

Innovación tecnológica y estrategias sindicales en la industria del papel

Eje 2

Problemáticas y desafíos regionales en contextos de desigualdad y dominación

Autores

María Victoria Barzola; María Soledad Guerriere; Leandro Oyarzo; Roxana Sánchez

Institución

**Cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales,
Universidad de Buenos Aires. Instituto de América Latina y el Caribe (IEALC)**

Introducción

La negociación colectiva constituye un mecanismo fundamental de las relaciones del trabajo, ya que implica la convergencia de los actores sociales (sindicatos y empresas, arbitrados por organismos estatales) para establecer las normas que regirán las relaciones entre ellos. No obstante su relevancia, la negociación colectiva devino una institución poco utilizada desde el retorno democrático en 1983 y a lo largo de toda la década de 1990 (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

Esta tendencia pareciera estar revirtiéndose en los últimos años, manifestada en el creciente número de convenciones colectivas y actas acuerdo negociadas anualmente desde 2003 en adelante. Asimismo, junto a la recuperación de la industria y de la economía en su conjunto, se observa un incremento en los niveles de conflictividad, en un contexto de aumento del empleo registrado y la disminución relativa del trabajo no registrado (Palomino, Trajtemberg. 2007).

El propósito del presente estudio consiste en abordar la negociación colectiva en la industria papelera, ya que presenta un alto índice de convenios colectivos firmados en la época. A partir de ello, nos preguntamos si se incluye la problemática de la introducción de tecnología y bajo qué términos. En caso de que esta temática no fuera negociada, ¿Qué consecuencias genera para los empleados en sus lugares de trabajo? ¿Qué estrategias asumen las asociaciones sindicales, más allá de la negociación colectiva? Para responder estos interrogantes, se tomarán como casos de estudio dos empresas dedicadas a la elaboración pasta celulósica, ubicadas en la localidad de Zárate. La metodología utilizada se centra en el relevamiento y análisis de convenios colectivos y actas acuerdos, junto a la realización de entrevistas a informantes claves.

El Nuevo Régimen de Empleo y la Negociación Colectiva

A partir del año 2003, se revierte la tendencia prevaleciente en la década de 1990, en cuanto a la negociación colectiva. Este cambio se debe a una serie de factores políticos, económicos y sociales diversos lo cual permitiría hablar de la emergencia y consolidación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina (Palomino, 2007), caracterizado por:

- Un crecimiento del empleo registrado, junto a una disminución relativa del trabajo no registrado dentro del sistema de seguridad social;
- Un cambio de rol del Estado: en tanto coordinador de la negociación colectiva, al pautar incrementos salariales a través de distintos institutos laborales; y en tanto agente de contralor, a través de diversas medidas de inspección y control de las condiciones de trabajo;
- Una reorientación de la justicia laboral, que restablece algunos de los principios protectorios del trabajo;

Este panorama genera un nuevo marco para la acción colectiva, en el que se observa una revitalización del actor sindical, modificando sus reclamos y utilizando formatos novedosos de conflicto (Cátedra Palomino, 2007). Este proceso genera una *recolectivización* de las relaciones laborales (Palomino, 2008; Wyczykier, 2008¹), a partir de la mayor presencia de las instancias colectivas para la determinación de las condiciones de trabajo. Dicha situación se contrapone a la individualización de la relación de trabajo de los '90, que apuntaba a debilitar a las asociaciones sindicales y traía consigo una mayor vulnerabilidad y precariedad para los trabajadores.

La industria del papel

De acuerdo a informes sectoriales del Ministerio de Economía, se asiste a un proceso de reactivación de la rama de actividad por el crecimiento de la

¹ Cabe aclarar que Gabriela Wyczykier utiliza en concepto de recolectivización laboral para analizar la experiencia de fábricas recuperadas por sus trabajadores, frente al proceso de individualización y exclusión de gran parte de la población trabajadora en la década de 1990. Es este último aspecto que retomamos en este trabajo.

producción de papeles para diarios, para impresión y para usos sanitarios, que obedece principalmente a la mayor demanda para la importación y la exportación. La producción del papel se encuentra dividida en siete sub-sectores: celulosa y papel; cartón corrugado; bolsas de papel; depósitos y conversión; envases de cartón, tubos y afines; productos abrasivos y empresas recorteras. Cada una de ellas se rige por un CCT específico.

