

## Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina (1946-2005)

### A historical perspective of labor flexibility. The case of the footwear industry in Argentina, 1946-2005

Marina Kabat\*

#### Resumen

En el artículo que presentamos buscamos contribuir al análisis histórico de la implementación de la flexibilidad laboral. Para ello, examinamos los convenios colectivos de trabajo que rigieron la rama del calzado en la Argentina entre 1946 y 2005. Esto nos permite observar los tempranos intentos flexibilizatorios en un país que se presenta como poseedor de una legislación laboral sólida y extendida. El análisis de los convenios permite observar la cristalización, en el terreno legal, de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. Además, a través de las fuentes complementarias, tales como periódicos, entrevistas a obreros y fuentes empresariales, podemos testear la relación que en cada momento existe entre lo que la ley establece y lo que efectivamente ocurre en las fábricas. **Palabras clave:** mercado laboral, flexibilidad laboral, neoliberalismo, economía argentina

#### Abstract

In the present article, we seek to contribute to the historical analysis of the implementation of flexible work. To do this, we examine the collective agreement that governed the footwear industry in Argentina between 1946 and 2005. This allows us to observe the early attempts to make more flexible the work in a country that is presented as owning a strong and widespread labor law. The analysis of the collective agreement allows us to observe the crystallization, in the legal field, of the force relations between social classes. In addition, through complementary sources such as newspapers, interviews with workers and business sources, we can test the relation that exist at every historical period between what the law requires and what actually occurs in the factories.

**Keywords:** labor market flexibility – neoliberalism – Argentina's economy

---

\* Argentina, Dra. En Historia, CEICS y CEHR/FHCE/UNLP- Investigación CONICET, [marinakabat@yahoo.com.ar](mailto:marinakabat@yahoo.com.ar)

## Una nueva mirada de la flexibilidad laboral

Los estudios sobre la flexibilidad laboral en América Latina se han concentrado casi con exclusividad en las últimas décadas. Esto se debe a que, en general, se asocia el avance de este tipo de políticas con la instauración de los llamados gobiernos neoliberales. Cuando se realiza un rastreo histórico del problema, sus raíces se remiten, a lo sumo, a mediados de los setenta y al inicio de gobiernos dictatoriales en los distintos países del cono sur. Pero esta referencia aparece solo enunciada y no ha dado lugar a indagaciones históricas específicas.

Un examen comparativo de los diferentes países nos muestra, a su vez, la existencia de distintas temporalidades y la necesidad de explorar la evolución de las condiciones laborales en el período previo a 1980. De la Garza Toledo ha señalado que el problema de la flexibilidad cobró mayor importancia en los países que habían establecido un sistema fuerte de regulaciones laborales, tal el caso de México y Argentina, frente a aquellos cuya legislación resultaba más débil, como Chile y Brasil.<sup>1</sup> Este autor sostiene que en Chile, por el peso que adquiere el trabajo a destajo, entre otras particularidades, resulta menos importante flexibilizar los acuerdos colectivos de trabajo. En Brasil, esta necesidad estaba planteada en forma exclusiva para el caso de las grandes empresas, que eran aquellas que se regían por convenciones colectivas de trabajo, mientras las condiciones laborales vigentes en la pequeña empresa nunca habían sido fuertemente reguladas en la práctica. Asimismo, aún dentro de un país con una regulación más fuerte como México, De la Garza Toledo encuentra que en la década del '80 y '90 la flexibilización se limita a las empresas privatizadas, mientras que no observa grandes transformaciones entre las pequeñas y medianas empresas que ya organizarían el empleo de la fuerza de trabajo de un modo flexible. Esto nos muestra la necesidad de ampliar el marco histórico de los estudios sobre la temática, de modo de poder dar cuenta de estos antecedentes. Dicha tarea implica trasladar una preocupación propia de la sociología laboral al terreno historiográfico.

Con el artículo que presentamos buscamos realizar una contribución en este sentido. Para ello, examinamos los convenios colectivos de trabajo que rigieron una rama de actividad en la Argentina. Esto nos permitirá observar los tempranos intentos flexibilizatorios en un país que se presenta como poseedor de una legislación laboral sólida y extendida.

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

---

<sup>1</sup> De la Garza Toledo, Enrique: "La flexibilidad del trabajo en América Latina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, nº 5, año 3, San Pablo, 1997.

empresariales, podemos testear la relación que en cada momento existe entre lo que la ley establece y lo que efectivamente ocurre en las fábricas.

Precisamente, al situarnos al nivel del estudio por rama podemos realizar este cruce. Tenemos en cuenta, a la vez, las limitaciones de este tipo de enfoque. Por ello, cuando lo consideramos relevante hemos recurrido al examen de leyes más generales que dictan el rumbo de la política laboral general, al tiempo que hemos incluido referencias a lo que ocurre en otras ramas económicas para poder establecer comparaciones cuando lo creímos relevante.

### Las conquistas obreras bajo los dos primeros gobiernos peronistas

El principal logro de los obreros bajo el peronismo es la eliminación del trabajo a destajo. Esto se complementó con una reducción del trabajo a domicilio (que involucra casi siempre esta forma de pago) y con la fijación de las tareas correspondientes a cada categoría laboral. La reducción del trabajo a domicilio es una tendencia previa a la que nos referiremos en un apartado específico. Por su relevancia, nos detendremos en el proceso que desemboca en la anulación del trabajo a destajo.

En 1943, el Sindicato Obrero de la Industria del Calzado presenta un petitorio al Departamento Nacional de Trabajo exigiendo la abolición del trabajo a destajo y la fijación de un salario mínimo por especialidades. Los empresarios afirman que el destajo es empleado en toda la industria del mundo –inclusive Rusia- con lo cual pretenden desacreditar a los dirigentes comunistas que defienden su eliminación. “Esta forma de trabajo facilita el contralor, acusa mayor eficiencia y mayor ganancia para el obrero, permitiendo estandarizar la producción y consiguiendo abaratar el costo, desideratum de la economía política moderna.”<sup>2</sup> Ante la negativa empresaria, los obreros insisten. El destajo, dicen en su periódico, es uno de los problemas más serios de la industria:

el degeneramiento físico que este sistema brutal e incontrolado de trabajo produce. Imaginémos en qué condiciones puede quedar un obrero que al cabo de una jornada de 8 horas de labor, cuando en lugar de producir la cantidad normal calculada en cantidad de piezas, acelera esa producción llegando a duplicarla. El obrero se confunde así ciertamente con la máquina. Pobre picilla de la gran máquina capitalista. Su organismo queda agotado por los rigores del trabajo. La vejez prematura se hace sentir despiadadamente en las filas de los obreros que trabajan a destajo en forma sistemática. Jóvenes aún se encuentran inutilizados para la labor e imposibilitados ya para competir con algún éxito en el mercado de brazos. La miseria, la enfermedad, el desamparo: a esto lleva con los relieves más agudos que puede presentar la explotación del hombre por el hombre, el sistema de trabajo a destajo...<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *La industria argentina del calzado* (en adelante: *LIAC*), septiembre de 1944, pp. 36 y 37.

