



# **Dinámica de las Relaciones Laborales en la actividad del vidrio**

**Industria del Vidrio**

**1er cuatrimestre año 2006**

**Relaciones del Trabajo - Cátedra Palomino**

**Comisión 16 - Lic. Garro, Silvia**

**Bisignano Burgos, Berenice**

DNI 30.425.010

berenice\_bburgos@hotmail.com

**Francovich, Lorena**

DNI 25.822.071

lfrancov@ford.com

**Lencinas, Paola**

DNI 27.757.135

paola\_lencinas@hotmail.com

**Levi, Karina**

DNI 28.324.837

klevi@ort.edu.ar

## **Introducción**

Analizaremos las relaciones laborales en la industria del vidrio.

Para ello, se tendrá en cuenta la evolución de la actividad y su contexto histórico, relacionándolos con los textos propuestos por la cátedra. Luego, estudiaremos el Convenio Colectivo de Trabajo N° 395/2004 (firmado por SOIVA y representantes de las distintas Cámaras Empresarias), considerando los aspectos más relevantes como ser: cambios tecnológicos, polivalencia, flexibilidad, categorías, condiciones y medio ambiente del trabajo, mecanismos de resolución de conflictos, etc.

Posteriormente, a través de las cuatro entrevistas realizadas con los distintos actores intervinientes, daremos cuenta de las perspectivas y/o enfoques de cada sector (actor empresarial, sindicato y trabajadores), lo que nos permitirá tener una visión macro de la actividad estudiada.

Como herramienta de información adicional, consultamos diferentes páginas web y concurrimos a bibliotecas, donde nos proporcionaron material bibliográfico complementario.

## Desarrollo

### El contexto de la actividad

Desde la aparición de las primeras fábricas, hasta la década del treinta, la industria del vidrio se caracterizará por la presencia de un reducido número de pequeñas fábricas y talleres, con instalaciones rudimentarias, basadas fundamentalmente en técnicas manuales y artesanales, con incipientes pautas de mecanización. Es un momento histórico en el cual “la ciudad capta buena parte de los beneficios derivados de la actividad pampeana, disponiendo de una elevada riqueza *per cápita*. Su gran mercado de consumo estimuló [...] la instalación de una serie de industrias dedicadas a atender la demanda local” (Schvarzer, 1998:225).

El antecedente más firme en la consolidación de la actividad cita de 1882, en un “contexto económico signado por la aparición de capitales dispuestos a adquirir empresas o fusionarse a ellas” (Schvarzer, 1981) cuando, por absorción de La Nacional de Pini y Arrigorria se funda la fábrica Rigolleau, enarbolando el nombre de su propietario, un francés con mayor empuje que, abocado a la fabricación de tintas, se verá en la necesidad de proveerse de envases por su desabastecimiento.

La organización del trabajo en la actividad del vidrio para el período inicial se basa en el predominio de la jerarquía del oficio. Este sistema organizativo de la fabricación dependerá de la calificación obrera, saber que se adquiere luego de una prolongada formación a través de la destreza y la experiencia, y como resultado también de la carrera profesional: promoción de aprendiz a oficial. La fabricación consiste en la conformación de equipos o plazas, compuestas por aprendices y ayudantes que, regidas por el oficial, realizan los diversos artículos. El número de obreros empleados en esta etapa no será importante, ya que la mayoría de los establecimientos son de reducidas dimensiones, con un proceso productivo de pequeña escala. Las técnicas a utilizar serán artesanales y el público consumidor es el perteneciente al mercado local, localizado preferentemente en Buenos Aires.

Un relevamiento de la composición de la industria para 1910 destaca la existencia de cinco fábricas, en las cuales es notoria la presencia de niños, “reclutados para trabajos variados y fundamentalmente como *semillero* de reemplazo de los oficiales vidrieros” (Angélico et al., 1989:15).

En cuanto a las condiciones de trabajo, éstas son un tanto penosas, “no sólo por la precariedad de muchos establecimientos y la duración de la jornada de labor –9 a 10 horas los oficiales y aprendices y hasta 11 horas los foguistas– sino por la propia naturaleza del proceso productivo, que obliga a trabajar al lado de los hornos de fundición con temperaturas de 1200° sumado a la toxicidad de soplar la caña para la fabricación de envases, frascos y vasos. Incluso el riesgo de accidentarse se incrementa por la participación de los menores, muchos de ellos obligados a trabajar sin pausa por su carácter temporario” (Angélico et al., 1989:22).

A partir de la década del '30 comienza una etapa de transición en la organización de la producción, caracterizada por la incorporación de técnicas mecanizadas en algunas áreas, las cuales coexistían con procesos manuales de producción. De esta manera, el proceso mecánico hará perder centralidad al oficio en el sistema de trabajo, reemplazándolo por los maquinistas y obreros calificados en diversas categorías.

En la década del '40 y al calor de la expansión del mercado interno y del proteccionismo, surgirán empresas de pequeña magnitud, por iniciativas cuentapropistas, por parte de oficiales que en sociedad con otros obreros deciden abandonar su relación de dependencia e incursionar en el riesgo empresarial, con mayor o menor buena fortuna. “Una mayoría de esos cuentapropistas tenían ocupación estable, ingresos promedio superiores a lo de los asalariados comparables, y estaban estrechamente integrados al sistema social como miembros de la llamada clase media. Las oportunidades brindadas por esa forma de actividad atrajeron a muchos asalariados que encontraban allí una vía de ascenso económico y social que no podían recorrer mediante el empleo formal” (Schvarzer, 1998:235). En 1937 ingresa al país una empresa de capital norteamericano para la fabricación del vidrio plano, VASA. Esta década será de suma importancia en el desarrollo de la rama, por la incorporación y diversificación de nuevos productos y por el crecimiento cuantitativo de la producción, de la mano de las máquinas automáticas “*faven plive*” para la fabricación de vidrio. Nos encontramos ante el mejor momento de la rama, mirado desde la perspectiva de la cantidad de establecimientos y de personal ocupado. Las restricciones para importar han obligado a “erigir una industria que proveyera los bienes que ya no se podían traer del exterior [...] debiendo recurrir los empresarios al uso intensivo de sus máquinas [...] necesidad que impulsó el rápido aumento de los trabajadores fabriles” (Schvarzer, 1998:227).

