las nuevas características de los mercados que se muestran saturados e imprevisibles, donde es cada vez más difícil colocar los productos, donde consiguientemente ha aumentado fuertemente la competencia entre las empresas y por lo tanto hay una disputa mucho más intensa, por los mercados. Esa competencia estimula la aparición de nuevos productos o de nuevas tecnologías que determinan que rápidamente un producto o un modelo queden obsoletos o muy caros y no se pueda vender. Los gerentes tratan de cambiar a las empresas para que puedan estar en condiciones de responder rápidamente a los cambios de los mercados y adoptar rápidamente las cosas convenientes que se puedan ir presentando, descartando las negativas y así sucesivamente. Entonces surge un nuevo tipo de empresa. La empresa que predominaba hasta ese momento era la empresa integrada, la empresa que trataba de abarcar todas las etapas de la producción de un bien o un servicio. Se suele poner como ejemplo de este modelo de empresa a la automotriz Ford, de principios del siglo 20. Ford fabricaba el auto desde el principio hasta el fin, producía no solo la rueda sino también la madera, y para eso tenía plantaciones de árboles. Tenía integrada en una sola empresa todas las etapas de la producción del bien y, en un sentido vertical, la empresa integraba desde la concepción del producto hasta la venta del mismo. Ford no solo inventó la cadena de montaje sino que inventó todo este sistema de ventas por concesionarias distribuidas por las ciudades del país. Esta era la concepción de la empresa: cuanto más grande y más control tenía sobre la producción, más control tenía sobre un producto y sobre el mercado; por economía de escala disminuía los costos fijos, entre otras ventajas. Empleaba así a una masa enorme de trabajadores.

La empresa fordista y los sindicatos modernos

Y con esta forma de conseguir la ganancia que tenía ese tipo de empresa también surgieron los grandes sindicatos modernos. La gran masa de trabajadores vinculados a una sola gran empresa, trabajando juntos en un proceso muy integrado, crearon las condiciones para los grandes sindicatos que conocemos en la época moderna, frente a los sindicatos del siglo anterior más basados en los oficios .

Estos sindicatos empezaron a recuperar poder en el lugar de trabajo y a poner condiciones. ¿Por qué digo que empezaron a recuperar poder en el lugar de trabajo?. Porque los sindicatos anteriores, basaban su poder en la dependencia que el empresario tenía del saber del obrero de oficio, en su habilidad y experiencia, en tanto la producción descansaba en gran medida en la actividad manual y calificada de esos obreros. Ford con su modelo de fábrica termina con eso al concebir la idea de la cadena de montaje donde todo el trabajo está subdividido y donde cada puesto de trabajo puede ser ocupado por un trabajador con menos calificación: poner un tornillo, encajar una pieza en otra, ajustar una tuerca, lo puede hacer casi cualquier persona. Cada uno de esos nuevos trabajadores no tenían oficio, no tenían un gran conocimiento, se empiezan a incorporar a las fábricas miles de trabajadores migrantes del campo o el exterior, que venían sin experiencia industrial, muchos ni hablaban el idioma, que estaban desesperados por trabajar y dispuestos a hacerlo por mucho menos dinero que los viejos obreros artesanos. Con su sistema, Ford logró prescindir de todos esos trabajadores de oficio que tenían tanto orgullo por su tarea y ponían muchas condiciones.

De esa forma los trabajadores y sus sindicatos perdieron poder en los lugares de trabajo y el empresario obtuvo un gran control sobre el trabajo, pudo imponer los ritmos y bajar los salarios. Con el tiempo los trabajadores se empiezan a organizar bajo este nuevo sistema, imaginando nuevas respuestas, nuevas formas de defender sus intereses y recuperar poder en el lugar de trabajo. Ahí nacen por ejemplo los acuerdos de producción entre los

trabajadores: se ponían de acuerdos entre ellos para decidir cuánto producir, cuántas piezas, y así poner límites a los ritmos que les imponían, agotándolos y enfermándolos, se ponían de acuerdo entre ellos y ahí hacían un frente de resistencia al agotamiento, al trabajo extenuante. También dijeron no debemos aceptar sistemas de premios por rendimiento, porque en ese contexto, esos sistemas de estímulo, están asociados a ritmos crecientes y a mayor explotación. Y la huelga masiva se volvió el método de lucha más poderoso y preferido.

Otra conquista fueron los sistemas de categorías, por el cual cada uno hace lo que le corresponde y no hace lo que le corresponde a otro, respetando los puestos de trabajo y defendiendo la ocupación, impidiendo la superposición de tareas y responsabilidades, que terminan agotándolo a uno y sacándole el trabajo a otro.

Esas fueron las distintas trincheras que fueron inventando los trabajadores en esa nueva realidad empresaria, en base a las cuales se construyeron los sindicatos de esa época y desde donde empezaron a recuperar derechos, más licencias, menos tiempo, menos ritmos, más vacaciones, derechos sindicales, que fueron reflejándose con el tiempo en los convenios colectivos que acordaban los sindicatos y las empresas. Todos esos acuerdos y situaciones que se fueron creando de hecho a partir de la relación de fuerzas en los lugares de trabajo, se iban plasmando en los convenios, primero a nivel de empresas, luego de rama, con las cámaras empresarias respectivas.