<sup>3</sup> *El Obrero del calzado*, nº 60, diciembre de 1944. p. 3.

Cabe señalar que, a nivel general, por esta época, la Confederación General del Trabajo (CGT) también defendía la eliminación del trabajo a destajo para el conjunto de los obreros argentinos.<sup>4</sup> Sin embargo, no emprende una lucha general en este sentido. Sí lo hace la Unión Obreros de la Industria del Calzado. En septiembre de 1946, bajo el gobierno peronista, los obreros del calzado dirigidos por el citado gremio inician una huelga en pos de la abolición del trabajo a destajo. El periódico comunista *Orientación* comentaba:

Unas de las reivindicaciones más sentidas por el gremio y por la cual los obreros luchan con más decisión, es la que se refiere al destajo. (...) Ante la resistencia de los industriales a conceder de inmediato la abolición del trabajo a destajo, la asamblea, por unanimidad, declaró la huelga general.<sup>5</sup>

Pero el mismo día que la huelga se inicia, el sindicato acuerda con la patronal un convenio que no incluye la abolición del trabajo a destajo. Los obreros, disconformes, desconocen el convenio y continúan la huelga. Por ello, la CGT interviene el sindicato, pero no logra levantar la huelga y debe ponerse a su cabeza. La CGT pasa a reivindicar el movimiento y su periódico, bajo el título “Mas de 55000 obreros se hallan en huelga por culpa de la avaricia e intransigencia patronal”, reproduce el petitorio obrero que plantea: “Desde el 1 de julio pasado, en adelante quedarán automáticamente caducos todos los premios como los estímulos a la mayor producción, por entender que la humanización del trabajo así lo impone, no excluyendo por ello que en caso de emergencia puedan trabajar horas extras de acuerdo con las normas ya establecidas en ese sentido”.<sup>6</sup>

Poco después, el mismo periódico da cuenta de la firma de un convenio que establece un plazo de 60 días para que las comisiones fijen las pautas de trabajo (producción mínima y máxima diaria) que reemplazarían el sistema de trabajo a destajo.<sup>7</sup> Los empresarios obstaculizan el accionar de estas comisiones y, por denuncias del periódico *Orientación*, surge que si bien el trabajo a destajo sufre un fuerte retroceso en la rama, no llega a ser abolido por completo en todas las empresas.<sup>8</sup>

En el siguiente convenio, firmado en el año 1949, figura una cláusula que establece que el trabajo a destajo sólo regirá en las empresas donde ya estaba instaurado. En este sentido retrocede respecto al acuerdo alcanzado tres años antes. Sin embargo, el balance de este período es positivo para los trabajadores quienes, desde entonces, en lo referente a este

---

<sup>4</sup> *CGT*, 10/3/1944, citado en Torre, Juan Carlos: *La vieja guardia sindical y Perón*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2011.

<sup>5</sup> *Orientación*, 4 de Septiembre de 1946.

<sup>6</sup> *CGT*, n° 557, 1 de octubre de 1946, p. 14.

<sup>7</sup> *CGT*, n° 558, 16 de octubre de 1946, p. 7.

<sup>8</sup> *Orientación*, 4 de junio de 1947 y 11 de junio de 1947.

punto, intentarán mantener el statu quo. En cambio, los empresarios buscarán modificar la situación legal vigente, de modo de establecer salarios en base a la productividad.

El convenio 125 de 1949 especifica las tareas correspondientes a cada trabajador según su categoría. Este reclamo ya había aparecido en la huelga de septiembre-octubre de 1946. En ese caso, según el petitorio publicado por la CGT, se intenta delimitar el trabajo de los obreros empleados en las máquinas y distintas operaciones de la fabricación de calzado, especialmente los jóvenes y las mujeres, frente a las tareas de los peones.<sup>9</sup> El convenio que demarcaba con gran precisión las tareas, incluía también los peldaños del escalafón por antigüedad. Así, por ejemplo, el joven que hubiera completado su aprendizaje, pasaba la categoría de medio oficial. Hasta el establecimiento en 1949 del sistema de promoción por antigüedad, los jóvenes eran empleados en la industria del calzado en tareas descalificadas y carecían de la oportunidad de aprender un oficio. Esta situación había sido sistemáticamente denunciada por el gremio durante la década del '40.<sup>10</sup> Este sistema de promoción preocupaba a los empresarios quienes en el proceso de las negociaciones sostienen que:

Los aprendices después de un año pasan automáticamente a la categoría de aprendices adelantados. Estos, tras dos años de trabajo, pasan a la categoría de medio oficial, pero si antes de ese tiempo realizan operaciones de una escala superior percibirán el salario correspondiente a dicha categoría. Los medios oficiales a los tres años de antigüedad pasan automáticamente a la categoría de oficial. Y cuando éstos realicen más de dos operaciones gozarán de un aumento del 10 %. (...) La simple antigüedad de 6 años en un establecimiento daría derecho a percibir el jornal de oficial, es decir que un varón o una mujer que ingresa a los 16 años percibiría a los 22, el salario de oficial<sup>11</sup>

Una vez firmado el convenio, los empresarios critican el acuerdo. Argumentan que “no se trata de un convenio espontáneo sino suscripto por obligación” bajo “las reiteradas intimaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión”<sup>12</sup>

Después de la crisis de 1949 el impulso ascendente de la negociación colectiva parece detenerse. Las tratativas se desarrollan en un nuevo clima político y económico. En 1954, Perón impulsa el Congreso de la Productividad. El Congreso es convocado en forma conjunta por la CGT y la Confederación General Empresaria. La burguesía había aspirado a regular la actividad de las comisiones internas, acordar incrementos de la productividad y flexibilizar los convenios que establecían rígidas categorías laborales. Las mismas delimitaban claramente las tareas correspondientes a cada nivel del escalafón laboral, impidiendo el empleo de obreros para actividades diferentes de aquellas para las cuales

---

<sup>9</sup> *CGT*, 1/10/46.

<sup>10</sup> Kabat, Marina y De Luca, Romina: “Trabajo juvenil y formación para el trabajo en los orígenes del peronismo”, *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Rosario*, Número 5, Año V, Rosario.

<sup>11</sup> *Liac*, enero de 1949, pp. 20-21.

<sup>12</sup> *Liac*, mayo de 1949, p. 20.

habían sido contratados. De esta manera, imponían un límite a la polifuncionalidad. Sin embargo, desde un comienzo los sindicatos brindaron un apoyo condicionado al proyecto y en la práctica bloquearon toda iniciativa concreta que pudiera alterar en contra suya las relaciones de fuerza. Esto se expresa incluso en el nombre del evento que, a instancias de la CGT, pasa a llamarse Congreso de la Productividad y *el Bienestar Social*. La Central insiste en todo momento que el incremento de la productividad debe obtenerse mediante mayores inversiones en tecnología y no a costa de las conquistas obreras. De esta manera, bloquea todas las iniciativas empresariales.

