

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Relaciones del Trabajo

Cátedra: Héctor Palomino

Año: 2011 – 2do cuatrimestre



Monografía

Industria del neumático

**“Pirelli: Precarización en el nuevo
régimen de empleo”**

Docente:

Roxana Sánchez

Integrantes:

Romina Alejandra Garacho – 33.706.266 – ragaracho@gmail.com

Ivo Giuliano Caro – 34.480.498 – giulianocar_ivo@hotmail.com

Pablo Javier Eguibar – 33.745.396 – pablo.eguibar@gmail.com

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

ÍNDICE

Introducción	03
La actividad del neumático en Argentina	04
CCT 486/07: ¿de actividad o de empresa?	07
1. Análisis en perspectiva	07
• Mapa de negociación	
• Conflicto de encuadramiento	
2. Análisis general	12
3. Análisis del contenido	15
3.1 Aspectos Salariales	
3.2 Jornada de trabajo	
3.3 Flexibilidad	
3.4 Aspectos Sindicales	
4. Nuevas negociaciones	21
La precarización sobre ruedas	22
Integración Trabajosa: " <i>8 horas cansan, 12 agotan</i> "	
La tercerización como forma de precarización	
Individualización y fragmentación del colectivo	
Conclusiones	38
Bibliografía	39
Anexos	41
1. Análisis temático de CCT	
2. Entrevista Secretario Ejecutivo y delegados de Pirelli 01-10-2011	
3. Entrevista Secretario General del SUTNA 31-10-2011	

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

4. Entrevista trabajador de Pirelli 16-11-2011
5. CCT 486/07
6. CCT 2011

Introducción

El objetivo del presente trabajo monográfico es indagar acerca de la existencia de precarización en la empresa de neumáticos Pirelli, en función de los contenidos estudiados y la propuesta establecida por la cátedra Palomino de la materia Relaciones del trabajo.

Con el propósito de alcanzar dicho objetivo, se comenzará por explicar el contexto en el cual se encuentra inmerso el objeto de estudio, luego se procederá con el análisis del CCT 486/07 y un breve repaso del mapa de negociación colectiva en la actualidad, estableciendo las diferencias entre las empresas que conforman la industria.

Dadas las particularidades del caso estudiado, abordaremos el concepto de precariedad laboral desde una mirada amplia, sustentando nuestra postura en la perspectiva de Serge Paugam.

Del mismo modo se tomará como referencia la normativa vigente a nivel nacional e internacional, así como también la información brindada por actores que están en contacto día a día con esta realidad.

Se procuró contactar a los representantes de los distintos sectores intervinientes:

- Secretario Ejecutivo Seccional Merlo
- Secretario General SUTNA
- Delegados Sindicales de Pirelli
- Trabajador de Pirelli

Cabe destacar que a pesar de los reiterados esfuerzos tendientes a contactar a representantes del sector empresario, no se logró ninguna respuesta satisfactoria.

Para obtener datos relevantes para nuestra investigación utilizaremos como metodología: entrevistas semi-estructuradas, bibliografía complementaria sugerida por la cátedra,

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

medios periodísticos y monografías anteriores, ya que nos brindan un primer acercamiento a la dinámica relaciones del trabajo en la industria del neumático.

La actividad del neumático en Argentina.

El origen de la industria del neumático en la Argentina data de la década del '30, en la cual se instalan las empresas multinacionales Pirelli, Firestone y Goodyear. Desde sus inicios, la actividad presentó características de tipo oligopólicas y una presencia significativa de capitales extranjeros, lo cual marcó fuertemente las relaciones del trabajo en cada una de las empresas, como así también el modo de negociación.

A lo largo de su historia, la industria ha atravesado períodos de auge y crisis, en consonancia con la situación económica nacional, internacional y particular de cada empresa.

En la actualidad se encuentran presentes tan solo tres empresas productoras de neumáticos:

- **Pirelli:** empresa de capitales italianos que comienza su actividad en Argentina de cables e hilos eléctricos en 1917, diversificando su producción hacia la industria del neumático durante la década del 30. Pirelli ocupa hoy el quinto lugar entre los mayores operadores del mercado de neumáticos, con niveles de rentabilidad que se ubican entre los más altos del sector. En el año 2010 Pirelli cumplió en Argentina 100 años, anunciando inversiones por 100 millones de dólares en el establecimiento de Merlo antes del 2013. Siendo el objetivo para ese año obtener ingresos por 500 millones de dólares y la ampliación de la capacidad de producción de 5 a más de 6 millones de unidades al año. Las nuevas inversiones significarán un aumento de personal de 1.100 a 1.850 (Iprofesional, 2010).

- **Firestone:** en un comienzo de origen norteamericana fue adquirida la empresa Bridgestone de capitales Japoneses en el año 1988, creando una corporación global unificada denominada Bridgestone-Fiestones, Inc. Su residencia en Argentina data del año 1931. En estos últimos años ha registrado inversiones cercanas a 60 millones y cuenta con un proyecto para la producción de tractor radial trasero de acero.
- **Fate:** empresa de origen nacional cuyo surgimiento se ubica en el año 1940, dedicada en un comienzo a la fabricación de telas impermeables, bandas de rodamiento y otros productos de caucho, inició la producción de neumáticos en el año 1945. En la actualidad se encuentra en proceso de expansión hacia Brasil con inversiones cercanas a los 200 millones por medio de una asociación con la empresa Vipal.

Podemos observar como las particularidades de la conformación del sector empresario influyeron en la organización y las estrategias del Sindicato Único del Neumático Argentino (SUTNA). El mismo surge de la fusión del Sindicato de Obreros y Empleados de Goodyear y el sindicato de Obreros y Empleados de Firestone en el año 1953. No es casual la inclinación a negociar de manera descentralizada teniendo en cuenta el origen de la organización.

El SUTNA se encuentra afiliado a la Central de Trabajadores Argentinos, siendo uno de sus principales fundadores. En la actualidad se encuentra estructurado internamente por medio de una Comisión Directiva y Comisiones Ejecutivas que residen en delegaciones que se encuentran en las proximidades de los establecimientos productivos. En el barrio de Lavallol (Firestone), San Fernando (Fate) y Merlo (Pirelli). Además, se cuenta con dos delegaciones adicionales en la ciudad de Córdoba y Rosario que tienen una actividad mucho menor, dado que tan solo se encuentran representados trabajadores de una pequeña fábrica de neumáticos de competición y una de recapado.

La pertenencia a la CTA le otorga ciertos rasgos que lo distinguen del tradicional sindicalismo argentino. Entre ellos cabe destacar: la afiliación de despedidos y jubilados, y

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

los esfuerzos tendientes a la democratización de las bases (por medio de la realización de plebiscitos y elecciones directas en todos los niveles).