A partir de 1945 Argentina vivirá en una situación de pleno empleo bajo la estrategia de industrialización sustitutiva de importaciones.

El sesgo en la localización territorial de los distintos establecimientos, correspondiendo en su mayoría a la zona sur del Gran Buenos Aires conformará un mercado regional de trabajo. De esta manera es evidente que la alta formación profesional requerida –obtenida por la experiencia en un prolongado tiempo en el lugar de trabajo– y cierta escasez de esta calificada mano de obra, sólo podía darse por una motivada rotación.

A esta altura se confirma el carácter predominantemente nacional de la industria. Las empresas de capital nacional que alcanzaban cierto desarrollo socio técnico disputaban el mercado con empresas extranjeras que indudablemente poseían un desarrollo comparable a nivel internacional.

A partir de la década del '70 asistimos a un nuevo período de modernización, caracterizado por continuar con los métodos anteriores pero dotándolos de una mayor productividad. Asimismo, otro acontecimiento será la mecanización en áreas contiguas a la producción, tales como revisión, depósito, entre otras. Entre las diversas consecuencias que ello acarreará, la de mayor importancia es la consolidación definitiva de la estructura heterogénea de la actividad, demarcada por la hegemonía de los grandes establecimientos tanto en su caudal de producción y calidad de sus artículos, sustituyendo definitivamente el trabajo artesanal.

En cuanto al número de establecimientos y al personal ocupado se denota una significativa reducción de establecimientos con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo, verificándose a su vez una reducción de puestos en los establecimientos en actividad, por razones de cambios tecnológicos y crisis del sector. La demanda dinámica de puestos de trabajo se derivó hacia el comercio y los servicios. “La convergencia entre empleo asalariado y crecimiento fabril, que se verificó con fuerza hasta 1960, perdió vigor desde entonces hasta 1974. Pues a partir de esa fecha, el sector industrial perdió presencia en el tema del empleo y llegó a ser expulsor de personal” (Schvarzer, 1998:236)

El relego del papel de la actividad industrial por parte de la política económica implementada a partir de mediados de la década del setenta no tuvo recaudos y, como consecuencia de la apertura económica las importaciones fueron ganando terreno, declinando el peso de la industria nacional.

## **Descripción del contexto político, económico y social en el cual se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo**

### **El Contexto Macroeconómico<sup>1</sup>**

En el año 2004 se consolidó la recuperación que había comenzado el año anterior. Durante los primeros tres trimestres del año, el PBI registró un crecimiento superior al esperado.

A diferencia del año anterior, el crecimiento en 2004 se encontró relativamente más expandido al conjunto de los sectores. El liderazgo de la industria y la construcción va cediendo terreno al sector de servicios que representa más de la mitad del PBI, resultando los principales impulsores de la recuperación de este indicador durante los primeros tres trimestres del año. Los productores de bienes en cambio, explicaron el 39% del Producto Bruto Interno.

Es importante destacar la recuperación que se registró en la actividad industrial, tal como se puede observar en la información del Estimador Mensual Industrial (EMI) publicado por el INDEC. Los resultados de dicho relevamiento muestran que durante el año 2004 este indicador presenta un incremento de un 10,7% con respecto al año anterior. Se destaca en esta recuperación de la actividad, el aumento registrado en la utilización de la capacidad instalada en la industria, que alcanzó al 69,7% en el último año, lo que significa un incremento de un 25,2% en relación con el año 2002.

La recuperación de la actividad económica también repercutió sobre el nivel de empleo. Así, para Septiembre de 2004 la desocupación se redujo al 13,2%, mientras que la tasa de actividad se ubicaba en el 46,2% y el empleo ascendía al 40,1%. Cabe mencionar, que fue prorrogada la vigencia del monto adicional de indemnizaciones en caso de despido, aunque a partir de Enero de 2005, se redujo en un 20% dicho importe. En la última prórroga también se agregó que si la tasa de desocupación se ubicara por debajo del 10%, quedaría sin efecto este monto indemnizatorio adicional, normativa vigente al día de hoy.

### **La actividad del vidrio**

Al finalizar la era de la convertibilidad, la actividad del vidrio fue beneficiada por un crecimiento tanto en el mercado interno (por la sustitución del plástico), como en el sector externo (por la reducción de los costos).

Generalizadamente, se produjo una tendencia a comprar productos nacionales de la que la actividad del vidrio no estuvo ajena. Las botellas plásticas de *Pepsi* y *Coca Cola*, que tienen precio dolarizado, se empezaron a reemplazar por los añorados envases de vidrio. Lo mismo ocurrió con los medicamentos, los frascos de mayonesa y otros alimentos que habían adoptado el plástico (Diario *La Nación*, 2003).

El secretario de la industria en el 2003, Dante Sica dijo en una nota al diario *Página 12* que “[...] si bien se esperaba una suba del 18% respecto a enero del 2002, superó hasta las expectativas de los mas optimistas”. Dentro de los sectores que lideran la suba se encuentran los orientados a la sustitución de importaciones, como la actividad del vidrio y la textil. (Diario *Página 12*, 2003).

Ejemplo de lo expresado por Dante Sica es lo sucedido en *Cattorini Hnos.* “[...] Los depósitos de la mayor empresa productora de envases de vidrio del país, se parecen al *Sahara*. Montañas de arena blanca, montañas de arena más oscura. Hay médanos de distintos colores esperando la pala mecánica que los levantará para comenzar el proceso de fundición que los convierte en envases de gaseosas. La fábrica, en Quilmes Oeste, estaba trabajando con tres de sus cinco hornos. Pero el año último se puso en funcionamiento uno más y ahora se está terminando de reparar el quinto para que la fábrica funcione a pleno.

Los envases de *Coca-Cola* y *Pepsi* de un litro y un litro y medio se volvieron a fabricar en su clásica versión de vidrio, aunque los supermercados todavía son reticentes al cambio. Las botellas chiquitas de gaseosas que se venden a setenta y cinco centavos en los quioscos desfilan de a cientos por las cintas transportadoras de máquinas que las moldean, revisan y empaquetan. Dos millones de botellas surgen cada día. Y eso ocurre todos los días del año. Las máquinas no pueden parar jamás, porque el vidrio líquido se solidificaría y nunca se podría quitar de los hornos.