Los objetivos empresarios en la reestructuración

Pero ¿qué quieren ahora las empresas?. Pues quieren terminar con todo eso. No va más la empresa integrada, la empresa que hace todo. Ahora conciben otro tipo de empresa, en la que reducen al máximo las tareas, en la que retienen solo aquellas tareas que consideran el núcleo estratégico de la producción, el que implica trabajo más calificado, el que produce mayor valor agregado, y tercerizan o subcontratan todo lo que pueden del resto. Con esto logran un doble objetivo: hacen más chica la empresa, más rápida y fácilmente adaptable; y además reducen fuertemente el personal contratado en forma directa. Es una reducción aparente porque hay un conjunto de trabajadores que sigue produciendo para la empresa pero ahora están separados en otras empresas, bajo otros regímenes contractuales, en otros sindicatos, y hasta en otros países. La cantidad involucrada en la producción puede no variar mucho, pero ahora está mucho más fragmentada y en situaciones diferentes y desiguales. Parte de la reducción real de personal se origina por las peores condiciones de trabajo de las empresas terceras, en las que al aumentar los ritmos de trabajo, por ejemplo, necesitan menos personal.

La tercerización, o subcontratación o satelización, es el primer cambio estratégico en la concepción de empresa. Apunta a ganar flexibilidad. Una empresa flexible sería aquella que puede adaptarse rápidamente a las variaciones de la demanda, a los cambios en los mercados, que pueden cambiar fácilmente lo que hacen, producir simultáneamente distintos modelos y en series chicas, e incluso mutar su actividad principal (dejar de producir y pasar a importar y comercializar, por ejemplo) o su localización, mudando de ciudad o país.

Tratan de lograr esta empresa flexible por diversas vías: nuevas tecnologías informatizadas, nuevas formas explotación y control del trabajo y la llamada Flexibilización Laboral.

La informática permite por un lado máquinas mucho más automáticas y más adaptables, que permiten rápidas variaciones dentro del proceso de producción; permiten también desagregar y distribuir la empresa y sus proveedores por distintas partes del país o del mundo.

Entre las nuevas formas de gestión del trabajo y la producción tenemos el Justo a Tiempo, Producción Ajustada (Lean Production), el Toyotismo, la Calidad Total, los Círculos de Calidad, y el Trabajo en Equipo. Cosas diferentes pero con mucho en común.

Dentro de la Flexibilización Laboral distinguimos analíticamente cuatro grandes formas de flexibilización, aunque la práctica se dan juntas y combinadas: la Numérica (que esta asociada directamente con la idea de flexibilización contractual), la flexibilización Horaria o de la jornada de trabajo, la flexibilización Salarial y la flexibilización Funcional.

La Numérica procura que la empresa pueda aumentar o reducir la cantidad de personal sin mayores obstáculos legales ni económicos, y esto se relaciona con los montos indemnizatorios y la posibilidad de despedir sin mayores conflictos. Aquí incluimos a la flexibilidad contractual porque todas las nuevas formas flexibles de contratación (contratos a término, pasantías, becarios, eventuales, a prueba, etc..) apuntan a facilitar la terminación de la relación de empleo sin pagar indemnización y hasta que no parezca un despido. En Uruguay, un ejemplo extrema es la llamada “empresa unipersonal”, que es una forma de contratar personal muy fraudulenta, porque simula una forma de tercerización por la cual un trabajador asalariado normal figura como si fuera una empresa a la que se contrata, y toda las cargas que tendría la empresa como empleador se le traslada al trabajador en tanto “empresa unipersonal”. Es una manera muy original e hipócrita de flexibilización del régimen contractual.

La flexibilidad salarial seria la posibilidad que tendría el empresario de variar la remuneración del personal de acuerdo a su necesidad y conveniencia. Una de las cosas que más les ha costado a los empresarios es que los empleados acepten rebajas a sus salarios. A partir de la década del 70 esta rebaja se impuso de hecho mediante la inflación, que determinaba la rebaja relativa de los salarios (del salario real), pero desde que el combate a la inflación se convirtió en un objetivo prioritario de empresarios y gobiernos, la rebaja de los salarios solo fue posible por medio de la disminución de sus valores absolutos. En muchos países lo han conseguido y donde no han podido hacerlo en forma directa lo han hecho a través de flexibilizar el recibo de sueldo incorporando una cantidad creciente de rubros variables al mismo. Eso les permite a las empresas ir variando los montos de las remuneraciones de bolsillo. Lo mas clásico son los ticket canasta que en muchos casos es una parte significativa del salario, que no paga jubilación, y que la empresa puede poner y sacar cuando quiera. Es un ejemplo que muestra como la empresa puede aumentar o reducir lo que le paga al trabajador a través de incorporar un rubro nuevo dentro del recibo de sueldo, pero hay otras formas como rubros asociados al rendimiento, al presentismo, a la productividad o a la calidad. Son todas formas de vulnerar aquel principio de no trabajar o cobrar en función del rendimiento sino en función del tiempo.

La flexibilidad horaria también asume muchas formas, el caso mas importante es el llamado banco de horas que muchas empresas en el mundo han implementado. Es un método por el cual el trabajador ya no tiene una jornada fija, una jornada normal con un limite de horas, sino que la empresa habla de una cantidad de horas a trabajar en el año que administra de acuerdo a su conveniencia: así un día pueden hacer que el empleado trabaje 8 horas, otro que trabaje 12, otro día que trabaje 4, otro día que no trabaje ninguna hora, de acuerdo a las necesidades de producción que va teniendo la empresa. Eso les permite administrar el personal de forma tal que cuando tiene mucho trabajo los hace trabajar mas tiempo sin tener que incorporar personal extra o pagar horas extras; así como cuando tiene poco trabajo y existe tiempo libre en el personal, no tienen que pagar salarios a gente que esta sin tareas. Hay muchos ejemplos más de flexibilidad horaria, desde administrar el tiempo de trabajo de los trabajadores de forma totalmente discrecional (en comercio, el caso de supermercados es el mas paradigmático, en ellos esta totalmente alterado lo que es la semana laboral, los fines de semana como días de descansos, etc.), alterando fuertemente la organización de la vida personal.