El modo de negociación, si bien es por actividad, presenta la particularidad de llevarse a cabo en gran parte por empresa: estructurando los convenios colectivos de trabajo en una parte que establece algunas regulaciones generales, y anexos particulares para cada empresa con regulaciones disímiles. La negociación por actividad favorece al sindicato otorgándole mayor poder de negociación frente al sector empresario, pero tiene como riesgo dejar de lado aspectos particulares de cada caso, desventaja que intenta suplir la negociación en el ámbito de la empresa. Por otro lado, la negociación por empresa trae aparejada diferencias entre un mismo colectivo de trabajadores, favoreciendo el resentimiento y el alejamiento, en detrimento de la unión de todos y cada uno. De algún modo, la forma de negociar en la actividad del neumático se encuentra en un punto medio entre estos dos extremos.

En estos últimos años, y principalmente a raíz de las negociaciones celebradas en octubre del año en curso, parece observarse una tendencia a centralizar las negociaciones, robusteciendo la parte general del CCT. Según nos han comentado los entrevistados del sector sindical, se ha logrado un avance crucial, al incorporar adicionales por antigüedad que regularían a las tres empresas del sector. Esta estrategia sindical, en pos de la centralización de la negociación, parece encontrarse limitada por las diferencias políticas entre las seccionales y la cúpula del sindicato, cuyo hito principal se ubica en el conflicto intrasindical del año 2007/2008, en el cual los trabajadores de FATE se manifestaron en contra de la burocratización del sindicato y de sus representantes de la seccional San Fernando. Este conflicto daría origen a una nueva conducción en la seccional, representada por la *Lista Marrón*, que posee una orientación política y una forma de concebir el sindicalismo distinta a la *Lista Violeta* encabezada por Pedro Wasiejko (Paula Varela, 2009).

El convenio celebrado en el año 1975 (N° 101/75) reguló durante más de 30 años las relaciones entre las partes. Si bien presenta características propias de la actividad, en

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

términos generales sigue los rasgos tradicionales de la negociación colectiva, en el marco de la llamada ronda de negociación del '75 (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999)

Puede observarse una frecuencia extensa habiendo pasado 31 años entre la firma de uno y del otro. Sin embargo, las actas acuerdo y las negociaciones en el ámbito empresa se generaron con mayor periodicidad.

En el año 2006, las partes vuelven a reunirse con el objeto de celebrar un nuevo convenio acorde a la situación presente en la actividad.

El CCT 486/07: ¿de actividad o de empresa?

1- Análisis en perspectiva

A partir del año 2003, en contraposición al modelo económico mercado-céntrico de los años noventa (cuyas prioridades giraban en torno a sostener el equilibrio macroeconómico a través de la apertura comercial, desregulación financiera, flexibilización laboral y privatizaciones), se ha consolidado un nuevo modelo que aspira a reconstruir un capitalismo nacional, donde el Estado adquiere un papel principal como reparador de las desigualdades sociales presentes en el mundo del trabajo.

Las características de esta nueva etapa están dadas por la intervención activa del Estado y la implementación de un nuevo modelo de desarrollo. La economía inició una fase de crecimiento sostenido cuyo principal resultado es el cambio de tendencia en cuanto al trabajo, el empleo y los indicadores sociales.

Las tendencias actuales denotan el crecimiento del empleo registrado y la disminución del empleo no registrado, cambios que marcan la consolidación de un nuevo régimen de empleo basado en la protección social. (Palomino, 2008)

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Este modelo que se instala coloca al trabajo como la principal forma de inclusión social de la población, aumentando la presencia de los sindicatos en los lugares de trabajo y mejorando los salarios de los trabajadores. Con respecto a la negociación colectiva, se produce un auge en cuanto a la cantidad de acuerdos y convenios homologados.

“Entre los factores que promovieron por actividad, se destaca la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N°25.877) en 2004, que otorga supremacía a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior” (Palomino-Trajtemberg, 2007).

En este contexto nacional de impulso a la negociación colectiva se produce la firma del CCT 486/07.

La composición del sector empresario había cambiado sustancialmente:

La empresa de *Neumáticos Goodyear* declaró dedicarse a la comercialización de neumáticos importados y no a la fabricación de los mismos, por lo tanto sus empleados no se encuadraban en el convenio del neumático. Al respecto, el secretario general del SUTNA afirma:

“No solamente hubo pérdidas y cuestiones en las cuales los trabajadores tuvieron perjuicio por la ofensiva de la patronal en función de reducir las cosas del convenio, sino que también en algún momento situaciones mucho más graves como la del cierre de la planta de Goodyear. En un sector que tenía 4 plantas productoras de neumáticos, que cierre una, es como que se te va el 25% de la fuente de trabajo.”

Por otra parte, los trabajadores de *Dunlop Argentina Ltd.* quedaron encuadrados en el convenio del caucho (CCT N° 402/05), dado que la empresa informó que se dedicaba a la industria del caucho y no a la producción de neumáticos.

La empresa *Fliter y Compañía Sociedad Anónima Industrial Comercial Inmobiliaria Financieras y Agropecuaria* se había declarado en quiebra.

Entre las principales causas que motivaron al actor sindical a celebrar un nuevo convenio colectivo de trabajo podemos encontrar que:

- Aún había cuestiones básicas que hacían a las condiciones laborales y que nunca antes habían sido tratadas con el recaudo necesario, tales como la introducción del *salario mínimo para la actividad* y la representación de los trabajadores de la distribución del neumático con los cuales había problemas de encuadramiento sindical.
- Otro de los principales puntos eran las condiciones con las que ingresaban los *trabajadores nuevos* a las empresas de neumáticos, quienes en muchos casos lo hacían en condiciones inferiores con respecto a los trabajadores viejos. Las prácticas de tercerización en los nuevos ingresos implicaban la aplicación de un convenio colectivo de trabajo que perjudicaba a los trabajadores, otorgándole salarios y condiciones de trabajo desfavorables. La intención del sindicato era poder erradicar esa diferencia que atacaba de forma directa al principio laboral "igual remuneración por igual tarea".
- Extender la participación en las ganancias que actualmente se encuentra a vigente en la empresa Bridgestone-Firestone a las demás empresas del sector.
- El nuevo convenio también apuntaba a modernizarse en ciertos aspectos. Esto se veía reflejado en cuestiones referidas a la discapacidad, la democratización de las bases, la incorporación de comités mixtos de higiene y seguridad con el propósito de recolectar mayor información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para poder llevar a cabo políticas de seguridad que permitan eliminar los riesgos o al menos disminuirlos. *"No apuntamos meramente a hacer una discusión salarial entre capital y el trabajo, sino que apuntamos a que haya una democratización real de las relaciones de trabajo y que esto se exprese a través del Convenio Colectivo de Trabajo"* (sitioweb SUTNA, 2006)

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

El SUTNA logró el establecimiento del salario mínimo de la actividad estableciendo el Salario Mínimo Profesional (Art. 44), las prácticas de tercerización quedaron reguladas en los anexos de cada empresa y se acordó el establecimiento de comisiones de Seguridad e Higiene por cada empresa (Art. 48). Como deudas pendientes podemos mencionar, la extensión de la participación en las ganancias a las empresas Fate y Pirelli, las regulaciones de discapacidad y democratización de las bases.