En la fábrica trabajan setecientas personas, cien más que el año último y cien menos que dentro de unos meses, cuando comience a funcionar el horno número cinco. Los envases plásticos ya no son rentables y el *tetra brick* tampoco, por eso se vuelve al vidrio [...]” (Diario *La Nación*, 2003).

La elaboración de vidrio cayó 1,6% en 2005 operando en niveles de elevada utilización de la capacidad instalada. La caída en la producción se debe a la reprogramación de ciertas líneas de producción originando por cuestiones técnicas una menor cantidad final de producto sin modificar la utilización de la capacidad instalada.

También impactó la salida de operación de un horno por tareas de mantenimiento y ampliación de capacidad productiva. Acompañando el incremento general en la demanda de bienes de consumo, mostraron una buena dinámica los envases de vidrio destinados a bebidas gaseosas, cervezas, vinos, bebidas espirituosas y bebidas festivas (principalmente champagnes y sidras). Según empresarios del sector, la demanda se perfila sostenida en la industria de bebidas.

La elaboración de vidrio destinado a envases para productos de menaje, cosmética y productos farmacéuticos también tuvo un comportamiento creciente, aunque con menor dinamismo que el destinado a envases para la industria de bebidas. Con relación a los despachos al mercado interno de vidrio destinado a la construcción, hubo un incremento cercano al 11%, que acompaña la buena dinámica de la producción de cemento y otros materiales de construcción.

## **La actividad**

### **Mapa del sector**

#### *Estructura sindical*

Existen dos sindicatos de primer grado con personería gremial, SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines) con personería gremial N° 36 y SEIVARA (Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina) con personería gremial N° 169. El personal comprendido dentro del Convenio Colectivo de Trabajo 395/04, firmado por SOIVA y las cámaras empresarias, serán "...operarios / as que realicen tareas en forma permanente en las actividades normales y específicas de la industria del vidrio y ramas afines y [...] operarios / as que presten servicios eventuales por medio de las empresas reconocidas al efecto". En contrapartida, el personal comprendido dentro del CCT 408/05 firmado por SEIVARA y las cámaras empresarias será "...personal que ejecute tareas en todos los establecimientos de la industria del vidrio y afines íntegramente [...] y que a) tengan personal a cargo bien sea de su mismo nivel funcional o no, desempeñándose como Supervisores, Capataces, Encargados, Líderes de Equipo, Grupo o Célula, b) realicen las funciones de empleados administrativos que laboren en cualquiera de las secciones, departamentos o áreas. [...] y los empleados que presten servicios eventuales por intermedio de las empresas reconocidas al efecto..." SEIVARA cuenta con un mil cincuenta y cuatro



afiliados, todos activos, de los cuales se distinguen ochocientos veintisiete hombres y doscientos setenta y siete mujeres<sup>2</sup>

El sindicato elegido (SOIVA) sobre el cual analizaremos su convención colectiva, tiene fecha de constitución 11 de Junio de 1944, está afiliado a la CGT (Confederación General del Trabajo), y con una cantidad de afiliados que asciende a los cinco mil doscientos veintiuno, de entre los cuales se distinguen cinco mil activos y doscientos cincuenta y un pasivos. Vale destacar que el sindicato está formado íntegramente por hombres.

Respecto de la historia de la formación del Sindicato (SOIVA), con anterioridad existían organizaciones que pretendían defender los derechos de los obreros del vidrio que no eran escuchados por las patronales pues los trabajadores no tenían un ente unificado que expresara sus inquietudes, necesidades laborales y salariales. Luego de largas y fructíferas reuniones, se desemboca en la asamblea general del gremio, que se realizará en el “cine Pompeya” (Cap. Fed) el día Domingo 11 de Junio de 1944, convocaban la Federación Obrera Argentina del Vidrio y el Sindicato de Vidrieros. Los anexos del orden del día de esta asamblea eran: 1) unificación del gremio, 2) cumplimiento estricto de las leyes obreras, 3) propender la creación de la ley de jubilaciones para los obreros de la industria, 4) abolición del trabajo a destajo y asignación del salario fijo, 5) solicitar el reconocimiento de la sociedad ante las autoridades y los patronos.

Para ésta asamblea se envió invitaciones a los sindicatos que ya funcionaban, en las ciudades de Córdoba y Rosario. Siendo ésta reunión una de las más numerosas de las asambleas del gremio, la misma resuelve, presentar un memorial a la secretaria de trabajo, solicitando el reconocimiento del sindicato de la ley 11.729, ley de insalubridad, salario mínimo, ley de jubilaciones, abolición de trabajo a destajo. También de ésta misma asamblea surge el Comité Central del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio, para que en forma transitoria dirija los destinos de la organización, y de éste Comité surge el primer Consejo Directivo del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio.

Los Convenios nacionales son homologados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por acuerdo de partes y comprende al sindicato obrero de la industria del vidrio y afines y los siguientes encuadramientos empresariales, representativos de la industria toda y que son: cámara Argentina de fabricantes de vidrio, cámara del vidrio plano y sus manufacturas, cámara industrial del vidrio al soplete, cámara argentina de industrias ópticas y afines, y cámara argentina de minoristas del vidrio.

Todos los sindicatos preocupados por la salud de los obreros del vidrio, y por medio de la mutual de los trabajadores, comienzan a ofrecer a los mismos protección de su salud y la de su familia para éste fin, dichos sindicatos contaban con farmacias, sanatorios y consultorios.

Su convención colectiva tiene alcance nacional y está firmada por actividad. Han firmado asimismo convenios por empresa con las firmas Pilkington, Vasa e Isotex, ellas todas de capitales internacionales.

El sindicato tiene una marcada inclinación política Peronista, "En la Argentina del 2000, el Peronismo puede y debe dar respuesta a las esperanzas de un pueblo que vio como su Revolución Social quedaba trunca en el pasado [...] El movimiento obrero estará debilitado por una legislación que cambió el derecho laboral y afectó sus obras sociales, pero continúa conduciendo sus estructuras y no está destruido."