Finalmente esta la flexibilidad funcional, y acá nos vamos acercando al tema que nos ocupa (las categorías), donde lo que se pretende es romper con la idea de que cada trabajador tiene un puesto y una tarea y no se le puede obligar a hacer otra y menos si esa tarea es de inferior categoría. Si un trabajador realizaba una tarea de una categoría superior, primero, debía abonársele el salario correspondiente a esa categoría superior, y después, si la realizaba durante determinado tiempo adquiría el derecho a cobrarla en forma permanente, aunque volviera a realizar tareas de la categoría inferior. Para el empresario esto es considerado una rigidez: no puede obligar a un trabajador de otra categoría a ocupar un puesto vacío circunstancialmente, y si aquel acepta debe pagarle más, y quizás seguir haciéndolo aunque ya no realice esa tarea superior.

Desde el punto de vista empresario este tipo de límites a su poder discrecional de administración los ve como una irracionalidad, como una practica no eficiente que provoca pérdida de rentabilidad y de competitividad. El discurso de las empresas afirma que si se les permite a ellos hacer todos estos cambios, aunque al principio puedan ser medio traumáticos para los trabajadores, a la larga se van a beneficiar todos por que las empresas van a ser mas eficientes va a aumentar el nivel de inversión y por lo tanto va a haber mas trabajo y mejores salarios.

La polivalencia funcional se ha ido imponiendo sin necesidad de leyes o acuerdos con los sindicatos. Los empresarios las han ido implantando por la vía de los hechos. Seguramente les ha pasado a ustedes, porque ha pasado en muchos lugares, que si bien no han firmado acuerdos de polivalencia, por la vía de los hechos, en base a una correlación de fuerzas circunstancial, las empresas van instalando prácticas de polivalencia o de flexibilidad funcional.

Trabajadora: -Eso de a igual trabajo igual paga se perdió, los acuerdos individuales permiten bajar y diferenciar los sueldos.

Trabajador: - Lo del obrero polivalente se ve acá en Gaseba Uruguay, el obrero polivalente que hace conexiones, pone medidores, los lee y hasta realiza las facturas, esa es la idea que querían traer acá y no lo pudimos evitar, solo pudimos lograr que se le pagara por la categoría superior.

Muchas veces estos cambios vienen con mas dinero, la cosa no pasa por si lo pagan o no, porque es un cambio estructural estratégico, ellos pueden estar dispuestos a pagar mas en aquellos lugares donde son débiles como para imponerlo por la fuerza, entonces tratan de imponerlo seduciendo con el dinero, muchas veces a cambio de un aumento salarial. Una de las lógicas por las cuales funcionan muchos sindicatos como cómplices de estas políticas es esa: hacerse fuertes en los reclamos de aumento salarial y después aceptar todo lo demás, cuando van a los trabajadores con el convenio que firmaron lo que les muestran es la parte de los salarios y les dicen “tenemos convenio, conseguimos un 15% y hay premios aquí y allá, y todos los demás artículos que hablan de la polivalencia, de la multifunción, de las condiciones de trabajo, todo eso no lo dicen, porque igual la gente no lo va a sufrir de inmediato y porque la empresa también lo va implementando de a poco.

Trabajador: - Es como la letra chiquita en cualquier contrato.

Son cosas que cuestan entender y muchos no le dan importancia...”conseguimos tanto en dinero, esta todo bien”.

Trabajador: - Estamos vendiendo el alma por unos pesos más.

Luego, la inflación se come ese aumento salarial pero queda el cambio de las condiciones de trabajo, queda la flexibilización del trabajo, y queda la debilidad en el lugar de trabajo para poner algunos limites a las exigencias de la empresa, y entonces, recién ahí se empieza a sentir lo que se perdió, pero de forma individual, de forma aislada, hasta que eso

toma carácter colectivo y se transforma en una respuesta colectiva, pasa un montón de tiempo.

Trabajador: -A la larga se cobran lo que pusieron de dinero.

Tener claro esta preocupación de los empresarios, su búsqueda de la flexibilidad, es muy importante para encarar correctamente el tema de las categorías. Tener claro eso y que las relaciones laborales en el lugar de trabajo (y no solo en la escena política nacional) son siempre una relación de poder, es decir, una relación donde esta en juego el poder. El tema de las categorías también tiene que ver con la cantidad de poder que acumula cada parte en esa relación. Para ser más claros: según como encaremos el tema de las categorías, con el correr del tiempo, vamos a terminar con mayor o menor poder.

Pensar que en esta discusión sobre las categorías solamente esta en juego el aspecto salarial es un error. Aquí, como en otros aspectos de las relaciones laborales, también están en juego las condiciones de trabajo, la salud, la estabilidad, y el poder de los trabajadores y la empresa en el lugar de trabajo. Muchas veces, la mayoría de los trabajadores cuando esta discutiendo categorías esta pensando en el salario, en cómo puede llegar a afectar su posición y sus ingresos. Lo ven solo como una oportunidad para mejorar su posición y aumentar su salario. No ven los otros aspectos que también están en juego, que lo afectan fuertemente en sus intereses.