Mapa de negociación de la actividad

La actividad del neumático se encuentra regulada por dos Convenios Colectivos de Trabajo.

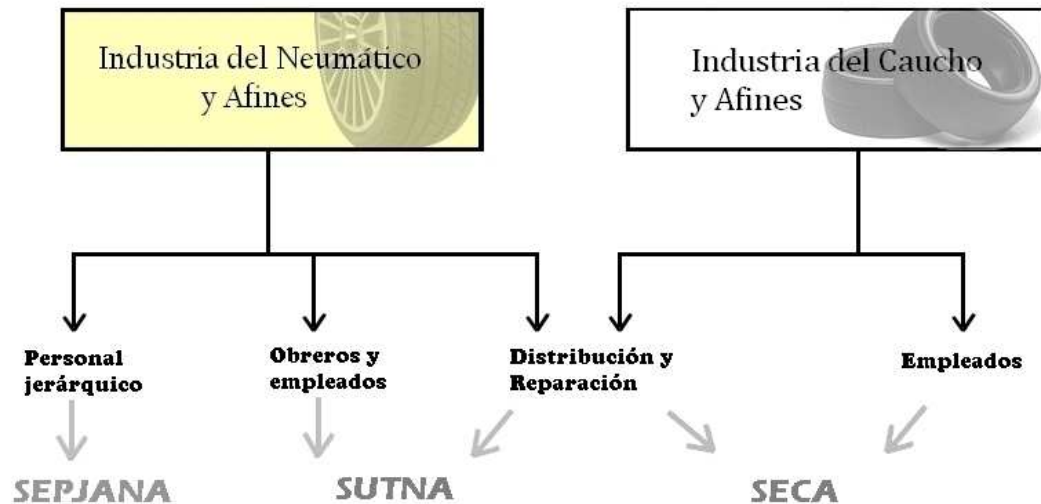
- El convenio de actividad N° 486/07 celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) y las empresas; Pirelli, Fate y Bridgestone/Firestone; que regula las relaciones para los **obreros y empleados** de la actividad en todo el territorio nacional.
- Por otro lado se encuentra el Sindicato de Empleados y Personal Jerárquico de la Actividad del Neumático Argentino (SEPJANA) que abarca al **personal jerárquico y administrativo** en el ámbito argentino. En este caso el convenio celebrado es por categoría y por empresa.

Dado que los convenios representan dos universos distintos de trabajadores, no existen problemas de encuadramiento entre ellos. Tal como menciona el artículo 4 del convenio 486/07:

"Queda excluido de la presente convención el personal jerárquico de las empresas".

El siguiente gráfico representa el encuadramiento de los trabajadores de la Industria del neumático y de la Industria del Caucho:

1



Conflictos de encuadramiento

Existen problemas de encuadramiento de trabajadores que podrían estar representados tanto por el SUTNA como por el SECA (Sindicato de Empleados de Caucho y afines). Tal es el caso de los trabajadores de las gomerías y recapadoras de neumáticos, que si bien el Sindicato del Caucho y Afines tiene la personería gremial, en el último tiempo se pudo observar el crecimiento de afiliación de estos trabajadores en el SUTNA. El secretario general afirma al respecto:

“Nosotros queremos que estén en Neumático, pero están bajo Sindicato de Comercio, Obreros de Caucho. Con Sindicato de Comercio puede ser porque comercializan, de Caucho pueden estar porque es lo que especifica su convenio como tarea es una tarea de Servicio. Bueno y para nosotros es una tarea de Servicio pero de un producto que vende una empresa de neumáticos. Si nosotros tuviéramos todos afiliados, cada empresa grande tiene 200 sitios de distribución, centros de distribución hay como 280, que son redes de distribución oficial de

¹ Gráfico extraído de la monografía realizada por Paola Salamida y Juan Luis Palermo en el año 2005.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Pirelli, Fate, Michelin. Si nosotros tuviéramos todos afiliados, nuestra capacidad de negociación es mayor. Nosotros estamos en ese proyecto de construir unidades del sector, ir afiliando a la gente".

Por otro lado se observa una expansión por parte del sindicato en dos fábricas en la provincia de Córdoba, es el caso de los trabajadores de una fábrica de neumáticos de competición y de recapado de neumáticos:

"En el caso de Córdoba, aparte de estar afiliados trabajadores de gomerías, hay de la fábrica de Mati González que le ganamos al encuadramiento de Caucho, y fabrica neumáticos de competición para turismo carretera. Y después hay una fábrica que tiene una planta de Recapado en Mateco Ruiz que también ganamos el encuadramiento, esos procesan para neumáticos y después hacen Recapado también, es como el terreno que está en disputa".

El grado de dispersión geográfica de estos trabajadores y los delgados límites entre la industria del neumático del caucho dificultan la representación sindical, y presenta un terreno de disputa entre el SUTNA y el SECA. Las condiciones de trabajo en estas actividades son sumamente precarias. En palabras de un Trabajador gomero de Córdoba:

"La situación en las gomerías en Córdoba es muy inestable. Si bien hay algunas gomerías que están bien, también hay otras que hacen lo que quieren con los trabajadores: pagan poco, no cumplen los pagos, tienen empleados por dos o tres meses y después los echan, no respetan ninguna ley. Porque éste es un empleo muy degradado, con salarios por debajo de la canasta familiar, y trabajadores con jornadas de 12 horas, sin horas extras, donde no pueden faltar, si no los echan. Eso es porque en Córdoba no ha habido un Sindicato firme para los gomeros. Ahora, en este Sindicato, esperamos tener mejores opciones para ascender socialmente". (VOSUTNA, enero 2011)

2- Análisis general

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

En primer lugar, nos centraremos en los cambios en la composición de los actores que se encuentran negociando. Para ello utilizaremos el siguiente cuadro comparativo:

Parte	CCT 486/07	Acta acuerdo 1.331.174/09
Sindical	SUTNA: Pedro WASIEJKO, Oscar CORONEL, Ramón ALVAREZ, Eduardo BAEZ, Daniel ANTICO. Delegación Lavallol: Roberto HERBIK, Juan SANTILLAN. Delegación Merlo: Juan VERA FLEITAS, Mario ALVAREZ. Delegación San Fernando: Rubén SILVA y Rubén SANCHEZ.	SUTNA: Pedro WASIEJKO, Oscar CORONEL, Ramón ALVAREZ, Oscar MELLA, y Alejandro AGUIRRE. Delegación San Fernando: Maximiliano BRONZOLI, Martín RIGAUDI, Omar VIZGARRA y Claudio CABRERA, Delegación Lavallol: Juan SANTILLAN y Adrián TAPARI. Delegación Merlo: Manuel MIRANDA, Sergio GIROLDI
Empresaria	Fate: Dr. Alejandro DELUCA, Dr. Eduardo ZAMORANO, Lic. Omar CERAVOLO. Pirelli: Dr. Luis GOMEZ IZA, el Dr. Fernando GROPPI y el Dr. Carlos PATARCA. Bridgestone-Firestone: Dr. Juan Carlos MURA, Sr. Raúl ALVAREZ y el Dr. Jorge LLAMOSAS.	Fate: Dr. Norberto MELONI, Dr. Eduardo ZAMORANO, Ing. Santiago MARINA. Pirelli: Dr. Luis GOMEZ IZA, el Dr. Fernando GROPPI y el Lic. Leonardo López. Bridgestone-Firestone: Dr. Carlos Saco, Sr. Raúl ALVAREZ y el Dr. Jorge LLAMOSAS.

Si bien a simple vista pareciera que no existieron cambios significativos en la composición de las partes, creemos importante destacar la importancia que tuvo el cambio en la conducción de la delegación de Merlo. Tal como explica el Secretario Ejecutivo de la seccional:

"Recién ahora hace 4 años comenzó a ver una dinámica de "negociación colectiva" o de cambio. Antes no había, estabas ahí hablabas, y que hacemos y listo, era esto y se ejecutaba esto. Era "todo un aparato armado" (...) me refiero gente, muchos compañeros, delegados que trabajaban con él, "pagados", eso estaba todo instalado, era fiel a sindicato – empresa. Aquel que estaba en contra

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

de lo que él decía, o lo que él pensaba, lo rajaban. Obviamente que el motivo que contestaban de por qué lo echaron, se lo preguntaban entre ellos, decían, era porque no quería trabajar".

Más allá de las diferencias políticas y opiniones subjetivas vertidas por el actor, existen hechos comprobables objetivamente que demuestran el cambio acontecido entre cada Comisión Ejecutiva. Uno de ellos, quizá el más significativo, es la firma del acta acuerdo, que implicó la implementación de la discutida actual jornada de trabajo. Hecho que analizaremos con profundidad más adelante.

Cada empresa tiene regulaciones sumamente disímiles, sin embargo puede rescatarse como tema recurrente la preocupación por el incremento de la productividad, el cual es mencionado durante la declaración preliminar como un factor importante para el desarrollo de las partes. Se aborda el tema en varios artículos y subyace en muchos otros.

Por otro lado, resulta interesante observar las diferencias en la forma en la cual están compuestos y redactados los anexos. La diferencia es tan notoria que podríamos estar hablando de convenios por empresa. A modo de ejemplo:

- En el anexo I de Bridgestone se desarrolla durante 30 páginas diversas regulaciones divididas de manera ordenada por apartados y subapartados. 16 páginas componen el anexo II que regula a la empresa Fate y tan solo 6 páginas contiene el anexo III de Pirelli.
- Las categorías de trabajadores de cada anexo tienen distinto nombre de acuerdo a la cultura de la empresa y las maquinarias que utilizan en el proceso productivo.

En relación a este punto el Secretario Ejecutivo comenta:

"Yo te digo de Pirelli en particular en el 101/75 no tenía ni Anexo. Luego cada fábrica tiene un anexo. Porque tenemos distintas particularidades, distintas culturas. Los empresarios de neumático fueron muy precisos en dividir por eso ya viene de

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

historia para atrás que es muy difícil de cambiar, porque si hacemos lo mismo ¿por qué cobro distinto que vos?

Por ejemplo, en Firestone no rotan son turnos fijos, y acá siempre quisieron rotar, decisión de los empleados de la época de antes.

Depende de las políticas de la empresa. Las máquinas tienen hasta distintos nombres, es decir hacen lo mismo pero tienen distintos nombres. Es bueno tener contacto con los de Firestone, Fate. Por ejemplo para saber que se está hablando de la misma máquina."

Se destacan las regulaciones sobre horas extras, adicionales y bonificaciones, y aquellas relativas al trabajo realizado durante períodos, licencias y francos. Entendemos que esto se debe a que el salario varía sustancialmente de acuerdo a este tipo de cláusulas.

Las regulaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo son escasas. Si bien en el apartado general se establece la creación de una comisión por empresa, el anexo de Bridgestone no refiere a ella. Fate y Pirelli abordan el tema, sin embargo según los comentarios realizados por los entrevistados, la Comisión de Seguridad e Higiene recién estaría poniéndose en funcionamiento a partir del año 2012, a más de 6 años de la firma del CCT. Tal como explica el entrevistado:

"Justamente en este nuevo convenio que se acaba de ver [Léase: negociaciones realizadas en octubre de 2011 pendientes de homologación], se pondrá en práctica la comisión de seguridad e higiene, que estará a cargo por 2 compañeros con conocimientos en la materia. Se van a reunir 1 vez al mes con los 2 representantes de Higiene y seguridad y con los 2 delegados. Tendrán que pasar estadísticas, accidentes de profesionales, todo lo que uno pueda aportar. Ahora tienen que sentarse y ponerlo en práctica."

Luego de reiterados reclamos realizados por la delegación e intensas negociaciones, se ha acordado la puesta en marcha de esta Comisión que hasta el momento solo significaba un artículo más dentro del anexo del convenio.

3- Análisis de contenido

En el anexo I se encuentran agrupadas temáticamente las regulaciones del CCT estudiado. A continuación analizaremos los aspectos más importantes que se encuentran vigentes:

3.1 Aspectos salariales:

A partir del 2001 la negociación salarial se presenta como una necesidad imperiosa en vistas de mantener actualizados los niveles de ingreso frente a la devaluación y el aumento de la inflación. La reactivación de la negociación colectiva implicó ante todo la firma de un nuevo convenio, y la actualización anual de salarios.