En este contexto, en la industria del calzado se negocia un nuevo convenio. Los empresarios fundamentan su negativa a conceder nuevas mejoras en los principios que inspiraban el Congreso de la Productividad. A ello los obreros responden: "...que nada tiene que ver el Congreso de la Productividad pues si lo tenemos por su verdadera finalidad está aconsejando en sus postulados la cooperación necesaria entre capital y trabajo, que la parte patronal desvirtúa con su cerrada negativa."<sup>13</sup> Finalmente se firma el convenio, que contiene incrementos salariales y otros beneficios secundarios para los trabajadores, pero que no incorpora cambios substantivos como habían sido la eliminación del trabajo a destajo o la especificación de las tareas correspondientes a cada categoría laboral.

La Cámara de la Industria Argentina del Calzado concurre al Congreso de la Productividad que se efectúa en mayo de 1955. Presenta en él varias ponencias, entre ellas una titulada "La remuneración por rendimiento". En la misma plantea que en la industria del calzado existen diversas formas de remuneración y proponen unificar el sistema llevando a todos los trabajadores a regímenes de salarios por rendimientos. Las ventajas serían el aumento de productividad, la menor necesidad de supervisión directa, "con evidente repercusión en la disciplina general, en la moral de trabajo de grupo y en la mayor preocupación de todos por el detalle de terminación de los artículos; y el fuerte estímulo psicológico que significa al recompensar el esfuerzo individual". La Cámara asevera, además, que "las modalidades esenciales de trabajo en la industria del calzado posibilitan ampliamente la reimplantación de estos sistemas..."<sup>14</sup>. Como anticipamos, el Congreso de la Productividad resulta un fracaso para el gobierno y para los empresarios, debido a la resistencia de los obreros a aceptar modificaciones en las condiciones laborales vigentes.

## El impulso desarrollista a la flexibilidad laboral

---

<sup>13</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n° 292/54, Expediente del Ministerio de Trabajo y Previsión n° 2459/54, foja 150, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

<sup>14</sup> *Liac*, mayo de 1955, p. 98. Sobre el Congreso de la Productividad ver: Kabat, Marina: "El congreso de la Productividad de 1955 un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado", en *Razón y Revolución*, n° 17, Buenos Aires, 2° semestre de 2007. Ver también: Bitrán, Rafael: *El Congreso de la Productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*, El bloque editorial, Buenos Aires, 1994; Doyon, Louise: "Conflictos obreros durante el régimen peronista, 1946-1955", en *Desarrollo Económico*, vol. 17, n° 67, Buenos Aires, octubre-diciembre de 1977; Giménez Zapiola, M y Leguisamon, C.: "La concertación en 1955. El Congreso de la Productividad", en Juan Carlos Torre (comp.): *La formación del sindicalismo peronista*, Legasa, Buenos Aires, 1980.

Convencionalmente se considera que el inicio de las políticas desarrollistas en la Argentina se produce con la asunción de Frondizi como presidente en 1958. Sin embargo, el gobierno militar que le precedió –y que fuera el responsable del derrocamiento de Juan Domingo Perón- tuvo como consejero a un representante destacado de dicha corriente. En efecto, entre 1955 y 1956 Raúl Prebisch, se desempeñó como asesor económico del gobierno de la “Revolución Libertadora”. Elaboró un diagnóstico de la situación económica argentina e ideó un plan que incluía la incorporación del país al FMI y la creación del INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria). En su informe abordó como uno de los tópicos centrales el problema de la productividad. Consideraba que su incremento era clave para la contención del proceso inflacionario y, retomando lo planteado en el Congreso de la Productividad, distingue los métodos para mejorar la productividad a corto y a largo plazo. Prebisch creía que los obstáculos para resolver el problema a corto plazo era la falta de disponibilidad de maquinaria, la crisis energética y las consecuencias sociales que las medidas drásticas podrían acarrear. Así señalaba:

En cuanto al aumento de la productividad, he tenido días pasados una reunión con gente que conoce a fondo el problema en las industrias argentinas. Y todos ellos han estado contestes en que podría aumentarse la productividad entre un 30 y 40 por ciento por la misma maquinaria, simplemente organizando mejor el trabajo y dando incentivos al trabajador para que aumente su producción. Se me dijo que esto debiera tomar algún tiempo porque no hay la suficiente cantidad de técnicos en el país para ayudar a las industrias a mejorar sus métodos y aumentar su eficiencia. Pero se me agregó que podrían obtenerse aumentos inmediatos de producción del orden del 10 al 15% en términos medios, aumentos inmediatos por la mejor utilización de la mano de obra, sin que eso cause una fatiga adicional, sin que eso signifique un aumento de las horas de trabajo, simplemente mejoras en los procedimientos de trabajo bajo supervisores más eficaces que los que hoy tienen las fábricas y que están en las mismas fábricas, pero que no han sido en muchos casos, por razones gremiales, debidamente elegidos, o facultados a proceder adecuadamente<sup>15</sup>

A su vez, Prebisch parece comprender que este incremento de la productividad requiere cierto grado de consenso. Por eso insiste en llevar adelante la tarea que Perón había intentado sin éxito: convencer a los trabajadores de la necesidad de elevar la productividad y de hacerlo por su propio bien. En este sentido, Prebisch dice: “No siempre señores las mejores soluciones son las que políticamente parecen más fáciles. Muchas veces he oído en los últimos tiempos, “lo que usted dice no es político”, “lo que usted dice puede enajenarnos las masas populares” Yo insisto, hay que decirles a las masas que produzcan más y aumenten su productividad. (...)”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Raúl Prebisch: *Informe preliminar*, conferencia del 21/12/1955, folleto publicado por Secretaria de Prensa de la Nación, Buenos Aires, 1955.

<sup>16</sup> Ídem.