Acerca de la globalización de la economía reflexionan, "La enorme concentración de poder económico en pocas manos, avanzó y avanza sobre toda organización. Mediante el impulso de una flexibilización laboral absurda, sumado a la desregulación de las obras sociales sindicales, eliminar el *dique de contención* que siempre representaron los sindicatos obreros para tener a su merced a un trabajador sin leyes, sin sindicato, sin obra social, sin solidaridad colectiva, sin la vigencia del compañerismo; es decir, cultivar el individualismo para que el que trabaje luche egoístamente por sus intereses individuales, sin importarle nada de lo que ocurre con sus compañeros. Socialmente, el campo laboral se convertiría en una selva de encontradas ambiciones, donde sólo valdría lo que individualmente el hombre de trabajo podría ofrecer al capital". <<http://www.soivavidrio.com.ar>>

Para una mejor comprensión de la estructura del Sindicato estudiado, podrá consultarse en el anexo el organigrama de dicha institución (ver Anexo I).

### *Estructura Empresarial*

Para nuestro trabajo de campo hemos seleccionado al azar *Cattorini Hermanos*, fábrica productora de vidrio hueco creada en 1952 quien controla aproximadamente el 50% de la industria del vidrio, propiedad de los dueños de la mítica Rigolleau.

*Cattorini Hermanos* cuenta con tres plantas industriales sitas en Quilmes (fábrica central), Berazategui y en la ciudad de San Juan, sumando una superficie total de 110.000 m<sup>2</sup> y siendo de esta manera la mayor fábrica de este tipo en la Argentina.

Emplea aproximadamente a un mil doscientas personas, y las relaciones laborales se regulan por el CCT 395/04.

Las cámaras empresarias firmantes de la convención colectiva 395/04 son la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas, Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines, y la Cámara Argentina Minorista del Vidrio Plano.

### **Descripción y análisis de principales características del convenio seleccionado**

La convención colectiva 395/2004 para la industria del vidrio y afines acordado entre el SOIVA y las Cámaras Empresarias presenta rasgos que merecen ser destacados.

Llama curiosamente la atención lo exhaustivo del detalle de la clasificación por funciones, así es que dentro de cada rama encontramos secciones con determinadas categorías profesionales. El universo de categorías se subdivide en Peón, Ayudante, Oficial, Maestro, encontrando hasta más de cien categorías en una rama. De todos modos las paritarias aluden que “las empresas en el ejercicio de su poder de dirección u organización, podrán distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas” (CCT 395/04:Art.67).

Como una paradójica contradicción, el artículo 13 reza principios de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna aludiendo que “las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia empresarial y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que les permita el desarrollo de una carrera profesional [...] las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta Convención es el de alcanzar objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en criterios de colaboración, solidaridad, y respeto del trabajador” (CCT 395/04:Art.13).

Ahora bien, dichas modalidades... ¿mejoran las condiciones de trabajo? ¿Dónde queda el *savoir faire* del obrero?... Entendemos que estos criterios se están aplicando sin más en alabanza al contexto de polifuncionalidad en que se enmarca el mercado de trabajo contemporáneo. La ausencia de un trabajador –temporaria o definitiva– no debe ser un obstáculo a la productividad, nadie debe ser imprescindible, el poder en manos de la clase obrera debe disgregarse... el fin justifica los medios... El contexto cambia y los intereses van

de su mano, podemos apreciarlo en el artículo diez de la convención colectiva antecesora que expresa que “se procurará no cambiar de destino a los aprendices, a los efectos de no retardar el aprendizaje” (CCT 180/91:Art.9).

Una cláusula funcional e innovadora será la que alude a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, asumiendo la mutua responsabilidad de los actores signatarios quienes “son responsables y están obligados a adoptar las medidas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo [...] y asumen las partes de esta convención el deber recíproco de colaborar en las acciones para que se logre este objetivo” (CCT 395/04:Art.60 y CCT312/99:Art. 48).

Si nos situamos en una época en la cual Argentina se embarcaba en un proceso de reformas estructurales en materia económica (entre las que se destacaban un conjunto de cambios regulatorios del mercado laboral, los cuales se inscribían dentro de la lógica de utilización flexible de la mano de obra), SOIVA firma el CCT 312/99 plasmando esta realidad en su artículo noveno, el cual enuncia que “De acuerdo a las formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal, que se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo”. (CCT 312/99: Art. 9). Pareciera que la formación y capacitación profesional están estrechamente ligadas con la idea de productividad cuando se reza que “A tal fin se dictarán cursos teóricos-prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad” (CCT. 312/99: Art. 52).

A raíz de la indivisibilidad de la convención colectiva al compararlas con sus predecesoras (CCT 180/91, CCT 312/99), notamos que los únicos aspectos que se han incorporado son los mencionados párrafos atrás, además de cláusulas que no hacen a las características de las relaciones laborales, tales como comunicación e información, vestuario, etc.

### **Conflictos en la actividad**

En las entrevistas realizadas nos mencionaron los siguientes conflictos,

### **Conflictos intersindicales**

En el caso de las Pymes el conflicto se centra en un problema de encuadramiento, ya que “muchos de sus empleados quieren pertenecer al SOIVA, el cual les brinda mayores beneficios, y los empleadores quieren mantenerlos dentro del SEC (Sindicato Empleados de Comercio y Actividades Civiles) con el objetivo de pagar salarios más bajos y dar menores beneficios” (Tomás Guarido, Secretario de Relaciones Laborales SOIVA).

Otro de los conflictos relevados, es el que se da entre SOIVA y SEIVARA, ya que “existen zonas grises al momento de determinar a que sindicato pertenece cada empleado. Cuando SEIVARA ve que un operario escribe en algún papel como parte de las funciones de su trabajo, lo considera como empleado administrativo y lo quiere cambiar de sindicato” (Tomás Guarido, Secretario de Relaciones Laborales SOIVA).