Luego de la firma del CCT del año 2006, se firmaron 5 actas acuerdos que establecían aumentos progresivos en los salarios. En el siguiente cuadro² se observan los incrementos en los salarios en desde el 31/05/2066 al 30/06/2011:

	FATE	BRIDGESTONE	PIRELLI
31/05/2006	\$ 6,39	\$ 6,63	\$ 6,48
30/06/2011	\$ 21,52	\$ 23,22	\$ 17,04
Incremento	336,78%	350,23%	262,96%

Los trabajadores de Bridgestone profundizaron la diferencia con el resto de las empresas del sector: la situación de partida de ventaja fue aumentada con el incremento superior que negociaron durante el período analizado. Pirelli pasó a un 3er lugar, aventajado por los trabajadores de Fate.

La diferencia es aún mayor si consideramos algunos otros puntos negociados:

² Los datos fueron recolectados de las actas acuerdos firmadas durante los períodos. Para su confección se procedió a promediar los valores hora de todas las categorías.

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

- **Fate:** \$1000 por fraccionamiento de vacaciones. Mejora en el premio celular (desde un 3% hasta un 8%).
- **Bridgestone:** Recategorización: 8 % departamento de armado de cubiertas chicas – grandes; 18% departamento de acarreadores-ayudante de materiales del sector armado. Mejora del 5% operadores de Bambury (Bamburistas). Mejora de un 5% ayudantes de piso, acarreadores y relevantes (14 operarios que ingresaron antes del 29/05/2001 ocupando los puestos a la firma del acta el 27/08/2010). Mejora del bono por kilo de goma para los trabajadores del departamento de Bambury (desde 1,1% hasta un máximo del 10%). Actualmente se cobra un 4% mensual aprox. Además cobrarán este beneficio los trabajadores de Sala de Pigmentos. Eliminación de las categorías 1 y 2 que se aplican solamente a los ingresos por un plazo máximo de 3 meses. \$1000 por fraccionamiento de vacaciones.
- **Pirelli:** Actualización y mejora de categorías en los sectores de producción Bambury, Semielaborados, Galpón B y Auto. - Mejora del Premio Objetivo (Toneladas). Se aplicará el porcentaje acordado en cada incremento salarial. Suma de \$1280 para aquellos que fraccionen vacaciones, quienes no fraccionen cobrarán una suma inferior (VOSUTNA Edición N°32, 2 011).

En el siguiente cuadro se observa el estado salarial actual de cada empresa, utilizamos un promedio de las categorías en vistas de establecer la relación interna entre cada una:

	FATE	BRIDGESTONE	PIRELLI
Promedio	\$ 21,52	\$ 23,22	\$ 17,04
Max	\$ 30,01	\$ 32,48	\$ 20,94
Min	\$ 14,33	\$ 14,06	\$ 14,45
Relación entre Max/min³	0,47	0,43	0,69

³ La relación surge del cociente entre mínimo y el máximo. En donde 1 representa la igualdad entre las categorías.

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Podemos observar que tanto Fate como en Bridgestone las brechas entre la categoría máxima y la mínima es mayor que en Pirelli; lo cual, en líneas generales, nos indica que la diferencia salarial entre los trabajadores de las distintas categorías tienden a ser menores.

Actualmente se encuentran pendientes de homologación las escalas salariales del presente año.

3.2 Jornada de trabajo

En el sector global del CCT no se hace ninguna aclaración sobre la jornada de trabajo, con lo cual libera a las partes a negociar en el ámbito de empresa.

Teniendo en cuenta nuestro objeto de estudio, dejaremos el análisis de la jornada de trabajo para la segunda parte de la monografía, ya que consideramos que el sistema de trabajo actual de Pirelli marca un claro indicio de precarización laboral.

Nos limitaremos al siguiente cuadro que pretende sintetizar las modalidades de trabajo actuales:

Aspectos	Bridgestone	Fate	Pirelli
Distribución de tareas	Equipos de trabajo	Trabajo por unidades o células	Trabajo por equipos.
Sistema de trabajo	6x1 6x2	7x2 7x2 7x3	4x3
Jornada	8 horas	8 horas.	12 horas.
Turnos	Fijos. 1 equipo rotativo.	Rotativo	Rotativo

3.3 Flexibilidad

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Teniendo en cuenta que el CCT analizado se enmarca en un contexto nacional de "Nuevo Régimen de Empleo", se observan, en cierta medida, un retroceso de las tendencias flexibilizadoras de los noventa. Sin embargo, subsisten algunos artículos que reflejan la persistencia de estas situaciones.

Con respecto a la flexibilidad contractual, se destaca el artículo 5 de la sección general que establece:

"La extensión del período de prueba estará regido por la Ley 25877 o la normativa legal que en un futuro la reemplace, pudiendo convenirse por anexo particular de cada empresa un plazo distinto al fijado por la ley"

Resulta contradictorio el artículo, ya que por un lado se ciñe a la ley de ordenamiento laboral que restringe los abusos realizados por los empresarios al período de prueba y por otro lado habilita a las empresas a negociar un plazo distinto al fijado por la ley.

En la práctica, los entrevistados nos comentaron que en Pirelli es práctica habitual que los trabajadores comiencen trabajando un largo período de tiempo por medio de una empresa de trabajo eventual:

"Con respecto a la tercerización, en los '90 estaban todos por agencia. Todos pasamos por agencia. Que es el periodo de prueba que no se respeta.

Hoy pudimos avanzar en reducir este tiempo, poner un límite. Gente que tenía 4 años de agencia les hacía perder antigüedad, ¡llegaron a estar 8 años de agencia!

Hoy llegamos a un arreglo con la empresa de que se respete 15 meses, es decir hasta un 1 año y 3 meses. 1 año por la complejidad del puesto. Pero el trabajador al año y 3 meses tiene que estar a dentro o en menor tiempo. Si el trabajador falta, y no cumple queda afuera. Y ahí también les pudimos poner en la categoría 1 del convenio nuestro, que cobran igual que uno que está bajo la empresa."

La situación planteada por el entrevistado es un claro ejemplo del abuso desmedido de esta modalidad de contratación, que produce un disciplinamiento de la fuerza de trabajo

por medio de la inestabilidad contractual y la amenaza de fin de la relación. Se rescata la acción del sindicato tendiente a igualar la condición salarial del trabajador tercerizado.