El presente trabajo está centrado en la sub-rama de producción celulósica, la cual se caracteriza por ser productora de materia prima industrial. Se han tomado como casos de estudio a las empresas Papelera del Plata y Celulosa Argentina, ambas ubicadas en la localidad de Zárate. En la zona, existen dos sindicatos de primer grado: el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Químicos de Zárate, que cuenta con personería gremial y tiene mayor presencia en Papelera del Plata; mientras que el Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel de Zárate, con simple inscripción, centra sus actividades en Celulosa Argentina.

La dinámica de la negociación Colectiva en la Industria del Papel

Siguiendo la tendencia general, en la actividad papelera se observa una reactivación del proceso de negociación colectiva, manifestada en el incremento de acuerdos y convenios negociados a nivel de sub-rama, grupo empresarios y empresas. Por el contrario, en la década anterior, no se registran Convenios Colectivos para la actividad.

La principal materia negociada en el período fue la salarial, renovándose las escalas una o dos veces por año en todas las sub-ramas.

Durante este período, se negocian quince convenios colectivos para las sub-ramas de actividad y diez por empresa, representando el 40% y 60% respectivamente. Del total negociado, el 62% se hizo a través de acuerdos, siendo el 38% a través de convenios colectivos. Con respecto a las actas acuerdos celebradas para el período considerado (2003-2009), se han firmado un total de 45 actas. En cuanto a la aplicación territorial de la negociación colectiva, observamos que en su mayoría configuran negociaciones de nivel nacional. En

cuanto al ámbito de aplicación personal, la mayoría de los CCT incluye a trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos. En algunos casos, se observa la exclusión de trabajadores eventuales (Papeles Abrasivos, Cartón Corrugado, Depósitos y Conversión y Celulosa y Papel) y de pasantes (Bolsas de Papel y de Celulosa).

En la etapa en estudio (2003-2009) observamos que la negociación colectiva del sector sigue una tendencia de aumento en la cantidad de negociaciones registradas. Sin embargo, los contenidos negociados, en su mayor parte, continúan siendo los mismos pactados en 1989, año en el que se firmó el último CCT de actividad. Ello significa que las innovaciones introducidas en el proceso de producción –en cuanto a maquinaria y organización- no fueron reflejadas en los recientes convenios.

En la actividad, el avance de la tecnología, basado en la introducción de máquinas computarizadas, condujo a que varias categorías laborales incluidas en los CCT desaparezcan, mientras que otras debían ser modificadas para mantener su vigencia. Por otra parte, en cuanto a innovación se refiere, también se debe mencionar que en las últimas décadas del siglo XX surgieron nuevos productos en la industria. Tal es el caso de la producción de pañales, papel tissue, entre otros. Ello implica la necesidad de redefinir las sub-ramas y las categorías profesionales, de manera de reflejar los cambios acaecidos en el sector papelerero.

En este marco, la falta de actualización de los contenidos, conlleva a que su aplicación práctica en los lugares de trabajo se torne un proceso dificultoso y tenso, puesto que los aspectos no contemplados probablemente sean dispuestos discrecionalmente por la parte empresaria, abriendo la posibilidad al surgimiento de situaciones flexibles. A continuación se tratarán los contenidos más controvertidos en los casos estudiados.

Negociación Colectiva y dinámica actual en los lugares de trabajo.

¿Flexibilidad silenciosa?

Sin agotar la discusión sobre la conceptualización del fenómeno de la flexibilidad laboral, tomamos como referencia la que propone su observación a partir de tres aspectos centrales (Tomada y Novick, 2001; Marticorena, 2009): a) La flexibilidad