Efectivamente, en este momento se lanza una nueva campaña publicitaria a favor del aumento de productividad. Por ejemplo, se edita un folleto ilustrado que resume el informe en forma asequible para un lector popular.<sup>17</sup> Naturalmente, la Cámara de la Industria del Calzado se hace eco de esta campaña y la amplifica en las páginas de su revista. Por un lado, halaga el informe Prebisch. Por otra parte, insiste, a través de distintos artículos, en la necesidad de aumentar la productividad. Plantea abiertamente que algunas leyes y beneficios obtenidos por los obreros durante los gobiernos peronistas deberán ser recortados. Así se señala que algunas medidas, como la limitación de la posibilidad de realizar horas extras, serían falsas conquistas que en realidad no benefician al obrero, porque, volviendo a un viejo argumento, sin aumento de productividad el mismo trabajador saldría perjudicado.<sup>18</sup>

Tras el informe Prebisch, en 1956, el decreto 2739/56 prorrogó la validez de los convenios vigentes a excepción de los artículos que condicionaban la productividad. Se creó, entonces, un Tribunal Arbitral que debía decidir en cada caso qué cláusulas quedaban prorrogadas y cuáles debían modificarse o suprimirse. En la rama del calzado, el Tribunal se expide ante los artículos que fueran observados por los empresarios. Entre ellos figuraba el artículo Art. 7 del convenio 125/49, según la cual ‘el trabajo a destajo será mantenido en los establecimientos en que esté en vigencia’. El Tribunal Arbitral considera que este artículo “debe eliminarse por oponerse al Art. 8º Inc. “c” del decreto ley 2739.56 que autoriza expresamente la implantación de incentivos materiales que estimulen a los trabajadores hacia una mayor productividad y que no atenten contra la jornada legal de trabajo ni la salud de aquellos. Conforme a la disposición citada, la negociación de tales incentivos debe ser objeto de negociación colectiva...”<sup>19</sup>

De esta manera, mientras que en 1949 se había acordado mantener el destajo sólo donde ya estuviera en vigencia, los empresarios buscan ahora poder ampliar este tipo de pago salarial y solicitan que se derogue el artículo donde se lo limitaba. Los fabricantes obtienen la derogación lo que no significa que pudieran, inmediatamente, establecer en forma efectiva nuevos incentivos a la producción en sus plantas fabriles.

El horario corrido es otro de los puntos que los empresarios objetan al convenio vigente. Sin embargo, el Tribunal Arbitral no da curso a su pedido y considera prorrogada esta cláusula.<sup>20</sup> A pesar de los intentos empresariales, esta conquista no es revocada en los años sucesivos. Los empresarios solicitan también la anulación de la promoción automática de los aprendices por antigüedad. A este pedido, el Tribunal Arbitral responde que no se demostró que la cláusula comprometiera la productividad y que eliminarla podía afectar la garantía de la categoría laboral de los aprendices, por eso resuelve mantener dicho artículo.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> *Síntesis del Informe Preliminar Prebisch acerca de la situación económica*, Secretaría de Prensa de la Nación, Buenos Aires, 1956.

<sup>18</sup> Ver: *Liac*, diciembre de 1955.

<sup>19</sup> *El obrero del Calzado*, n° 3, 2º época, agosto de 1956, pp. 4-5.

<sup>20</sup> *El obrero del calzado*, n° 3, 2º época, agosto de 1956, pp. 4-5.

<sup>21</sup> *El obrero del Calzado*, n° 3, 2º época, agosto de 1956, pp. 4-5.



En síntesis, los empresarios logran que se remuevan las trabas vigentes en los convenios colectivos para establecer nuevos sistemas de incentivos, pero no consiguen que se modifiquen los artículos concernientes al horario de la jornada de trabajo y a la promoción automática de los aprendices por antigüedad.

Ni en la revista de la Cámara de la Industria del Calzado y ni en los Balances de las principales empresas de la rama se observa como pauta general un aumento de la productividad. Tampoco parecen incorporarse en forma efectiva sistemas de incentivos durante el gobierno militar de la “Revolución Libertadora”, al menos entre las empresas más grandes que eran las que cotizaban en bolsa y a cuyos balances accedimos. Entre ellas, sólo podemos citar como excepción el caso de la firma Juvena. En 1956, la empresa, debido a lo que consideraba la baja productividad de sus obreros, amenaza con cerrar su fábrica. Luego reincorpora a una porción de los obreros despedidos que comienzan a trabajar a un nuevo ritmo de trabajo:

La poca productividad de la mano de obra impidió alcanzar resultados remunerativos. Para evitar nuevas pérdidas, el Directorio consideró seriamente la posibilidad de suspender la fabricación y al fin del ejercicio se despidió a la totalidad del personal obrero. Felizmente con la ayuda del Ministro de Trabajo se logró llegar a un entendimiento con aquellos, que permitió reanudar la fabricación con parte de los mismos en cantidad suficiente para la futura producción. Aunque tenemos una experiencia de menos de dos meses en este nuevo ritmo, los resultados nos permiten entrever que el costo de la mano de obra se mantendrá ahora dentro de los límites normales y con ellos las perspectivas de un rendimiento satisfactorio son apreciables<sup>22</sup>

A través de expedientes del Ministerio de Trabajo conservados en el Archivo General de la Nación accedimos a una serie de convenios por empresa homologados en estos años que incluían cláusulas de productividad. Se ha conservado un convenio de este tipo del año 1956 y tres de 1957. Se trata de firmas medianas que acuerdan con su personal una producción mensual que, si es alcanzada, habilita un cobro salarial adicional.<sup>23</sup> Estos convenios también incorporan cláusulas de buena voluntad y uno de ellos establece un premio por presentismo, supeditado también al cumplimiento de la producción pautada. De esta manera, si bien pueden constatar algunos retrocesos parciales, los trabajadores parecen haber podido defender sus posiciones a lo largo de la segunda mitad de la década del cincuenta. No se observa una derrota general de los obreros de la industria y la mayoría de los reclamos empresariales por eliminar distintos artículos de los convenios fueron denegados. En estos años, al igual que durante los gobiernos peronistas, el reclamo por un incremento de la productividad y por lo que los empresarios consideran una mala

---

<sup>22</sup> *Boletín de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires*, n° 2669, 2 de julio de 1956.

<sup>23</sup> Ver Expediente del Ministerio de Trabajo y Previsión n° 43196/57, n° 4444/57, n° 46619/57 y n° 31865/56, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

disposición de la mano de obra, continúan siendo uno de los ejes de los reclamos de la Cámara, como surge de repetidas notas publicadas en su revista.<sup>24</sup>

Ya bajo la presidencia de Frondizi iniciada en 1958, la negociación colectiva por empresa y la firma de convenios “incentivados” encuentra un nuevo impulso. Cabe señalar que estas son dos características fuertemente asociadas al avance de la flexibilidad laboral en las últimas décadas del siglo veinte. En la industria del calzado, en 1958, se firma un convenio bajo esta modalidad y dos en 1959. Nuevamente se trata de firmas medianas. Un convenio afecta solo a los cortadores de calzado. Los otros dos, al conjunto de los obreros internos que pertenecen a las empresas que firman el acuerdo. Estos últimos además de pautar incrementos salariales en base a la producción, establecen la movilidad de los trabajadores entre las distintas tareas. Incorporan también una cláusula que asegura la cooperación de los obreros con los empresarios.<sup>25</sup> Esta cláusula resulta importante porque implica que el quite de colaboración o el trabajo a desgano por parte de los obreros equivalen a la denuncia del convenio que pasaría a quedar sin efecto a partir de tal acción. Estas medidas son empleadas por los obreros en medio de las negociaciones, pero parecieran resultar cada vez menos efectivas.