### **Conflictos de intereses**

Se centran en los reclamos sindicales por las condiciones de trabajo debido a que este tipo de actividad se caracteriza por ser insalubre, con las altas temperaturas de los hornos, los ruidos, el vidrio en polvo constante en el ambiente, factores que ocasionan problemas respiratorios a los trabajadores. Por otra parte, los trabajadores reclaman la excesiva presión de sus superiores, lo cual conduce a que sea elevada la tasa de accidentes laborales: “...Creo que estamos trabajando con mucha presión y por eso se producen los accidentes” (Eduardo, obrero empleado en Cattorini Hnos.). “Y... últimamente se están viendo bastantes accidentes [...] es un poco la negligencia de los trabajadores, y otro poco del apuro del patrón para producir más rápido” (Alberto, obrero empleado en Cattorini Hnos.).

También son constantes los reclamos por mejoras en las remuneraciones “los trabajadores no están mal remunerados pero se busca siempre mejorar las condiciones, para adaptar los salarios a los cambios del país” (Tomás Guarido, Secretario de Relaciones Laborales SOIVA).

En el caso de los trabajadores, se relevó un descontento general para con el sindicato ya que no se sienten representados por el mismo, como tampoco sienten que su participación en las elecciones sea importante, o vaya a producir algún cambio: “...yo veo siempre a la misma gente y la situación siempre está igual [...] creo que habría que hacer elecciones y cambiar un poco la gente que está en el sindicato. Tendría que haber elecciones con otros

opositores, que no sea una lista única.” (Alberto, obrero empleado en Cattorini Hnos.). “Porque no se preocupan para nada por el obrero, buscan el beneficio de ellos y nada más [...] desde que yo estoy trabajando, ahí están siempre los mismos. Vienen solamente una semana antes de las elecciones y después no los ves más...” (Eduardo, obrero empleado en Cattorini Hnos.).

### **Cambios registrados por el empleo en el sector**

Varios de los artículos del CCT 395/04 hacen referencia a la flexibilidad funcional y polivalencia. Por ejemplo, en el artículo 13 menciona: “...alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajo”. Como paradoja, el convenio detalla una gran cantidad de categorías y clasificación por funciones. Consultado sobre este tema a los trabajadores, se relevó que “... depende del sector, o del cargo. Yo por ejemplo, trabajo en una fresadora, y de ahí no salgo.” (Alberto, obrero empleado en *Cattorini Hnos.*).

Como consecuencia de los cambios tecnológicos implementados en la industria del vidrio, muchos trabajadores poco calificados, perdieron su empleo. “...la calificación de la estructura de ocupaciones sigue siendo considerada decisiva para posibilitar ganancias sistémicas de productividad y para el aumento de competitividad. La calificación aparece como una fuente poderosa para la superación de los problemas de la dinámica industrial. En el nuevo contexto los trabajadores con bajos niveles se vuelven descartables. La calificación aparece así como un pasaporte para el mercado formal de trabajo en las nuevas condiciones de funcionamiento de la economía” (Dedecca, 1992). “El cambio principal fue la tecnología, se automatizaron muchas de las funciones. Se modernizó bastante la fábrica, además certificó las normas ISO. La gente de poco estudio, donde habían diez quedaron uno o dos, en cambio a la gente con estudio se la perfeccionó y se la pasó a control de calidad. Ahora el trabajador está solamente para apretar un botón y la máquina hace todo sola” (Alberto, obrero de *Cattorini Hermanos*).

La actividad del vidrio no ha sido ajena al proceso de reestructuración de fines de siglo pasado, dando cuenta de ello ciertas cláusulas del Convenio 395/04. Nos encontramos con regulaciones que, lejos de proteger al trabajador lo dejan inmerso en un mar de flexibilidad y

precariedad... Es que, ¿no contaban con representación a la hora de la firma de la convención colectiva? o bien, como dirá Beck<sup>3</sup>, ¿se atrevieron a salir de la sociedad laboral convencional en pos de evitar el paro masivo?

Contextualizadas en un patrón de economía abierta, las industrias se han visto forzadas a elevar la productividad, en pos de garantizar un aumento de la competitividad interna y externa. El artículo primero del convenio colectivo de empresa N° 665/04, firmado entre Pilkington Automotive Argentina S.A. y SOIVA, sostiene, “Tanto la parte empresaria como la sindical advirtieron y reconocen los cambios de contexto político, económico y social producidos no sólo en nuestro país, sino también a nivel regional y mundial que obligan a toda la industria a reformular su estrategia de negocio en función de tener nuevamente proyección de futuro y dar continuidad a la fuente de trabajo. Las empresas que han podido mantenerse en el mercado han adoptado en general formas de organización y de gestión basadas en la satisfacción del cliente a través de la eficiencia de sus procesos, la productividad de sus plantas, la flexibilidad de sus organizaciones y de su personal, la reducción de costos, la mejora continua de sus servicios y el alto nivel de calidad de sus productos”. Como uno de los compromisos mutuos, menciona “Realizar actividades de *Kaisen*, palabra japonesa que significa búsqueda de una mejor forma de hacer las cosas, asociada a la organización de la producción Toyotista de manera de mejorar en forma continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes.

Así pues, frente a las restricciones macroeconómicas, cualquier aumento de productividad tendrá que ser obtenido a partir de la mejora en el uso de factores existentes, apoyado por una modernización tecnológica restringida; esto es, con la introducción en especial de innovaciones organizacionales (Dedecca, 1992). Como una muestra de ello, comenzarán a tratarse cláusulas de trabajo por equipos multifuncionales o células de trabajo (Art. 14 CCT 395/04), que tenderán al trabajo estandarizado y a modernos sistemas de mejora continua, propiciando de esta manera la formación polivalente y polifuncional del operario, gracias a las nuevas tecnologías que permiten la descentralización de tareas laborales y su coordinación en redes de interacción (Beck, 2001:66). Los trabajadores rotarán dentro de un equipo y se organizarán de manera *autónoma*. Acotaremos, de todos modos, el significado mismo de la noción de autonomía, en la medida en que el trabajo sigue mediado por la dependencia contractual, percibiéndose dicha situación como una expresión contemporánea de alineación, a la vez que el discurso empresario ratificará la instalación de estas nuevas

formas de organización suponiendo argumentos tales como “hacerse responsable de la tarea como si fuera el propio negocio”. Los obreros interiorizarán como regla interna de la organización las condiciones de competitividad de los mercados, presentándose un sometimiento del trabajo al mercado, más que a la organización capitalista (Palomino, 2004).