En los anexos correspondientes a cada empresa se observa una tendencia a la reducción de la cantidad de "contratados"; lo cual, en cierto modo, nos indica que era una problemática que afectaba a los trabajadores:

Bridgestone – Punto 38: *"La Empresa se compromete a que, en la realización de las tareas diarias en las áreas de Mantenimiento Productivo que afecte directamente a la producción y que actualmente realiza con personal propio y contratado por gestión administrativa, a realizarlo solo con personal propio y en el Depósito de cubiertas hasta el despacho de las mismas, a no contar con personal contratado por administración a través de terceras empresas. Las partes acuerdan realizar esta implementación en forma paulatina y progresiva y dejar resuelto el punto dentro del plazo de vigencia del presente convenio".*

Fate - Art. 3 *"Se adecuará al Convenio Colectivo 101/75 y/o al que lo sustituya así como al Anexo Fate correspondiente al mismo al personal de empresas contratistas que desarrolle tareas de producción dentro de Planta y al personal que cumple tareas internas dentro del Depósito. El proceso de adecuación se irá desarrollando hasta el 28 de febrero de 2007".*

Pirelli – Art. 31 *"Las partes dejan constancia que se están realizando tratativas con relación a los puestos existentes en establecimiento de terceras empresas en distintas tareas de producción del establecimiento Merlo (Compuestos, Casa de Cemento, Galpón de Carga, galpón de Materia Prima) que no sean coadyuvantes o accesorios a la actividad específica de empresa, con relación a lo cual mantendrán reuniones periódicas, a fin de procurar en los casos en que ello sea posible de acuerdo a las previsiones organizativas y de costos existentes, la reincorporación de dichos puestos de empresas contratistas que se ocupen del cumplimiento de dichas tareas, debiendo concluir las incorporaciones durante el transcurso del presente convenio."*

Otro de los aspectos a destacar, se vincula al fraccionamiento de las vacaciones, lo cual es una práctica habitual en la actividad. En los anexos de cada empresa se establece la asignación de la licencia anual ordinaria en función de la parada de técnica de la fábrica la cual tiene una duración de 14 días corridos, de existir un el saldo restante se acordará el fraccionamiento en módulos de 7 días.

Con respecto a la flexibilidad organizativa, pueden observarse regulaciones que se corresponden con las nuevas modalidades de gestión en las grandes empresas, las cuales se caracterizan por transferir grados crecientes de autonomía al personal, redefiniendo la jerarquía organizacional por medio de constitución de módulos, grupos o equipos de trabajo. (Palomino, 2004)

En las tres empresas del sector se opta por una modalidad por equipos, característica de los modelos de gestión japonesa. Principalmente en Bridgestone se aprecia esta tendencia, en el anexo se dedican varias hojas a rescatar las responsabilidades y compromisos de las partes y la filosofía del trabajo de la empresa, resumida en frases como "La cultura Bridgestone", "Pasión por hacer las cosas bien" y "Servir a la Sociedad con Calidad Superior".

La empresa se reserva la facultad de modificar la jornada de trabajo si las necesidades de producción lo ameritan (Anexo Bridgestone D.10 b). Esta disposición podría significar en la práctica un ejercicio abusivo del *ius variandi* limitado por el artículo 66 de la LCT.

Las referencias a la cultura *Kaizen*, *TPM*, *Quality Gate* también es recurrente y la polivalencia funcional es regulada en el apartado C. 8:

"Las tareas, funciones y categorías son consideradas funcionales de tal modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que le sea asignada (...) será condición de desempeño estar certificado al menos en 3 posiciones de similar responsabilidad y categoría (...)"

El artículo 18 del anexo Pirelli establece el trabajo por módulos gestionados por los trabajadores por medio de un "gestor" que percibe un premio diferenciado y superior al resto del personal comprendido en el módulo.

En Fate, el trabajo se organiza por medio de "unidades o células de trabajo". El anexo solamente hace mención del sistema, pero no profundiza en sus particularidades.

3.4 Relaciones laborales

La preocupación por el mantenimiento de las buenas relaciones entre los actores se manifiesta en la declaración preliminar en la cual las partes expresan un compromiso por el diálogo y la negociación como base para la resolución de discrepancias y conflictos. En línea con esto, se establece la conformación de una Comisión de Seguimiento, Interpretación y autorregulación con el fin de preservar la paz y evitar situaciones conflictivas; la misma se encuentra conformada por 3 miembros de cada parte cuya rol es la intervención en conflictos individuales, grupales o colectivos.

En relación a la cantidad de delegados, se establecen 5 representantes por cada establecimiento que posea de 1 a 70 trabajadores y de 71 en adelante 1 por cada 45 trabajadores. En este aspecto el convenio supone una mejora significativa en relación a la ley 23551 de Asociaciones Sindicales.

En los casos de Pirelli y Bridgestone se establece una mayor cantidad de horas gremiales a la establecida en el apartado general.

4- Nuevas negociaciones

En el transcurso de la realización del trabajo monográfico, se encontraban pendiente de homologación una serie de modificaciones acordadas entre las partes durante octubre del presente año, que renovarían el CCT del año 2006.

A pocos días de la entrega, el acuerdo fue homologado (sitio web Telam, 2011), dando lugar a un nuevo marco normativo que quedará pendiente para futuras investigaciones.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



CARRERA DE
RELACIONES DEL
TRABAJO
UBA

UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

La precarización sobre ruedas

A diferencia del enfoque keynesiano que intenta explicar el crecimiento del empleo registrado en función de las expectativas económicas empresariales; Héctor Palomino (Palomino, 2008) sustenta la hipótesis de la instalación de un nuevo régimen de empleo con protección social, fundamentado en la determinación de una serie de *complementariedades institucionales*, que posibilitaron:

- *Modificaciones en el rol del estado:* recuperación de la capacidad de arbitraje frente a los actores internos, condición para afrontar la presión y demanda de los actores externos (principalmente FMI), cumpliendo el rol de mediador entre intereses contrapuestos. Cambios en las políticas estatales orientadas a favorecer el crecimiento del empleo registrado, entre ellas: La Ley 25877 con una orientación favorable al control del registro laboral y la penalización. Unificación de los criterios aplicados por los jueces del fuero en relación con los casos de subcontratación, introducida en la jurisprudencia.
- *Cambios en el comportamiento de los actores sindicales:* Se produce la reemergencia de los conflictos laborales impulsados por los sindicatos, que fueron desplazando las movilizaciones de los diversos actores sociales. Los reclamos de los trabajadores y sindicatos, se vincularon principalmente por regulación contractual y salarios.
- *Revitalización de la negociación colectiva y el SMVM:* Incremento sistemático en la negociación, especialmente por rama de actividad, manteniéndose los niveles de negociación a nivel empresa de la década del '90. También el aumento progresivo del salario mínimo vital y móvil.