Sin embargo, por el momento, los industriales no logran trasladar estas cláusulas que figuran en los acuerdos firmados por empresas a los que se homologan para el conjunto de la rama. Esto no se debe a que no lo hubieran intentado. Durante esta etapa, en las negociaciones de convenios colectivos por rama, los empresarios buscan condicionar todo incremento salarial a la firma de una cláusula de productividad. Sin embargo, este intento se ve frustrado en repetidas ocasiones. En 1958, las negociaciones relativas a este tema fueron particularmente tensas, al punto de justificar informes de inteligencia de la Policía Bonaerense.<sup>26</sup> Cabe señalar que, en contraste con lo que había ocurrido bajo los gobiernos peronistas, los funcionarios del Ministerio de Trabajo que participan de la negociación, presionan a la delegación obrera para que firme este tipo de cláusulas.<sup>27</sup>

## Los '60 y el desempleo como motor de la flexibilización laboral

---

<sup>24</sup> Ver el artículo: “Problemas de la hora. Colaboración de todos los sectores. Productividad obrera”, en *Liac*, agosto de 1956, y artículos similares en las ediciones de julio-agosto de 1957, septiembre de 1958 de la misma publicación.

<sup>25</sup> Ver Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 57410 de 1958, n° 1361 1958, n° 1090 de 1958, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

<sup>26</sup> Según el informe de inteligencia en la asamblea del 15 de abril, pese a la fuerte oposición de los comunistas y los simpatizantes del ex dirigente peronista del gremio Bruno Cristiano, que insistían con la obtención de un aumento masivo, se aceptó un aumento de emergencia discriminado por categoría. “El triunfo real del gremio y por ende de las autoridades actuales del mismo, radica en el hecho de que tales mejoras no se basan en salarios incentivados”. Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, carpeta 125, legajo 34 “Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado”. El convenio al que hace referencia el informe es el número 6/58 firmado entre partes el 18/4/58. El aumento oscila entre un incremento de 2,25 por hora para los oficiales a uno de 1,15 por hora para los aprendices. Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 5233/58, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

<sup>27</sup> Esto puede verse, por ejemplo, en la negociación del convenio n° 106/66. Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 422334, foja 42, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

Para el conjunto de los obreros de la rama la situación va tomar un viraje más marcado a partir de 1960, cuando el gremio sufre una derrota al obtener un resultado negativo en una huelga general de la rama que duró casi dos meses. Este revés resulta significativo puesto que, desde inicios de los cuarenta, el gremio había salido triunfante de todos los conflictos de esta naturaleza en que se había embarcado. Agustín Amicone, actual dirigente sindical, nos relató la visión que sus compañeros de mayor antigüedad en el gremio le transmitieron de la huelga:

En el año '60, este gremio hizo una huelga muy importante de 55 días de la cual no hay ninguna... nada escrito. Lamentablemente, para el gremio fue casi un retroceso. Te explico por qué: porque el gremio tuvo que entrar por una cantidad menor de aumento que se podía haber acordado antes de la lucha. Lo que ocurre, durante el proceso de los 55 días, hubo defección de algunos establecimientos fabriles que habían entrado a producir, y consecuentemente eso trajo aparejado una debilidad de la lucha por la huelga<sup>28</sup>

Esto es efectivamente lo que surge de los periódicos consultados. La huelga dura 55 días, del 13 de abril al 6 de junio de 1960. Ya en medio de conflicto el gremio se ve forzado a reconocer que el acatamiento al paro no era total como en otras ocasiones.<sup>29</sup> El sindicato cierra el conflicto aceptando una propuesta salarial que había rechazado en múltiples instancias anteriores. Los efectos de esta huelga en las fábricas pueden deducirse de comentarios que figuran en el balance de la firma Grimoldi. Éste señala que, una vez resuelto el conflicto, a comienzos de junio, se reanudó el trabajo con normalidad e, incluso, con cierta tendencia al incremento de la producción.<sup>30</sup>

De esta manera, puede juzgarse negativo el resultado del conflicto y el gremio debe haber salido debilitado luego de prolongar una huelga que se levanta sin obtener lo que se demandaba y aceptando una oferta rechazada con anterioridad. Esto podría considerarse como una expresión particular del reflujo en que entra el conjunto de la clase obrera, al cerrarse el ciclo de la Resistencia Peronista, tras la derrota de la toma del frigorífico Lisandro de La Torre.

La derrota de la huelga de 1960 representa una inflexión en las relaciones de fuerza dentro de la rama. Pero este cambio halla su fundamento también en transformaciones más profundas. A partir de 1960, observaremos cambios en el proceso productivo que afectarán la configuración de la fracción de la clase obrera ocupada en la industria del calzado. En 1961 se destraba la importación de maquinaria, lo que da lugar a una reconfiguración del proceso productivo. Las fábricas de calzado habían incorporado pocos adelantos técnicos

---

<sup>28</sup> Entrevista a Agustín Amicone, actual Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), realizada el 27/6/08, en poder de la autora.

<sup>29</sup> *La Prensa*, 21 de abril de 1960.

<sup>30</sup> *Boletín de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (en adelante: BBC)*, n° 2895, 31/10/60.

desde los inicios de la Segunda Guerra. Después de 1955, se flexibiliza la importación de equipos para la industria, pero se mantienen elevados aforos, por lo que no hubo una renovación importante de la maquinaria como sí ocurre en los sesenta. Dentro de los adelantos que se introducen se destacan nuevos métodos productivos vinculados con la expansión de la producción de calzado con materiales que substituyen al cuero. Así, ganan peso el calzado cementado y el calzado inyectado. Éste último permite una simplificación y automatización del sistema de fabricación. Las firmas comienzan experimentando con ciertas líneas de calzado de nuevo tipo, pero ante su éxito amplían este rubro de producción. Ya sobre fines de la década del sesenta, se generalizan distintas formas de transporte mecánico de las piezas en proceso de producción como las motorvías.