La introducción de nuevas formas de gestión de mano de obra, será acompañada por la adopción de nuevas formas de regulación del uso del trabajo en la actividad del vidrio. El sistema mediante el cual será posible contratar personal con la modalidad de créditos y débitos de 190 horas mensuales, estipulado en el artículo 38 del CCT 395/04, no es más que el claro ejemplo del *banco de horas* al que hace referencia Dedecca<sup>4</sup> cuando escribe sobre la mensualización de la jornada de trabajo, como una innovación que favorecerá la productividad.

Volviendo al convenio firmado entre Pilkington y SOIVA, éste menciona en su artículo acerca de *Habilitaciones de modalidades promovidas* (CCT 665/04: Art. 8) que “...quedarán automáticamente habilitadas todas las formas de contratación a término, a tiempo parcial, etc. promovidas o no promovidas, previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 24013, Ley 24465 o la ley que en el futuro pudiera reemplazarlas y / o ampliarlas.”

Siguiendo con la línea enunciativa, encontramos que el artículo 10 del CCT 395/04 otorga a la empresa la facultad de negociar aspectos relativos a la jornada, siempre enarbolando la bandera de la competitividad. Así pues, siempre que se respete la pausa legal (12 horas) entre una jornada de trabajo y la próxima posterior, el trabajador podrá laborar la cantidad de horas que sean necesarias para que el proceso productivo sea, valga la redundancia, *productivo*.

Es sabido cuanto que la rigidez del régimen *Fordístico* dispara los costes hacia arriba (Beck, 2001), convirtiéndose la flexibilidad en el dogma primordial en el marco de la era de la competitividad y la búsqueda del aumento de la productividad. Sin ser menos, el artículo 9 del CCT 395/04 reconoce las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica, que permitirán asegurar la plena satisfacción de los clientes y competir eficientemente en el ámbito mundial. Surgirá así, un sistema de *subempleo* desestandarizado, fragmentado y plural, con formas de trabajo altamente flexibles, descentralizadas temporal y espacialmente y desregularizadas.

Con la disgregación del contrato laboral, del horario laboral y del lugar de trabajo se lleva hasta el límite la flexibilidad funcional (Beck, 2001). La subcontratación a través de



agencias de empleo será abrazada por la convención colectiva, que en uno de sus artículos expresa que los operarios que presten servicios eventuales por intermedio de terceros quedarán encuadrados en el ámbito material y personal del CCT 395/04, debiendo exigir se cumpla con las obligaciones emergentes de dicha convención. En una de las entrevistas realizadas, nos comentaron que “[...] las peores tareas se las dan a los de agencia”. Respecto de la estabilidad en el empleo “[...] es como bastante inestable, porque vos sabes que cuando halla alguna baja en la producción o algún problema de los primeros que se deshacen es de los de agencia. Además como un en realidad es empleado de la agencia, a *Cattorini* no le trae ningún problema echarnos. Por eso hay que portarse bien y agachar la cabeza, aunque algo te moleste si querés mantener el trabajo” (Marcelo, obrero empleado en Cattorini Hnos.)

Los citados cambios en la organización del trabajo darán un matiz de precariedad a la actividad del vidrio.

Los ocupados exhiben un alto grado de informalidad, reflejado en horarios, condiciones de labor y pérdida de beneficios indirectos, como el goce del período vacacional, que de acuerdo al artículo 76 del CCT 395/04 podrá ser fraccionado en períodos mínimos de siete días, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa. (Schvarzer, 1998).

### **Emergencia de nuevas relaciones de trabajo en el sector**

#### **Economía Social**

Entendemos por *emprendimientos económicos solidarios* a aquellos modelos de organización económica que se originan en la libre asociación de los trabajadores (excluidos del mercado de trabajo) teniendo como base los principios de autogestión, cooperación, eficiencia y viabilidad. Pueden presentarse como grupos de producción, asociaciones, cooperativas y empresas de autogestión. Éstos son “[...] modalidades de trabajo a las cuales recurren los individuos que viven ordinariamente del empleo de la fuerza de trabajo y en las cuales encuentran refugio, categorías sociales puestas al margen de los sistemas convencionales de ocupación y distribución de la riqueza, dependientes del sector privado y del Estado” y constituyen “ [...] arreglos colectivos en la posesión de los medios de producción, en el proceso de trabajo y en la gestión del rendimiento, minimizando la presencia de relaciones asalariadas” (Gaiger, 2004: 230-231)

Como característica de las empresas recuperadas podemos decir que están orientadas al mercado interno, por haber sido afectadas por la importación o tener dificultades para la exportación.

Al momento de crearse se encontraban en proceso de quiebra, convocatoria de acreedores, o directamente abandonadas por los empresarios, lo que afectaba la propiedad legal de dichas empresas. Los trabajadores aparecerán como acreedores o damnificados ya que por la crisis se rompieron los contratos, tomando a partir de ese momento (y con el nuevo régimen jurídico) el funcionamiento de la fábrica y la producción a su cargo.

En la industria del vidrio hemos encontrado las siguientes empresas recuperadas y cooperativas de trabajo,

**Cooperativa de Trabajo Maná Ltda.**

Era una pequeña empresa de un solo dueño que llevaba cerrada más de veinte años. Fue reabierta por la cooperativa a principios de 2003, por iniciativa de José Luis Parra (un desocupado que había trabajado en la industria del vidrio) quien ubicó al antiguo dueño y le propuso recuperar la fábrica, cuyo edificio estaba a punto de ser intrusado. La llamaron Maná porque para ellos fue "como un pan caído del cielo". A la cooperativa la integran siete personas, algunas beneficiarias del Plan Trabajar.

Rama o sector de actividad: Cristalería de vidrio soplado y prensado; Productos y/o servicios. Fábrica de vasos, floreros y artículos de regalería en general, marca *Cotrama*; Situación legal: Firmaron un contrato con el dueño por el que se comprometen a pagar el equivalente a un alquiler con productos fabricados; Situación económica. Avanzan, pero recién están en los inicios pagando lo que necesitan para comenzar; Forma de organización. Los integrantes de la cooperativa contratan obreros a los que les pagan un jornal.