externa, centrada en el “ajuste de la cantidad de trabajo necesario” a través tanto de la demanda de trabajo como de la cantidad de horas necesarias de trabajo; b) La flexibilidad interna, centrada en la organización del trabajo, que propone la adaptación de los trabajadores a diferentes situaciones a través de la ampliación de las aptitudes y la rotación de personal; y c) La *flexibilidad salarial*, centrada en la utilización de criterios flexibles o variables para la determinación de las remuneraciones en función de la productividad. En el sector estudiado, la flexibilidad externa se observa en aquellas cláusulas que habilitan y establecen condiciones distintas para modalidades de contratación típicas. De manera específica, se hace mención a trabajadores en períodos de prueba, contratados y pasantes, cuya relación laboral puede terminarse de un momento a otro, sin mayores dilaciones. Sin embargo, en los dos casos estudiados esta situación es revertida a partir del accionar sindical, ya que en negociaciones directas con la empresa se pautan las mismas condiciones para trabajadores de planta y los contratados a través de agencias². Así lo manifiesta un entrevistado: *“En Celulosa (Argentina) tenés contratados de empresa. Contratado de empresa es que viene una empresa eventual, Adecco por ejemplo, a realizar los mismos laburos que nosotros...”*

Asimismo, la ambigüedad presente a la hora de regular sobre jornada de trabajo, lleva a que se pueda ajustar la cantidad de horas trabajadas de acuerdo a las variaciones en el mercado. Al respecto, no se especifica que los turnos sean fijos o rotativos, cuando en la mayoría de las empresas prevalece la última modalidad mencionada. En la práctica, los turnos son asignados discrecionalmente por el empresario, situación que afecta y es percibida negativamente por los trabajadores: *“...nos trataban como querían, donde no eras dueño de tu vida. A vos te decían: vos mañana entrás a las 6 de la tarde”*.

² No sucede lo mismo en todas las empresas del sector. En otras papeleras, no incluidas en el presente trabajo, se marca una clara diferencia entre los grupos de trabajadores. Por ejemplo, un trabajador delegado de la papelería Serenity, de la localidad de Beccar, manifestó en una entrevista la dificultad que encontraban para defender y representar frente a la empresa a los trabajadores contratados. Fundamentalmente porque ante un mínimo intercambio de éstos últimos con los delegados, la empresa procedía a terminar con el vínculo contractual.

Por otra parte, es interesante destacar que en el CCT de Celulosa Argentina se indica que el personal no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no llegue su relevo. Es decir, el trabajador está obligado a esperar su relevo hasta dos horas como máximo, las cuales se pagan como horas extras. Estos ejemplos impactan directamente en la calidad de vida de los trabajadores, ya que al ampliar el margen de tiempo en el que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, limita su posibilidad de realizar actividades fuera del ámbito laboral. Respecto a la flexibilidad salarial, observamos que en el período 2003-2009 comienza a delinearse una tendencia a establecer los salarios periódicamente de acuerdo a las escalas salariales definidas, en la que los “ítems” variables no tienen preponderancia.

A su vez, sobre los niveles salariales acordados en el plano nacional, en cada empresa se negocian incrementos adicionales. En el caso de Papelera del Plata, las categorías con mayor conocimiento y empleo de tecnologías de punta (como el sector que fabrica pañales), perciben un adicional mucho mayor que el resto de los trabajadores, incrementándose la dispersión salarial.

Por último, no se encuentran contenidos que hagan referencia a la flexibilidad interna, excepto por el CCT de la planta de Celulosa Argentina en Capitán Bermúdez, en el que se hace expresa mención a la polivalencia funcional³. En ese convenio, se establece que la parte empleadora dispondrá, por paralización de la producción, la distribución del personal en un puesto distinto al de origen.

Por lo tanto, las categorías profesionales deben interpretarse con sentido amplio de manera tal que se le puedan asignar funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, dentro de su especialidad o fuera de ella. Al respecto, el hecho de las categorías profesionales que no se hayan renovado a pesar del

³ En el mismo CCT, se señala que la capacitación tiene el objetivo de mejorar la preparación y adaptación, para afrontar con eficiencia la flexibilización y polivalencia. Esto difiere del resto de los CCT estudiados, en donde la capacitación tiene la finalidad de ser utilizada para futuros ascensos y promociones.

avance tecnológico y los cambios productivos, configura una situación de pasible flexibilización.