Todas estas innovaciones incrementan la productividad y disminuyen los requisitos de mano de obra. El desempleo se siente fuerte en la rama.<sup>31</sup> A su vez, los balances de las principales empresas de calzado informan recortes en su plantel de personal.<sup>32</sup>

En este contexto adverso, en 1963, finalmente los empresarios logran imponer una cláusula de productividad para el conjunto del gremio. Ésta aparece en el CCT 21/63, artículo 6. “En cada establecimiento, el empresario podrá concertar convenios con su personal, basados en una mayor productividad con su correspondiente retribución para sus obreros”.<sup>33</sup>

Del análisis de las negociaciones previas a la firma de dicho convenio que constan en el citado expediente, se deduce otra forma de desregulación de la actividad laboral. Los métodos productivos que se difunden en la década del ‘60 dan lugar a tareas nuevas que, naturalmente, no figuraban entre aquellas reguladas en 1949 bajo el gobierno peronista. Por ello, los obreros comenzarán a exigir “la clasificación de tareas omitidas en su oportunidad”, tal como figura en el petitorio presentado por el sindicato.<sup>34</sup> Durante toda la década del sesenta, el sindicato insistirá sin éxito en este punto. Recién en 1973, bajo el tercer gobierno peronista y en un contexto favorable dado por cierta reactivación del sector de la mano de un proceso de exportaciones de calzado, obtienen un triunfo parcial al respecto, al fijar en el CCT 88/73 un plazo de 120 días para reclasificar las tareas incluyendo las nuevas.<sup>35</sup> Sin embargo, dicha clasificación no se produce y las nuevas tareas

---

<sup>31</sup> Un informe del 11 de febrero de 1965, señala que una de las organizaciones de mayor significación dentro de la actividad industrial es indudablemente, la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina: “llegó a agrupar a 15 mil afiliados, pero la reorganizaciones impuestas a la planificación industrial favorecida por el aporte de nuevas maquinarias, y la merma operada en el consumo interno, con la secuela de despidos, modificó ese guarismo que se ha visto evidentemente reducido. Las cifras actuales son: afiliados cotizantes: 9000 afiliados en condiciones estatutarias de votar 6900”, Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, carpeta 125, legajo 34 “Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado”.

<sup>32</sup> Para más detalles ver: Kabat, Marina: “Racionalización y cambios de los procesos de trabajo en la industria del calzado en la Argentina, 1955-1976”, en *XXII Jornadas de Historia Económica*, Asociación Argentina de Historia Económica, Universidad Nacional de Río cuarto, Río Cuarto, Córdoba, 21–24 de septiembre de 2010.

<sup>33</sup> Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 363650 de 1962, foja 46, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

<sup>34</sup> Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 363650 de 1962, fojas2-4, AGN, Archivo intermedio, Argentina.

<sup>35</sup> Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 517456, AGN, Archivo intermedio, Argentina. En este mismo convenio también se reduce el período de aprendizaje de tres a dos años.

quedan sin calificar. Corresponde aclarar que la no estipulación de tareas favorece la polifuncionalidad, puesto que no quedan claramente delimitadas las funciones de cada operario.<sup>36</sup>

## Los convenios colectivos bajo el retorno democrático: la consagración de la flexibilidad

Como señalamos en la introducción, la flexibilidad laboral suele asociarse al desarrollo de los llamados gobiernos neoliberales. En particular, en el caso argentino, esto remite a la década del noventa, a las presidencias de Carlos Menem y a la de Fernando De la Rúa. Bajo dichos gobiernos, se establece una legislación nacional que flexibiliza las condiciones de empleo y modifica las características generales de la negociación colectiva.

Primera Ley de Empleo (24.013/91) la ley de pymes (24.467/97) y la ley de formación y empleo (24.465/98). La ley 25.013/98, conocida como ley Banelco, completa la tarea flexibilizadora y de algún modo ordena el cuadro resultante de las distintas leyes y decretos anteriores. Estas leyes introducen contratos con modalidades promovidas por tiempo indeterminado y pasantías (que no se consideran una modalidad laboral), introducen un período de prueba en los contratos de empleo permanente y pautan condiciones especiales para el empleo en las pequeñas empresas. Además, establecen que los convenios por empresa pueden modificar en cualquier sentido, a la suba o la baja, las condiciones pautadas en los convenios por rama, que a su vez, pueden estipular peores condiciones que las establecidas en la constitución Nacional. Bajo este marco, predominó la negociación por empresa. Y en la mayoría de los convenios firmados en esta etapa se introducen cláusulas flexibilizatorias.

En el período post 2001, tras la devaluación de la moneda nacional y la asunción de un gobierno que se presenta como más popular, se homologa la ley n° 25.877/04. La misma mantiene los elementos fundamentales de sus predecesoras modificando sólo aspectos parciales (por ejemplo, reduce el período de prueba de 6 a 3 meses). Recientemente se ha suscitado un debate sobre las características de la negociación colectiva en esta nueva etapa. Una postura sostiene la existencia de una nueva dinámica en la negociación colectiva. Representantes de esta corriente son Palomino y Trajtemberg quienes plantean que el nuevo dinamismo de negociación colectiva estaría más que nada vinculado con la negociación salarial, por ello en esta etapa se firman más acuerdos que nuevos convenios.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Entrevista personal con Agustín Amicone, actual Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), realizada el 27/6/08, quien nos indicó que recién después del 2000 se actualizó la especificación de tareas.

<sup>37</sup> Palomino H. y Trajtemberg, D.: "Una nueva dinámica de las relaciones laborales" en *Revista del Trabajo*, año 2, n° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, 2006.

Sin embargo, no toman en consideración que el número de acuerdos salariales se relaciona con la reaparición de la inflación. De este modo, aquello que se presenta como positivo no lo es necesariamente. Otra postura ha tendido a resaltar la continuidad de las cláusulas flexibilizatorias en los convenios colectivos firmados en la posconvertibilidad.<sup>38</sup> Más allá de los aportes de estos trabajos, creemos que la metodología escogida no permite un adecuado balance histórico de la situación de los trabajadores. En parte esto se debe al limitado marco temporal analizado que, salvo excepciones puntuales, deja fuera del estudio a los convenios firmados antes de la década del noventa.

Sin ir más lejos, la ronda de negociaciones colectivas que se produjo en 1989 ha sido relativamente poco estudiada. Un relevamiento preliminar nos ha permitido observar que se incluyen cláusulas flexibilizatorias en las ramas automotriz<sup>39</sup>, química y petroquímica<sup>40</sup>, vitivinícola<sup>41</sup> y maestría<sup>42</sup>.

En la industria del calzado, el convenio firmado en 1989 establece que los empresarios podrán concertar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución y deja sin efecto todas las cláusulas que limitan o puedan limitar la producción, dentro de las actividades de la industria. En el período posterior al 2001, esta situación no se revierte, por el contrario, se profundiza la flexibilización. El convenio colectivo firmado en 2005 establece los contratos de trabajos por temporada o ciclos productivos. Los mismos deberán ser de cuatro meses mínimos por semestre y la nómina de temporales no podrá pasar el 40% respecto a la plata permanente. Y los meses faltantes los trabajadores deberán hacer los aportes a la obra social. El convenio flexibiliza también el descanso de las vacaciones. El sindicato ha señalado como un logro de este convenio que se hayan pautado las categorías laborales correspondientes a las nuevas formas productivas, un reclamo que, como vimos, data de la primera mitad de la década del sesenta. Sin embargo, al mismo tiempo que se incluyen estas categorías se deroga el sistema de promoción entre ellas por antigüedad. Con lo cual la incidencia positiva de la fijación de nuevas categorías queda contrarrestada por esta nueva cláusula. Finalmente, el convenio autoriza el acuerdo directo entre partes para la fijación del salario de los trabajadores a domicilio. Esto viene a coronar una tendencia al deterioro de las condiciones laborales de este sector de obreros de la rama, tendencia que tenía ya más de treinta años.