Cuando hablamos de complementariedades institucionales, nos referimos a una situación de coherencia entre diversas instituciones y un contexto socioeconómico, que refleja un compromiso político entre los actores sociales. El punto de quiebre que marcaría el cambio de una tendencia de precarización a una de empleo protegido, se ubica en el IV

trimestre del 2004, en el cual el empleo registrado continúa su crecimiento pero el no registrado se estanca y disminuye poco a poco.

En la exposición de Palomino, siguiendo a Wyczykier, se adopta una definición de precariedad laboral como un efecto de ruptura o descomposición del marco de acción colectiva; desde esta mirada la precariedad a partir del 2005 estaría en descenso, dado que se observa una recomposición del marco de la acción colectiva. (Palomino, 2008)

Nuestro caso de estudio, plantea una situación un tanto contradictoria. Si bien los datos agregados parecerían indicar una clara disminución de la precariedad, cuando nos centramos concretamente en la situación de los trabajadores de la empresa Pirelli todo parece indicar lo contrario.

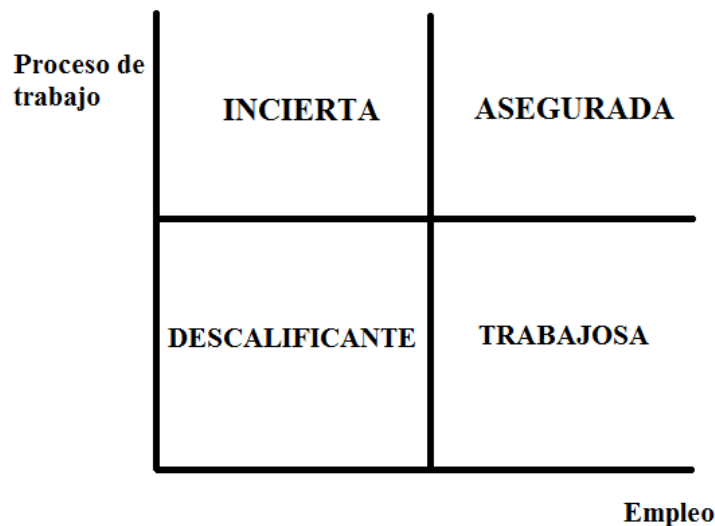
Adoptaremos otra mirada de este discutido concepto con el fin de comprender y conceptualizar el caso estudiado.

Entendemos que las reflexiones de Serge Paugam, nos otorgan una visión más cercana al caso estudiado, dado que conciben a la precariedad:

“como aquella situación que atenta doblemente contra la integración social, pues por una parte implica la inseguridad y la inestabilidad de la relación salarial y del empleo, generando riesgos y creando incertidumbres sobre el futuro en cuanto a la protección social y, por otro lado, fragiliza el colectivo de trabajo y genera insatisfacción por la falta de reconocimiento; más que un dualismo, provoca una fragmentación social, instaurando una sociedad heterogénea y desigual que funciona con “varias velocidades” (Neffa, 2010).

Serge Paugam define cuatro categorías de precariedad en función de dos aspectos. Por un lado, en relación con el *proceso de trabajo* y por otro en relación al *empleo*. El primero se encuentra vinculado principalmente a las condiciones y medio ambiente de trabajo, puesto que a través de la lógica productiva el trabajador adquiere su identidad y construye su sentimiento de utilidad social; el segundo aspecto se encuentra vinculado a la

seguridad y estabilidad en el empleo que son garantía del bienestar y la seguridad social del trabajador y su familia. Tomando estos dos aspectos pueden identificarse distintas categorías que pasaremos a esquematizar en el siguiente gráfico:



La integración **asegurada** consiste en la seguridad y estabilidad en el empleo, obtención de satisfacción por el contenido del trabajo, unido al reconocimiento material y simbólico por parte de los colegas y superiores. La categoría **incierto** se corresponde con satisfacción en el trabajo, buenas relaciones con los superiores y colegas, pero carencia de estabilidad y seguridad. Una integración **trabajosa** se asocia a estabilidad y seguridad en el empleo pero con desfavorables condiciones y medio ambiente de trabajo. Por último, la integración **descalificante** se corresponde con inestabilidad e inseguridad y malas condiciones de trabajo. En el punto de encuentro de las dos variables se ubicaría la modalidad más extrema de precariedad, esto es el trabajo no registrado o "en negro".

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

En nuestro caso de análisis, veremos que la situación de precariedad ha disminuido en algunos aspectos, pero se mantiene intacta en otros.

A continuación, analizaremos dos aspectos fundamentales que, desde este punto de vista, conciben la precariedad en Pirelli.

Integración trabajosa: "8 horas cansan, 12 agotan"⁴

Desde mediados de los '70, en el contexto mundial de debilitamiento de la sociedad salarial, las empresas presionaron a los gobiernos para obtener beneficios y aumentar su rentabilidad. Por medio del uso flexible de la fuerza de trabajo y la intensificación de los medios de producción fue (y es) posible enfrentar los cambios imprevistos en una economía signada por la volatilidad y el crecimiento de la competitividad.

Un mecanismo corriente fue la modificación de la jornada de trabajo, por medio de horarios flexibles, intensificación del trabajo nocturno y turnos rotativos; en función de las necesidades de productividad de las empresas.

En este marco, fue posible la implementación del actual régimen de trabajo en la empresa Pirelli, más precisamente durante el 2001 se negociaron las nuevas condiciones de trabajo. Se acordó la modificación del régimen de 8 horas diarias durante 6 días y 1 de descanso, por el polémico 4x3, que consiste en jornadas de trabajo rotativas de 12 horas diarias durante 4 días y 3 de franco.

El cambio en las condiciones del trabajo surgió como respuesta de la empresa Pirelli ante la grave crisis que atravesaba el país en aquellos años. El mantenimiento de la fuente de trabajo fue el motivo alegado. El Secretario Ejecutivo de la seccional Merlo comenta:

"Si nadie firma, no existe que nos rajen a todos, pero no había conciencia política; la que hoy si hay. Empezaron a hacer un trabajo fino y llenaron todo con los objetivos de la fábrica, en un lado decía mantener la fuente de trabajo. Ponían: Pirelli apuesta a mantener la fuente de trabajo en la cartelera".

Esta modificación, que representó una disminución de los costos laborales por medio de la reducción de un turno de trabajo, se enmarca en un largo proceso de debilitamiento de la capacidad de negociación del actor sindical y se asemeja a experiencias llevadas a

⁴ Título de artículo en VOSUTNA

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



CARRERA DE
RELACIONES DEL
TRABAJO
UBA

UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

cabo en las filiales de la empresa en Brasil y EEUU. Aclara al respecto el Secretario General:

"Primero pasaron por modificar el sistema de sábado y domingo, después otras cosas, hasta que se llegó de unos sucesivos hechos al cambio. En Pirelli durante los 90 se fueron perdiendo cosas, firmando convenios la seccional con la empresa que cada uno traía un perjuicio".