En los casos de referencia la falta de actualización en los CCT, condujo a la intervención de los sindicatos zonales y delegados de base. En negociaciones descentralizadas e informales entre las comisiones internas de delegados y los respectivos empleadores, se fijaron categorías y se avanzó en la descripción de puestos, limitando la potencial flexibilidad de los puestos de trabajo no contemplados en los CCT firmados a nivel de sub-rama. Por lo tanto, es posible que las experiencias de flexibilización sean momentáneas y como consecuencia del cambio en torno a la organización del trabajo generado principalmente por la introducción de nuevas tecnologías. En este sentido, se observa una importante preocupación por parte de los actores sindicales locales en el sentido de minimizar estas situaciones. Tal es así que en el caso de Papelera del Plata, el sindicato realizó un relevamiento de las categorías en función a las nuevas tecnologías incorporadas, donde el proceso productivo está completamente computarizado, las cuales requieren un alto nivel de conocimientos técnico. La estrategia sindical adoptada fue reforzar a nivel salarial esas categorías e ir capacitando a las categorías más bajas. Asimismo se está llevando a cabo un proceso de actualización de categorías reflejado en acuerdos internos, no homologados.

Por otro lado, a partir de las negociaciones específicas en Celulosa Argentina, se logró ascender a los trabajadores a las tres categorías más altas del convenio vigente, apelando a la puesta en marchas de nuevas unidades.

Conclusiones

En el presente trabajo, se abordó la dinámica actual de la negociación colectiva en la industria del papel en el marco de la emergencia de un nuevo régimen de empleo que apunta a la recolectivización de las relaciones laborales. En este sentido, se observó que si bien a nivel general aumentó la cantidad de acuerdos y convenios celebrados y registrados en la época, en el sector papelerero en particular

se ha avanzado poco en la regulación de los contenidos no salariales. En los convenios colectivos de la industria del papel se observa una línea de continuidad con los contenidos firmados hace más de veinte años específicamente en el año 1989-. Es decir, los cambios acaecidos en la actividad papelera, basados en la innovación tecnológica y productiva, no se ven reflejados en los convenios colectivos firmados recientemente.

En los casos estudiados, la ausencia de actualización en los contenidos conllevó posibles situaciones de flexibilidad de hecho o silenciosa, pero que se vieron relativizadas posteriormente por la acción del actor sindical a nivel local y/o en los lugares de trabajo. Por ello, la actividad papelera adquiere una tonalidad híbrida:

- Aumenta la cantidad de negociaciones colectivas. Sin embargo, y en forma paralela se da un proceso de descentralización -de rama a sub-ramas.
- El incremento en la negociación no implica necesariamente una renovación de los contenidos que permanecen, en líneas generales, sin modificaciones desde 1989 hasta fines de 2009;
- La falta de actualización provocó posibles situaciones de flexibilidad de hecho. No obstante, en un marco de revitalización de las asociaciones sindicales y de la conflictividad laboral, los sindicatos locales presentes supieron hacer frente y revertir la situación, en beneficio de los trabajadores. Debido a que estas conclusiones se aplican a un caso particular en una actividad determinada (dos empresas en la industria papelera) cabrá ahora interrogarse sobre cuáles son los alcances y limitaciones de la negociación colectiva actual, incluyendo tanto la cantidad como la calidad de lo negociado.

Bibliografía

Bissio, R.; Montes Cató, J. S. (2000). Flexibilización laboral en Argentina: un camino hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia*. Nº10, 63-89. Maracaibo: Universidad del Zulia

Bisio, R.; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). Transformaciones de la negociación

colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), *Política y Relaciones laborales en la transición democrática argentina* (pp. 135-179). Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.

Bonofiglio, N. y Fernandez, A.L (2003, agosto 13-16). Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa. En ASET, *Los trabajadores y el trabajo en la crisis*. 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26- 28) "De la protesta social al conflicto sindical". Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.catedrapalomino.com.ar>

Filadoro, A. y Mendez, A. (2009). El sector celulósico-papelero en Argentina. En Laboratorio Social Sindical. Disponible en: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/Papel_y_Celulosa_en_Argentina_1_.pdf

Marticorena, C. (2009). La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la postconvertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años '90. En ASET, *El trabajo como cuestión central: el escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial*. 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires

Observatorio del Derecho Social, CTA (2007). La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo. En Central de Trabajadores de la Argentina. Disponible en: http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/La_negociacion_colectiva_2003_-_2007.pdf

Palomino, H. (2008) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19.