Objetivos empresarios sobre las categorías

Las Categorías Profesionales han constituido históricamente una parte sustancial de los convenios laborales en general y de los Convenios Colectivos en particular.

Los sistemas de categorías constituyen una clasificación ordenada jerárquicamente de los distintos puestos de trabajo. A cada categoría le corresponde un determinado salario básico.

Las categorías son una conquista del movimiento obrero. Ellas les brindaron a los trabajadores un punto de referencia para evitar arbitrariedades e injusticias en el trabajo. Por eso las empresas se proponen diversos cambios. Argumentan que los sistemas tradicionales de categorías suponían una realidad estable y uniforme del trabajo, que hoy ya no existe. Estos cambios le permiten a las empresas introducir más fácilmente la polivalencia y la flexibilidad salarial. Veamos cuales son los grandes cambios que pretenden las empresas en relación con las categorías.

Menor Cantidad de Categorías

En primer lugar digamos que las empresas quieren que exista la menor cantidad posible de categorías. En los sistemas anteriores había siempre un promedio de 20 categorías, que a su vez se dividían en subcategorías y niveles.

Si seguimos este aspecto en los diferentes convenios colectivos que se han ido firmando en los últimos años en Argentina, vemos como de uno a otro van disminuyendo progresivamente la cantidad de categorías, tendiendo prácticamente a eliminar la escala, achatándola al máximo. Si comparamos, solo a modo de ejemplo, los convenios de las empresas Ford y Toyota (paradigmas del viejo y nuevo modelo de empresa) vemos que desde 1975 Ford tiene 10 categorías, mientras que Toyota logró imponer a mediados de los 90, cuando se instaló en Argentina, 4 categorías, que en el 2005 se transformaron en solamente 2: Operario Polivalente o Team Member y Operario Polivalente Líder de Célula o Team Leader (si así, en inglés).

En los convenios del sector del gas también se observa esta tendencia general. El convenio de la empresa Gas del Estado al momento de ser privatizada contemplaba un escalafón con 21 categorías. Veamos que paso con las categorías en los convenios que firmaron las

nuevas empresas privadas que se hicieron cargo de las diferentes etapas (producción, transporte y distribución) en las que se dividió el servicio. Por ejemplo, el convenio de Gas Natural de 2004 establece sólo 3 categorías o Grupos Profesionales: Grupo Técnico, Grupo de Gestión, y Grupo Operativo, dividiéndose cada grupo en dos subcategorías: General y Alta Calificación.

En el convenio de Transportadora del Gas del Norte (2004) encontramos 4 categorías: A) Operario de Tareas Generales, B) Operador B, C) Operador A, y D) Operador Especializado.

El convenio entre la Federación Argentina de Petróleo y Gas Privado y la Cámara Argentina de Gas Licuado (2001) establece sólo 3 categorías: 1) Personal de Plantas, Maestranza, Talleres, etc.; 2) Personal de Talleres de Reparación de Garrafas, y 3) Personal Administrativo; aunque en este caso se menciona cierta cantidad de puestos de trabajo agrupados en subcategorías (A, B, C, D, etc.).

El convenio de la empresa Metrogas (2003), es un poco la excepción ya que contempla 5 sectores divididos cada uno en 4 categorías o niveles.

Letras Reemplazan Números

Las empresas prefieren llamar a las categorías por letras (A, B, C, D, etc.) y no con números como era antes lo habitual. Tal vez para marcar el cambio y diluir la idea de jerarquía.

Antes no comprendíamos la importancia que este detalle podía tener hasta que un día en un taller como este, con trabajadores telefónicos, una trabajadora protestó "...antes teníamos números, ahora tenemos letras, yo ya no entiendo nada, no se bien lo que tengo que hacer o lo que no tengo que hacer". Antes, con los números, las diferentes categorías estaban asociadas entre sí y de alguna forma ordenadas, los números permitían tener un referente. Los números insinúan algún tipo de jerarquía, con las letras es mas ambiguo. Pero alguna importancia les asignan las empresas a este detalle porque se repite prácticamente en todas partes.

Cláusula de Polivalencia

En los convenios recientes aparece a instancia de las empresas una cláusula que hace referencia a la polivalencia. Pretenden que la misma sea aceptada como un criterio general que va a regir la organización del trabajo en la empresa. Y a veces se repite el concepto en otros lugares del texto. En el convenio de Toyota Argentina del año pasado (2005) se lee al principio (Declaración Inicial): "Ambas partes coinciden que es...indispensable una estructura de producción que privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones...". Mas adelante, cuando hace referencia a las categorías (Cap. 3, Art. 16) dice: "Toyota, en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a mas de una de las categorías..". En el Art. 19 (Polivalencia funcional y multioficios) insiste: "A las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad, que se le asigne...". Y cuando enumera en forma muy general las tareas de cada categoría aclara en cada una: "...podrá desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones...y en las de la categoría anterior...".

En los convenios del sector del gas aparece también esta cláusula. Así vemos en el de Gas Natural una cláusula donde se aclara que: "Es potestad exclusiva de la dirección...la organización y dirección del trabajo que incluye, entre otras potestades, la creación y modificación de estructuras organizativas y normas de funcionamiento, la creación y

asignación de puestos de trabajo y funciones y la asignación de trabajadores a dichos puestos”.