## El trabajo a domicilio

---

<sup>38</sup> Ejemplo de esta corriente son los trabajos de Campos, Julia y Campos, Luis: “Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilidad en los convenios colectivos de trabajo homologados en la posconvertibilidad”, en *Razón y Revolución* n° 20, Buenos Aires, 2° semestre de 2010 y Marticorena, Clara: “Contenidos de la negociación colectiva durante la década del noventa y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera” *Estudios del trabajo* n° 39/40, Buenos Aires, enero-diciembre de 2010.

<sup>39</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n° 14/1989

<sup>40</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n° 77/1989

<sup>41</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n° 85/1989

<sup>42</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n° 73/1989

El análisis de las relaciones laborales en la rama del calzado no estaría completo sin un examen más detallado de las leyes que rigen el empleo a domicilio, modalidad que engloba a un elevado porcentaje de los obreros del sector.

La ley destinada a cumplir esta función es la número 10.505, promulgada en 1918. Dicha norma obligaba a los empleadores a cumplir una serie de disposiciones sobre seguridad, higiene, condiciones de trabajo, control y, sobre todo, establecía tarifas de salarios mínimos por prenda. Para el registro de los trabajadores establecía el uso de una libreta en donde se asentara nombre y apellido del empleador y el empleado, la naturaleza del trabajo encargado, la remuneración acordada y los plazos y condiciones de entrega. En este sentido, castigaba con una multa sobre el empleador que no registrara a sus trabajadores. Al mismo tiempo se prohibía el cobro de multas a los trabajadores que rebajaran el precio estipulado, maniobra utilizada en forma cotidiana por los empresarios del sector. El otro punto fundamental de la ley es el que hace referencia a la regulación de las tarifas. Para ello se establecía la creación de comisiones mixtas, formadas por igual número de representantes obreros y patronales que deberían consensuar los salarios mínimos abonados por cada trabajo realizado. Se explicitaba que en ningún caso estos sueldos podían ser menores a los de los obreros internos, así como también que el salario del trabajador domiciliario no podía ser disminuido por la existencia de intermediarios bajo pena de multas tanto al empleador como al trabajador que aceptara remuneraciones menores a lo acordado en las comisiones.<sup>43</sup> Sin embargo, no se fijaron mecanismos de control necesarios por lo que el cumplimiento de esta regulación fue sumamente deficitario. Pudo tener cierta vigencia en el momento de su promulgación. Se trataba de un período que combinaba un elevado nivel de empleo con un proceso de ascenso de la lucha de clases. En esta etapa, en general por medio de las huelgas, los obreros conseguían salarios más altos que los fijados por el mecanismo pautado en la ley. Incluso lograban eliminar directamente el trabajo a domicilio concentrando las tareas en las fábricas.<sup>44</sup>

La ley 12.713 de 1941, que reemplaza a la 10.505, de trabajo a domicilio, es más estricta y convertía al fabricante dador de trabajo en responsable solidario del tallerista o intermediario respecto a las condiciones laborales del trabajador a domicilio. Fue redactada a partir de un anteproyecto presentado por la Federación de Obreros del Vestido. Incluía distintas cláusulas que favorecían un más estricto cumplimiento del que había gozado su antecesora. Por una parte, según lo establecido en el artículo quinto, “toda persona que encargue a obreros la ejecución de trabajos a domicilio debe obtener la licencia correspondiente”. Más importante aún, el artículo cuarto establecía la responsabilidad solidaria de los fabricantes, intermediarios y talleristas “Del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas” y “de los accidentes de trabajo excepto cuando el trabajo se ejecute o el accidente ocurra en el domicilio del obrero”.<sup>45</sup> Por su parte, frente a la ambigüedad hasta entonces vigente, establecía que los intermediarios y los talleristas serían considerados como obreros a domicilio en relación a los dadores de trabajo y, como patronos, respecto a aquellas personas a las que encargaran la ejecución del trabajo. El

---

<sup>43</sup> Informe publicado en *LV*, 21 de septiembre de 1917.

<sup>44</sup> Ver: Kabat, Marina: “Los gobiernos radicales y la cuestión social: la ley 10.505 de trabajo a domicilio”, en *Razón y Revolución*, n° 11, invierno de 2003.

<sup>45</sup> *Anales de legislación argentina* 1941, tomo I, La Ley, Buenos Aires, 1954, p. 57.

artículo cuatro era el núcleo de la ley y había sido extensamente discutido antes de que la misma se sancionara. Tanto los impulsores de la ley como sus críticos creían que desincentivaría el trabajo a domicilio impulsando la concentración de obreros en grandes fábricas. Efectivamente, esto sucedió, pues el cumplimiento de esta ley hacía desaparecer muchas de las ventajas que el trabajo a domicilio tenía para los empresarios. En las décadas del '40 y '50, parece haber un retroceso relativo del trabajo a domicilio y una mejora substantiva de las condiciones laborales en las que se desarrollaba.

Para el caso de la industria del calzado encontramos indicios de un nuevo incremento del trabajo a domicilio ya en la década del '60 (que se encuentra asociado a los cambios técnicos que ya hemos analizado). Este aumento del trabajo a domicilio resulta más marcado a partir de mediados de la década del '70. Ya durante el gobierno militar iniciado en 1976, las tareas de fiscalización que realizaba el Ministerio de Trabajo empiezan a abandonarse poco a poco, lo que favoreció el incumplimiento de la ley. Esta situación, a su vez, incentiva esta modalidad de trabajo. Esta tendencia se profundizó bajo los gobiernos democráticos.<sup>46</sup>

En 2008, el Poder Ejecutivo lanzó una iniciativa destinada directamente a anular la ley 12.713 y remplazarla por una normativa que no contempla ninguna de las conquistas obreras previas. En el proyecto de ley, el dueño del taller es un empresario que debe cumplir con la legislación laboral, manteniendo sólo una relación comercial con el fabricante. Con esto, el principal responsable ante el obrero es ese tallerista y no la fábrica. Se elimina así el principio de “responsabilidad solidaria” de la fábrica con el tallerista respecto al empleo de obreros. A su vez, se elimina todo registro del trabajo a domicilio y todo control especial por parte del Estado. En gran medida, la oposición obrera a este proyecto –que se canalizó por fuera de las organizaciones sindicales tradicionales-, pudo frenar la aprobación de la nueva ley, que ha quedado hasta el momento sin tratamiento legislativo. Aun así, es significativo que se intente una transformación legal equivalente a la que, en Chile, realizó Pinochet en 1981.<sup>47</sup>

Los convenios colectivos de la industria del calzado muestran una evolución que resulta coherente con lo que hasta aquí hemos señalado. En una primera etapa la negociación colectiva en la rama incorpora a los obreros domiciliarios y tiende a equiparar sus condiciones laborales con la de los obreros internos. Sin embargo, a partir del convenio 106

---

<sup>46</sup> Ver: Kabat, Marina y Pascucci, Silvina: “El trabajo a domicilio como empleo precario. Alcances y límites de la legislación que intentó regularlo en la Argentina” Revista *Temas & Matices*, vol. 10, n° 19, 1° semestre de 2011 y Jelin, Elizabeth, Mercado, Matilde y Wyczykier, Gabriela: “El trabajo a domicilio en Argentina” en: *Cuestiones de desarrollo*, Documento de discusión, n° 27. OIT, Ginebra, 1998.