**Cooperativa de Trabajo Cooptem Ltda.**

Razón social anterior. Templaria S.A.; Rama o sector de actividad. Fabricación y venta de vidrio templado, plano y curvo; Productos y/o servicios. Templado de vidrios para la línea automotriz, cocinas e iluminación marca *Templaria*.

**Cooperativa de Trabajo "Cristal Avellaneda" Ltda.**

Razón social anterior. Cristalux S.A.I.C.; Rama o sector de actividad. Fabricación de vidrio para vajilla, bazar y regalería; Productos y/o servicios. Vasos prensados y soplados, platos, tazas, artículos de bazar y regalería, etc. marca *Durax*.

**Cooperativa de Trabajo Cristalería Vitrofin Ltda.**

Razón social anterior. Cristalerías Vitrofin S.A.; Rama o sector de actividad. Producción y comercialización de artículos de cristal fino; Productos y o servicios. Copas, vasos, jarras, floreros, candelabros, ceniceros, pisapapeles, etc., marca *Vitrofin-Esbel*.

**Cooperativa de Trabajo 11 de Junio Ltda.**

Empresa anterior. Vidrio Viar S.A. - Cristal Sol; Rama o sector de actividad. Industria del vidrio; Productos y /o servicios. Fábrica de platos, vasos, jarras, frascos, artículos para regalería, envases para industrias, etcétera.

**Cooperativa de Trabajo "San Justo" Ltda.**

Empresa anterior. Cristalería San Justo S.A.I.C; Rama o sector de actividad: Cristalería y autopartes; Productos y /o servicios. Cristales para faros y ópticas del automotor, vidrios para artículos de iluminación del hogar y alumbrado público, etcétera.

Muchas de estas cooperativas se vieron beneficiadas por el fin de la convertibilidad, como también aquellos sectores dedicados a sustituir importaciones, "[...] pese a los problemas que acarreó, la devaluación también renovó el aire en la planta de fabricación artesanal de vidrio de El Progreso, una cooperativa creada en 1947 por ex empleados de *Rigolleau*. 'Estos últimos 10 años fueron terribles' recuerda Eduardo Marí, presidente de la cooperativa elegido por sus socios al finalizar cada uno de los últimos 7 años. Marí no duda en dar un consejo a quienes integren nuevas cooperativas, 'No dejen que se metan los partidos políticos'. 'Esto se mantuvo porque es una cooperativa; si hubiese tenido un dueño, la cierra', agrega convencido el vicepresidente, Walter Cortés, que admite que muchas veces en que no se pudo cobrar por falta de producción -cada socio retira mensualmente, cuando hay trabajo, unos \$ 600 por mes-, no quedó otra que llevarse mercadería para vender. La economía social bien entendida es, además de una estrategia del autoempleo, un eje de integración en la comunidad. Es común, por tanto, que las instalaciones se utilicen para muestras culturales. (Suplemento *Económico* diario *La Nación*, 2002).

Desde 2001, ciento ochenta empresas han sido expropiadas legalmente por los trabajadores y éstos las dirigen actualmente. Esta "recuperación de fábricas" no es una solución a largo plazo para el desempleo en Argentina, es una medida de emergencia social, una manera de mantener ocupados a algunos miles de obreros experimentados hasta que el país pueda crear de nuevo buenos empleos. "No es algo grande, pero comparado con la

cantidad de fábricas cerradas que alguna vez emplearon a medio millón de personas, es un buen punto de partida", dice Luis Caro, activista social y presidente del Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas".

Lucha, resistencia y solidaridad, son términos que parecen haber calado hondo en el vocabulario cotidiano de los trabajadores y, más allá del pensamiento y los comportamientos individuales, pueden avizorarse acciones que materializan esas expresiones. La lucha se vincula con el momento de la toma, vivenciada por la casi totalidad de los trabajadores que hoy forman parte de estas empresas. La resistencia es asociada al momento que siguió o que aún continúa para algunas de ellas. De todos modos, la precariedad de las soluciones alcanzadas, por lo general, entendidas casi como "una tregua por dos años", mantiene en vilo la idea de la resistencia y la añoranza de soluciones definitivas, de fondo. Mientras tanto, la solidaridad para con sus pares de otras empresas y la apertura a la comunidad pueden leerse de varias maneras: como una nueva concepción de la empresa que asume un nuevo compromiso social, atenta al rol clave de la comunidad en los conflictos más álgidos, o como estrategia de reaseguro y anclaje de la empresa en el tejido social a fin de obstaculizar la posibilidad futura de un desalojo. Estos significados siguen presentes en el discurso y acción de los referentes más visibles y de buena parte del colectivo de trabajadores de cada empresa.

### **Conclusiones: los dilemas de la Actividad**

Luego de la investigación realizada, hemos llegado a la conclusión de que la actividad del vidrio no escapa a los síntomas generalizados de la precarización de las relaciones laborales en la Argentina, en tanto se comprueba en los sucesivos convenios un marcado hincapié en la necesidad de flexibilización y polivalencia de los trabajadores respecto de sus actividades laborales, jornada de trabajo y modalidades de contratación.

Notamos una actitud pasiva por parte del sindicato debido a que minimizan los conflictos, aceptando la propuesta empresarial. O será que, se atrevieron a salir de la sociedad laboral convencional para evitar el paro masivo. Esta situación provoca una sensación de desprotección en los trabajadores, los cuales reiteraron a través de las entrevistas realizadas, el hecho de no sentirse representados por la organización sindical.

Por otra parte, la cámara empresaria consultada no reconoce al actor sindical como un sujeto con actitud opositora al momento de negociar.

En cuanto a la evolución de los convenios firmados en las distintas rondas, pudimos observar que no se incorporaron diferencias sustanciales entre ellos, sino que se celebraron en nombre del principio de indivisibilidad, más que en respuesta a mejorar las condiciones laborales.

A futuro, no visualizamos perspectivas de cambio en cuanto a la dinámica de las relaciones laborales, en tanto notamos un comportamiento lineal entre los actores intervinientes a lo largo de la evolución de la actividad del vidrio.

## Bibliografía

Angélico, Héctor y Bunel, Jean (1989) *Las relaciones sociales en empresas del vidrio. Organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional* (Buenos Aires: Piette CONICET)

Beck, Ulrich (2001) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Buenos Aires: Ed. Piados)

Catalano, Ana M. y Novick, Marta (1994) *Reconversión productiva, cambio tecnológico y relaciones laborales* Segundo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET.