En el convenio de Transportadora del Gas del Norte, en el artículo 4º, dice: “Las categorías profesionales...no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional para el logro de una mayor productividad...”.

El convenio de la Federación Argentina de Petróleo y Gas Privado con la Cámara Argentina de Gas Licuado (2001) tiene también su cláusula de polivalencia, en el Art. 6º (Movilidad Funcional), dice: “e) Se establece el principio de poli funcionalidad cuando las necesidades operativas de la empresa...” y lo reitera cuando en el Art. 7º (Descripción de Tareas) dice: “La mención y descripción de las categorías establecidas en...la presente convención tienen carácter enunciativo y su definición no implica restricción funcional alguna”.

Casi en los mismos términos se expresa el Convenio de Transportadora de Gas del Sur (1995) cuando dice en su Art.5: “Las categorías profesionales enunciadas en esta convención colectiva...no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones...Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional”. En este caso se avanza y define ambos conceptos: “La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias...”.

Hay un detalle que queremos destacar. En el convenio de la Empresa Argentina de Gas Licuado, vemos que en la cláusula de polivalencia agregan que la mención de las categorías “tampoco implicara para las empresas obligatoriedad de cubrir todas las categorías previstas”. Esto es porque muchos sindicatos esperan poder recuperar los puestos de trabajo que se llevaron las terceras y tratan de meter una categoría que prevea eso, instalado de alguna forma la pretensión del sindicato de recuperar trabajo para la planta estable de la empresa. Entonces la empresa por las dudas se cubre, no sea cosa que mañana el sindicato diga hay muchas vacantes en tal categoría, o que esta vacía, por eso se cubren y dejan constancia: no es obligatoriedad de la empresa cubrir todas las categorías.

Poca o Ninguna Descripción de Puestos y Tareas

Los sistemas de categorías incluían siempre un listado de los puestos que estaban en cada categoría y una descripción bastante detallada de las tareas que se realizaban en cada puesto. Categorías, puestos y funciones, tareas y niveles salariales, constituían las partes de un complejo entramado. Este entramado, con todos sus detalles, que formaba parte de un convenio colectivo escrito reducía el margen de discrecionalidad del empleador a la hora de asignar tareas a los empleados y evitaba las interpretaciones y discusiones sobre que debía o no debía hacer cada trabajador de acuerdo a su categoría. Los listados de puestos y la descripción de tareas ocupaban una parte sustantiva y abundante de los convenios, escalafones o estatutos.

Las empresas pretenden ahora reducir al máximo estas descripciones, cuando no directamente eliminarlas. Es la consecuencia lógica de su pretensión de instalar ampliamente el principio de polivalencia. Si cada trabajador debe estar dispuesto a realizar la tarea que se le asigne sin importar la categoría o nivel de la misma, que necesidad hay, a criterio del empleador, de estar describiendo en detalle y dejando constancia escrita de lo que cada uno hace. Para ellos es muy fácil, el trabajador debe hacer lo que el empleador le indica, y punto.

Dar ejemplos de esto es más sencillo que en los puntos anteriores. Solamente hay que decir que en los nuevos convenios colectivos y estatutos que los empresarios han logrado imponer en los últimos años en Argentina simplemente no existen listados completos de puestos de trabajo, apenas algunas menciones a modo de ejemplo y de forma no taxativa, junto a la mención de las pocas categorías, al punto tal que esas menciones terminan casi siempre en un “etc.”. En cuanto a descripción de tareas estas directamente no aparecen más.

Si tienen que poner algo que sea mención de los puestos, lo hacen, pero sin ninguna definición de tareas, a lo sumo una escala salarial. Para las empresas lo ideal es que no haya categorías, que no haya descripción de tareas, para ellos es suficiente con una escala salarial y la cláusula de polivalencia.

Cuanto menos precisa sea la discusión más margen tienen ellos para administrar el lugar de trabajo a su criterio, criterio que solo encontrará límites en la relación de fuerzas concreta existente en cada lugar, o sea en la defensa que los trabajadores, ya sea en forma individual o mejor colectiva, puedan presentar frente a la gerencia en cada situación concreta cotidiana.

Situaciones diferentes y desiguales para dividir y enfrentar

En general las empresas complementan estas estrategias sobre las categorías con otro mecanismo para imponer la flexibilidad funcional y flexibilidad numérica. Este consiste en generar dos o más mercados internos de trabajo, diferentes y desiguales. Así, mediante nuevos tipos de contratos a término, el trabajo eventual y la política de tercerizaciones, aparecen trabajadores en diferentes situaciones: los de la planta estable con el contrato tradicional por tiempo indeterminado, que gozan de protección legal, ciertos beneficios, etc.; luego otro conjunto de trabajadores que está en un punto más intermedio que son aquellos que están con contratos flexibilizados, pasantes, becarios, eventuales, a prueba, y los de empresas terceras pero que trabajan dentro de la empresa (por ejemplo limpieza, seguridad, mantenimiento, etc.); y después hay un tercer conjunto que es el que ya no está en el local de la empresa, que son todos los trabajadores de las empresas tercerizadas, contratistas, subcontratistas, etc.. La Tercerización es una forma que tienen las empresas de trasladar costos laborales a las empresas que se encuentran en los diferentes eslabones de esa cadena de subcontrataciones. Se pagan salarios más bajos, hay menos protección, más inseguridad, más inestabilidad, a medida que se va bajando en esa escala. La empresa ahorra trasladando costos a empresas que para subsistir no cumplen con la ley. Cuanto más abajo en la escala, más informalidad y más trabajo precario. Se sabe que el trabajo “en negro”, el trabajo precario, es mayor cuando las empresas son más pequeñas, más familiares, con menos capital, más dependientes.