<sup>47</sup> El trabajo a domicilio en Chile fue incluido en el primer código del trabajo promulgado en 1931. Considerado desde entonces como una especie de contrato de trabajo fue objeto de una reglamentación especial en 1940. Sin embargo, en 1981 al consolidarse el “Plan Laboral” del gobierno militar se derogaron las regulaciones del trabajo a domicilio y se pasó a considerar a esta actividad como una relación comercial que quedaba por fuera del contrato de trabajo. Estas transformaciones no fueron revertidas por los gobiernos democráticos posteriores. Ver: Henríquez, Helia; Riquelme, Verónica; Gálvez, Thelma y Selamé, Teresita: “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional” en: *Cuestiones de Desarrollo*, Documento de discusión n°32, Departamento de políticas de desarrollo, OIT, Ginebra, 1998.



de 1966, el acuerdo salarial alcanzado rige solo para los obreros internos.<sup>48</sup> A instancias de lo reclamado por los empresarios, las remuneraciones de los obreros externos, se fijarían por separado en la comisión de salarios de trabajo a domicilio del Ministerio de Trabajo. Este fue el criterio desde entonces. Cabe señalar que durante la década del '60 y primer lustro del '70 la situación de los obreros a domicilio aparece como el resultado de tendencias contrapuestas, cuyos efectos conjuntos es difícil de balancear.<sup>49</sup> Sin embargo, se va perfilando una tendencia a una mayor fragmentación entre obreros internos y domiciliarios y al ascenso numérico de estos últimos. Desde 1966, los trabajadores domiciliarios ven mermar su poder de presión porque deben negociar sus salarios sin el apoyo del conjunto del gremio. Esta tendencia tiene su punto más bajo con la firma del convenio n°423 en 2005 que avala la negociación salarial directa entre partes para el caso de los obreros domiciliarios.

## Conclusiones

La flexibilidad laboral no es un objetivo exclusivo de los gobiernos neoliberales, sino que es un interés permanente de la burguesía. Su aplicación dependerá de las relaciones de fuerza entre las clases. Por eso es posible señalar momentos de avances y retroceso de este tipo de políticas. A su vez, las distintas fracciones del proletariado no tienen la misma capacidad para imponer condiciones laborales. Esta capacidad se modifica también históricamente. Por esto tiene sentido seguir la evolución de la forma en que, en las convenciones colectivas de trabajo, se cristalizan las relaciones de fuerza entre las clases en distintas ramas económicas.

Hemos realizado este ejercicio para el caso de la industria del calzado. A partir de 1940 observamos un período de ascenso obrero que se plasma en una serie de conquistas que van a mantenerse, por lo menos, hasta fin de los gobiernos peronistas. Sin embargo, con posterioridad a la crisis 1949, no se incorporan avances estructurales como habían sido la eliminación del trabajo a destajo y la estipulación de tareas para cada categoría laboral. Desde el golpe militar que derroca a Perón hasta 1960, no observamos un retroceso substantivo del conjunto de los obreros. Si bien se deroga el artículo presente en el convenio de 1949 que inhibía la introducción del trabajo a destajo, pese a la presión empresaria en tal sentido, no se incorpora una cláusula positiva que establezca remuneraciones por productividad. Éstas sí aparecen, en cambio, en los convenios firmados por empresa, algunos de los cuales también estipulan premios por presentismo y contienen cláusulas que permiten la polifuncionalidad.

---

<sup>48</sup> Convenio Colectivo de Trabajo n°106/66, en Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n° 422334, AGN, Archivo Intermedio, Argentina.

<sup>49</sup> Como tendencias favorables, cabe citarse la sanción en 1964 de la Ley del Salario Mínimo Vital y Móvil (n° 16.459), a la que los obreros domiciliarios pudieron acogerse. Sin embargo, que esta ley los beneficiaria demuestra el deterioro salarial que afectaba a este sector. Por otro lado, en los primeros años de la década del '70 dentro de la comisión de salarios de trabajo a domicilio hubo una lucha por equiparar los ingresos de los obreros domiciliarios con los internos.

Una serie de factores contribuyen a una pérdida de las posiciones obreras en la primera mitad de la década del sesenta. Por un lado, vamos a observar un avance del desempleo en la rama ocasionado por innovaciones técnicas. Esto opera en el marco de un retroceso del conjunto de la clase obrera, tras la derrota de la Resistencia Peronista que tiene un correlato en el sector a partir del fracaso de la huelga de los obreros del calzado de 1960. En este contexto, el convenio por rama de 1963 incluye una cláusula de productividad. Hacia finales de los '60 e inicios de los '70, el nuevo ascenso de la clase obrera a partir del Cordobazo modifica parte de los elementos que operaban en forma negativa. Sin embargo, los aspectos estructurales se mantienen, apenas suavizados por un incremento del empleo asociado a un proceso de exportaciones industriales. El resultado, donde no se observa que los obreros logren revertir el retroceso previo, parecería mostrar la preponderancia de los elementos estructurales por sobre las determinaciones políticas.

Después de 1976, el rumbo descendente de las condiciones laborales pautadas en los convenios colectivos firmados en esta rama no es interrumpido en ningún momento. Los convenios colectivos sucesivamente firmados, 1989 y 2005, incorporan cada vez más cláusulas flexibilizatorias. Del mismo modo, se deteriora la situación de los obreros domiciliarios, tanto por el incumplimiento de la legislación específica que regula esta modalidad de trabajo como por el contenido de la negociación colectiva que ha tendido a llevar la negociación a ámbitos cada vez más reducidos, al punto de habilitar la negociación salarial directa entre partes en el convenio firmado en el año 2005. Al respecto, sólo puede señalarse como hecho positivo que, por el momento, se haya logrado frenar el proyecto de ley que el oficialismo ha presentado. Esto ha permitido que, a pesar de su retroceso, los obreros domiciliarios en la Argentina, conserven mayores derechos que sus pares chilenos, quienes desde 1981 han sido excluidos de la legislación que regula la contratación laboral.

Recibido: 15 junio 2011

Aceptado: 29 octubre 2011