Dedecca, Claudio Salvadori (1992) "O trabalho nos Brasil dos anos 90" *RELET* (Buenos Aires: Ed. Alast) N° 14.

Gaiger, Luis Inácio (2004) "Emprendimientos económicos solidarios" en Cattani, Antonio David *La otra economía* (Buenos Aires: UNGS, Editorial Altamira, Fundación OSDE)

Palomino, Héctor (2004) "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas". Resumen de publicación en *Revista de Ciencias Sociales* (Montevideo: Uruguay). N° 17. Resumen de ponencia "Las relaciones colectivas e individuales del trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales" presentada en Seminario *El estado de las relaciones laborales en Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR* Carrera de Relaciones del Trabajo (UBA) y el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho (UBA), en el marco del Programa para el Diálogo Social de la OIT (Buenos Aires: Argentina).

Schvarzer, Jorge (1998) *Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y el 2000* (Buenos Aires: Ed a-Z)

Schvarzer, Jorge (1981) *Los industriales* (Buenos Aires: CEAL)

## Sitios web

<<http://www.aba-argentina.com>>

<<http://www.cta.org.ar>>

<<http://www.fabricasrecuperadas.org.ar>>

<<http://www.lanaciononline.com.ar>>

<<http://www.mecon.gov.ar>>

<<http://www.pagina12.com.ar>>

<<http://www.soivavidrio.com.ar>>

<<http://www.trabajo.gov.ar>>

## Notas

<sup>1</sup> Datos extraídos del anuario 2004 de la página web de la Asociación de Bancos de la Argentina.

<sup>2</sup> Fuente Nomenclador 2005-03-29

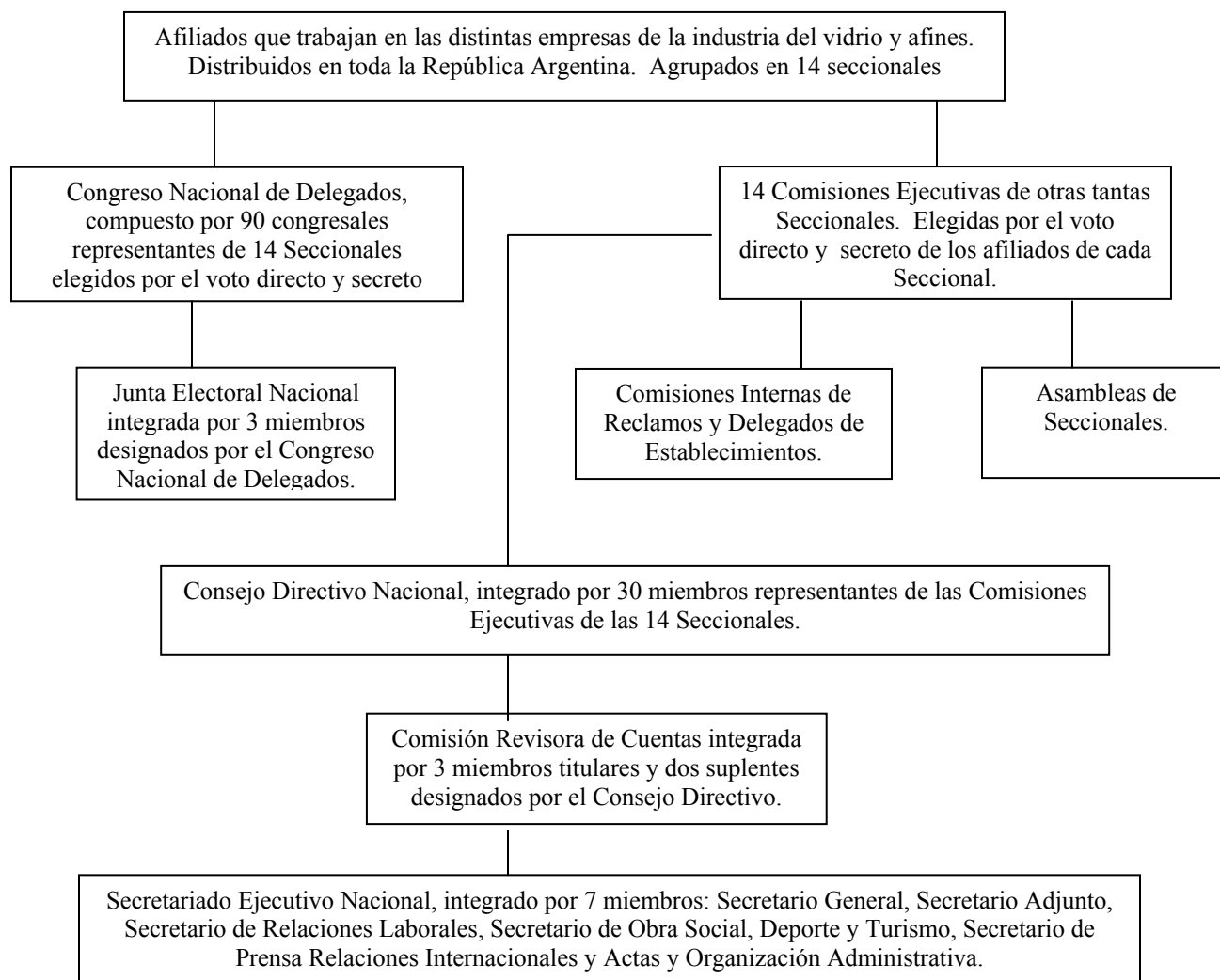
<sup>3</sup> En Beck, Ulrich (2001) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Buenos Aires: Ed. Piados)

<sup>4</sup> "... la anualización de la jornada de trabajo ("banco de horas")..." En Dedecca, Claudio Salvadori (1992) "O trabalho nos Brasil dos anos 90" *RELET* (Buenos Aires: Ed. Alast) N° 14.

## Anexos

### Anexo I

#### ORGANIGRAMA DEL SINDICATO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO



### Anexo II

#### CONVENCIONES COLECTIVAS, ENTREVISTAS Y RECORTES PERIODISTICOS