Así podemos ver como las tareas de instalaciones y construcciones (zanjeo, instalaciones, conexiones, reparaciones) que antes hacían de las empresas de electricidad o las telefónicas con personal propio (los llamados planteles exteriores), luego de las privatizaciones pasó a ser realizado por empresas contratistas, con personal muchas veces improvisado, con vehículos familiares en muy mal estado, con una escalera y las herramientas de la casa, algunos todavía usando la ropa vieja de trabajo de la empresa estatal, ya que muchos de ellos era personal que se había ido con retiros voluntarios para terminar trabajando como terceros en una condición totalmente precaria desde todo punto de vista. Se los podía ver temprano haciendo tiempo, esperando la carga de trabajo. La empresa no tiene apuro, total ese tiempo que están sin tarea ahora no lo pagan ellos. Después, cuando les asignan la carga de tarea salen corriendo a cumplir en el tiempo que les queda todos los objetivos, para poder cobrar lo poquito que les pagan, y si tienen problemas, si hay accidentes, la responsabilidad es de ellos, aunque la ley prevea lo contrario, porque a ese nivel la ley se conoce poco y se cumple menos.

Este sistema de múltiples mercados de trabajo al interior, y alrededor de una misma empresa es también una vía de alterar el sistema de categorías, porque por esa vía hay una cantidad de trabajadores que se queda afuera del sistema de categorías. No solo han cambiado la cantidad de categorías, no solo han avanzado en la indefinición de tareas, sino que han cambiado también los contenidos porque hay una gran cantidad de tareas que ya no son realizadas por los trabajadores de la planta estable de la misma. En muchos convenios hay categorías que directamente se eliminan porque esa materia de trabajo pasó a trabajadores precarizados o de empresas terceras. Acá ustedes recién daban un ejemplo, alguien dijo “somos una empresa distribuidora, no somos una instaladora, por lo tanto ya no hay matriculados”. Antes, en el convenio de ustedes figuraban los instaladores matriculados y ahora ya no está esa categoría porque esta empresa no se encarga de las instalaciones domiciliarias.

Cuando decimos que las empresas no quieren sistemas de categorías elaborados no quiere decir que ellos no los utilicen para sí, ellos saben muy bien que hay distintas categorías, que hay distintos tipos de tareas, distintas calificaciones, que hay trabajadores que son para una cosa y otros para otra, eso lo tienen bien claro. Lo que ellos no quieren es que eso sea materia de negociación, que eso forme parte de un convenio por el cual queden comprometidos, atados de manos. Quieren que sea eso algo totalmente vedado para la decisión de los trabajadores, que sea un área de exclusiva discrecionalidad de la empresa. Es un tema que no quieren discutirlo con los trabajadores. Pero ellos saben que hay distintas tareas, responsabilidades, niveles, ellos lo saben, pero lo guardan como un terreno exclusivo de ellos.

¿Como es el sistema tradicional de categorías?

Comparemos dos convenios de la industria automotriz, el de Ford de 1989 y el de Toyota de 2005. En el de Ford un artículo establece que si un trabajador hace una tarea de nivel superior tiene que cobrar el salario de nivel superior y si lo hace por un cierto tiempo adquiere el derecho a esa categoría. Otro artículo afirma que un trabajador no puede ser obligado a hacer una tarea de categoría inferior, porque hay un concepto de dignidad del trabajador asociado a su categoría, que se vulnera, como una ofensa moral, si se lo obliga a hacer una tarea que no corresponde con puesto o su categoría. Estos dos artículos no aparecen en el de Toyota (y se puede decir que no existen mas prácticamente en ningún convenio, al menos en ninguno de los que hemos estudiado) y sí aparece la reducción de la cantidad de categorías, la eliminación de la descripción de tareas, y el concepto de polivalencia, que reinstala el principio de autoridad de la empresa, su poder de asignar y distribuir discrecionalmente las tareas entre los trabajadores sin distinción de función o categoría. El Convenio de Ford Argentina es un resabio del pasado mientras que el de Toyota reúne todo el “programa” actual de la patronal. Uno y otro representan que lo que el capital quiere superar e instalar en las empresas.

Se podría hacer otra comparación a grosso modo de estos convenios nuevos con el de la empresa Gas del Estado, o sea antes de la privatización. Si comparamos el tamaño, la cantidad de hojas, del convenio de Gas del Estado con los de las nuevas empresas privadas, ya esto nos está diciendo algo, es tal vez una forma de medir el poder que perdieron los trabajadores: lo que falta refleja lo que gana la empresa. El convenio de Gas del Estado (1975) tenía 81 páginas, mientras que el de Gas Natural (2005) tiene... 8. El de Metrogas (2007) tiene 21. Transportadora Gas del Norte (2004) ...11. El de la Cámara de Gas Licuado (2001)... 16. El de Transportadora de Gas del Sur ya en el año 1995 tenía solo 16 páginas.

La experiencia de los trabajadores del Subterráneos de Buenos Aires

Para terminar quería comentarles una experiencia que hicimos el año pasado junto a los trabajadores del subterráneos de Buenos Aires que elaboraron un anteproyecto de convenio colectivo para discutir con la empresa. Y entre los temas que trabajamos junto a ellos estuvo este tema de las categorías.

El mismo tenía un doble objetivo: uno era hacer la mayor descripción posible de las tareas y la mayor apertura posible de las categorías, para contrarrestar con ello los efectos negativos de la polivalencia y la multifunción en su lugar de trabajo; y por otro lado, con una actitud muy moderna, muy interesante, crear un nuevo tipo de convenio que contemplara la nueva realidad. Hasta ahora la mayoría de los sindicatos que iban a negociar convenio con una posición más combativa tratando de recuperar condiciones de trabajo y conquistas arrebatadas decían queremos el convenio del 75. Los mejores convenios vienen de esa época, entonces decían volvamos al convenio del 75. Pero es cierto que estamos frente a una nueva realidad, que hubo muchos cambios, muchas innovaciones tecnológicas y de todo tipo, entonces plantear la vuelta a un convenio del 75 puede dar mala imagen y presentarnos como aferrados al pasado (no olvidemos que nos corrieron muchos años con ese discurso). Además hay un montón de puestos de trabajo, de tareas, de situaciones que son nuevas y a las que tenemos que dar nuevas respuestas, tenemos que decir que proponemos nosotros para esas nuevas realidades de forma tal de quedar lo mejor posicionados posible. Entonces, plantear simplemente queremos volver al convenio del 75, tenía esa debilidad.

Los compañeros, con mucha inteligencia dijeron vamos a hacer un proyecto que además de recuperar muchas cosas que perdimos contemple un montón de situaciones nuevas, no previstas, y esta es la oportunidad de dejarlas planteadas. Entre otras, por ejemplo, el problema de la Tercerización, las relaciones contractuales, las condiciones de trabajo con las nuevas tecnologías, etc..

Trabajador: - Que solución han encontrado?

Así como en los convenios las empresas tratan de meter artículos que habiliten y legalicen la tercerización, los trabajadores pueden idear e incluir herramientas que le pongan límites o relativicen sus peores efectos. Hay un convenio, de Petrobrás, donde se prevé la formación de una comisión donde el sindicato puede discutir el tema y haga un seguimiento de todas las situaciones que se puedan plantear con las tercerizadas. Lo instala como una mediación a la que la empresa se somete y eso es una cláusula interesante porque ya deja planteada la forma de discutir después los problemas.

Hay también disposiciones que reafirman el principio legal de solidaridad de la empresa que contrata, es decir que son responsables de los actos de las empresas contratadas, que se deben hacer cargo de todas las responsabilidades de la empresa para con los trabajadores y los clientes o los usuarios. Esto quiere decir que si la empresa contratista viola alguna ley que perjudica a los trabajadores o a los usuarios, la empresa que el contrato se hace responsable y tiene que hacerse cargo del problema o conflicto. Eso habilita que se pueda igualar condiciones de trabajo, salariales y demás, entre los contratistas y la empresa, con lo cual lo que ha ocurrido muchas veces es que a la empresa ya no le interesa tercerizar. Eso fue lo que paso con los becarios y los pasantes de las empresas telefónicas de Argentina. En una planta estable de 6000 trabajadores, había 2000 que eran pasantes, es decir estudiantes que supuestamente estaban haciendo una práctica estudiantil en la empresa, pero que en realidad hacían cualquier cosa que no tenía nada que ver con lo que estaban estudiando, y estaban en condiciones de explotación, sin derecho a nada. Pero se organizaron con la ayuda del sindicato, se movilizaron e impusieron en principio que tuvieran las mismas condiciones, bajo el mismo convenio, con derecho a sindicalizarse, iguales condiciones salariales, hasta que finalmente la empresa los pasó a todos a planta

porque tenía una complicación y ningún beneficio, y hoy no hay mas pasantes. En el subte por ejemplo, donde había 11 empresas contratistas, los trabajadores se plantearon primero que todos pertenecieran al mismo sindicato, hicieron una campaña interna y todos los trabajadores se afiliaron al sindicato de transporte que no es el que les correspondía según la empresa, porque eran de empresas de limpieza, o de construcción, o de mantenimiento, pero si por la actividad principal a la que estaban vinculados: el transporte. Como allá se permite la doble afiliación, iban y se afiliaban al sindicato de transporte, y a partir de ahí reclamaban elección de delegados y que se les aplicara el convenio del subte, y por lo tanto las mismas condiciones de trabajo y los mismos salarios que los otros trabajadores. Una gran parte de ellos terminó revistando en la empresa y los que aun siguen en la tercerizada tienen ahora las mismas condiciones que los trabajadores de Metrovías, y sus delegados se reúnen o coordinan estrechamente con el cuerpo de delegados de Metrovías.

Trabajadora:- la idea esta piola pero no tenemos relación con los tercerizados, aparte tenemos un montón de personal que no tienen categorías y hay que reubicar.

No es esa una complicación casual, es el resultado de una estrategia empresaria deliberada. Fue impuesta a ustedes por las empresas. Yo les contaba que los compañeros de subterráneos no solo se propusieron revertir el terreno perdido sino hacer un nuevo convenio que tomara en cuenta la nueva realidad, los cambios que han ocurrido en los lugares de trabajo. Entonces, cuando nos invitaron a colaborar con ellos, lo que hicimos fue armar una serie de talleres y de reuniones apuntando en primer lugar a hacer una descripción de todos los puestos de trabajo para tener una idea de cual era el mapa de la empresa, toda la situación de trabajo en la empresa, las tareas que se hacían, que herramientas se usaban, inclusive contemplando los problemas de seguridad y salubridad. Se hizo una descripción de la situación de trabajo y de los distintos sectores y puestos, y a partir de ahí se establecieron categorías. Se vieron también otros aspectos como las vacaciones, las promociones y los ascensos que es otro tema de gran sensibilidad porque en este tiempo la sensación es que los procedimientos actuales son arbitrarios, que hay muchas injusticias, que la empresa los usaba para castigar a los díscolos, a los rebeldes, y premiar a los obsecuentes. Se comprendió que esa es una situación de debilidad, que hace que en vez de pelear con la empresa se pelee entre compañeros. En el tema de la seguridad y la salud hay toda una propuesta que incluye la creación de comisiones mixtas de salud.

Otro aspecto muy interesante e importante fue la forma en que se elaboró ese anteproyecto. Fue de una manera muy participativa, se armaron reuniones en los distintos lugares de trabajo, fueron los propios trabajadores los que describieron sus tareas, se reunían e intercambiaban entre ellos y escribían y después se hacían reuniones más amplias para poner todo en común. Y así se fue avanzando e hizo que muchos se fueran involucrando, con lo cual no fue solo una tarea para armar un documento sino que fue una actividad organizadora para el sindicato. Los propios dirigentes estaban sorprendidos por la participación de gente que nunca había participado en nada y lo hacía ahora de forma muy activa.

Todo este proceso dejo como saldo un buen anteproyecto de convenio no solamente en cuanto a su contenido (porque esta hecho por los que conocen esa realidad) sino también por el respaldo que tiene en los propios trabajadores. Los que participaron en su redacción y entendieron lo que se pedía y lo que estaba en juego, están ahora mucho mas motivados para defenderlo en el momento de negociarlo con la empresa, lo que permitirá que la negociación no se transforme simplemente en un grupo de representantes que van ahí y el resto no sabe de que se trata, que es lo que lamentablemente pasa en la mayoría de las negociaciones de convenios colectivos, donde esa negociación es mas un negocio de los dirigentes (el sindicato recibe dinero de la empresa por la firma del convenio) que una instancia donde el conjunto de los trabajadores esta tratando de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Es lamentable pero esto que yo estoy diciendo hoy acá son cosas que han

pasado con los convenios, que han desvirtuado el espíritu histórico de los convenios. La negociación colectiva y los convenios nacieron como un mecanismo para darle fuerza legal a acuerdos que siempre implicaban una mejora del proceso de trabajo. Existía una ley, estaba la ley marco, el piso, pero si luchando y negociando con la empresa se puede conseguir algo mas, mejor aun, entonces se firma un convenio para estar mejor de lo que la ley ya nos da. Ese es el sentido de los convenios sino ¿para qué hacer un convenio, para estar peor ?. Si se tiene un convenio bueno, y vamos y negociamos y salimos con un convenio peor, entonces ¿para que negociar?. No tiene sentido. Sin embargo en la Argentina en estos últimos años ha pasado, en otros países también, se han hecho convenios “a la baja”, se fue renunciando, se fue concediendo, se fueron entregando conquistas y derechos. Es cierto, eso ocurrió en gran medida porque vivimos una etapa histórica de debilidad de la clase trabajadora, había mucha desocupación y otros factores de debilidad, pero además lo que ocurrió fue que estas negociaciones se hacían a espaldas del conjunto de los trabajadores, la mayoría de los trabajadores en la Argentina se enteran que se firmo un convenio cuando ya esta firmado. No participan de la discusión previa, de la elaboración, menos de la negociación, y cuando ya esta firmado entre la empresa y el sindicato recién ahí se enteran que hay un convenio colectivo, y si tienen suerte se enteran de lo que dice, muchos ni siquiera saben lo que dicen los convenios porque no se los entregan. Obviamente son sindicatos donde la participación es muy especial, no hay mucha, pero hay sindicatos donde hay cierta participación, pero que pasa?, una cosa es la discusión salarial o el despido de unos compañeros o un atropello, entonces ahí la gente participa, se mueve, se discute, hay asambleas, se hacen medidas de fuerza, se conquista o no, y ya esta. Pero para estos temas que son más complejos que no están tan claras las consecuencias, que no esta claro el perjuicio de una cláusula de polivalencia, entonces no hay tanto interés en participar, informarse y opinar. Luego, cuando las concesiones se empiezan a sufrir, se dan cuenta, pero lleva su tiempo. Hoy los trabajadores empiezan a hablar de polivalencia con otro sentido, porque la sufren, pero cuando se empezó a hablar de estas cosas hace 15 años, no les preocupaba demasiado. Fue un aprendizaje. Hoy saben que polivalencia es intensificación del trabajo, reducción de personal y eliminación de puestos de trabajo.

Si los compañeros participan en la elaboración de un proyecto y participan masivamente de la negociación, no solo va salir un mejor convenio y realmente que exprese sus intereses, sino que se lo va a defender mejor en la mesa de negociación. Los representantes se sentirán con mas fuerza sabiendo atrás tienen un montón de gente conciente de lo que se esta jugando ahí y dispuestos seguramente a movilizarse si los empresarios se ponen muy intransigentes.

Trabajador: - Por suerte nuestro gremio, que es chico, jamás va a firmar algo a escondidas.