El trabajador consultado también hace referencia a esta estrategia empresarial para maximizar sus ganancias en detrimento de las condiciones de trabajo:

"Es para abaratar los costos, vos pensá que trabajan 24 horas seguidas, nunca se para la producción. Imaginate que si paran las máquinas tienen un consumo energético importante"

La modificación del régimen de trabajo en Pirelli estuvo signada de irregularidades y confrontaciones.

Según el abogado del SUTNA de aquel momento, la conducción de la seccional estaba cooptada por la empresa y pactaron el cambio sin notificar a la comisión directiva porque sabían que ésta no iba a dar el aval. La irregularidad se produjo cuando los representantes de la seccional acudieron junto con el Secretario Adjunto al Ministerio de Trabajo, firmando el acuerdo con representantes de la empresa Pirelli. El Secretario Adjunto no estaba facultado para llevar a cabo esta acción, dado que solo puede hacerlo en el caso de que el Secretario General se encuentre fuera del país o gravemente enfermo. Un contacto dentro del ministerio intentó informar sobre esta situación, dado que le resultaba extraña la ausencia de Pedro, sin embargo, la persona fue desplazada de su puesto y el acuerdo fue homologado de inmediato bajo el aval de la Ministra de Trabajo Patricia Bullrich.

Previo a esta situación, un plebiscito en todo el gremio rechazó la implementación de esta medida, pero en Pirelli la votación no pudo ser realizada.

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

En las entrevistas realizadas a los delegados del SUTNA pudimos conocer con más detalle cómo fue que los trabajadores aceptaron trabajar bajo estas condiciones:

"(...) a nosotros nos hicieron firmar en la entrada de Pirelli las 5 carillas con letra chica, lo tenías que ver con lupa. Ni sabías lo que firmabas pero si no firmaba... considérate despedido. Este es el sistema que pone la empresa."

"Y vos ahí en portería estabas solo, por falta de información y al no tener un delegado al lado que te diga no firmes. Uno firmaba por temor"

"En el 2001 cuando tuvimos que firmar que aceptábamos las nuevas modalidades, la empresa había trabajado muy bien el tema psicológico"

Los testimonios denotan cómo la situación que atravesaba la empresa y el país en aquellos años, creó las condiciones adecuadas para la implementación de este régimen de trabajo que perjudicaba las condiciones de trabajo. La amenaza del despido en un contexto de profunda recesión (con la experiencia aun reciente de la retirada del país de Goodyear), la fragmentación del colectivo de trabajadores y los mecanismos desplegados por la empresa fueron efectivos a la hora de lograr la aceptación. Cabe destacar que frente a la crisis, Bridgestone-Firestone acordó con el SUTNA el mantenimiento de la cantidad de trabajadores empleados y la participación en las ganancias futuras de la empresa, a cambio de una reducción de los salarios.

Considerando que la mayoría de los trabajadores, se encuentra bajo relación laboral por tiempo indeterminado (gozando de las protecciones que emanan de la ley de contrato de trabajo y el convenio colectivo de trabajo de la actividad), podría afirmarse que cuentan con un grado considerable de seguridad y estabilidad en su empleo. A pesar de ello, entendemos que existe insatisfacción generalizada en los trabajadores producto de los sufrimientos físicos, síquicos y mentales provocados por las actuales condiciones de trabajo. La integración, de acuerdo a las tipologías de Paugam, sería de *tipo trabajosa*.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

El plebiscito realizado en octubre del 2010, da cuenta del rechazo del sistema de trabajo. En el mismo, el 72,5% de los trabajadores votó a favor del cambio (participó alrededor del 89% del padrón).

Dado los relativamente bajos niveles de producción del período 2001-2002, la empresa no dudó en ofrecer ciertas contemplaciones y beneficios con el fin de "fidelizar" a sus trabajadores, lo que para muchos en comienzo parecía un beneficio, en el mediano plazo fue mostrando sus efectos negativos:

"Nosotros fuimos engañados en el 2001, al principio era todo lindo, nos llevaban a pescar, vos trabajabas 8 horas y las otras 4 hacías lo que querías, trabajabas al 70% y nadie te decía nada. Eso fue el primer año, cuando pasó el primer año ya empezaron a aparecer supervisores y te preguntaban qué pasaba si llegabas tarde, o te decían que acá tenés que trabajar al 100%".

"Te sorprendía que fueras a descansar 3 días, pero la decepción llegó a medida que la gente de producción se iba desgastando".

Los efectos sobre de los trabajadores se encuentran a la vista. La cantidad de accidentes y enfermedades de trabajo ha ido en aumento. Uno de los delegados de la seccional nos comentó que las enfermedades a las que están más expuestos los trabajadores son: la hernia de disco, la tendinitis y la hernia inguinal, entre otras posibles enfermedades.

"Si antes, con las 8 horas, una hernia de disco por trabajo pesado repetitivo, se producía a los 5 años de antigüedad, ahora vemos que se produce al año de ingresar. No sólo hay que mejorar salarios, sino calidad de trabajo y de vida para la gente" (VOSUTNA, Edición 32 Enero 2011)

Tal como se mencionó durante el análisis del convenio colectivo de trabajo, aun no se encuentra constituida la Comisión de Seguridad e Higiene; consideramos que el funcionamiento de la misma significará un avance en la discusión del sistema de trabajo, dado que proporcionará datos objetivos y medibles en relación a los efectos del 4x3.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

La combinación de 12 horas de trabajo y los turnos rotativos provocan una alteración en la salud de los trabajadores, pero además repercuten fuertemente la vida social y las perspectivas de progreso personal.

"A tu familia prácticamente no la ves cuando te toca trabajar de noche. El primer día de franco dormís todo el día, el segundo te sentís mejor pero el último ya sabes que tenés que volver a empezar. Si le preguntas a cualquiera que esté hace poco los ves contentos, pero les voy a preguntar dentro de un par de años a ver qué me dicen".

La familia debe adaptarse a los horarios del trabajador, no tiene otra alternativa para el mantenimiento de los vínculos. Las relaciones de pareja se ven dificultadas fuertemente, prevaleciendo entre los trabajadores situaciones de soltería o divorcio. Los testimonios de los entrevistados refieren a ello en varias ocasiones:

"Rompe cualquier vínculo familiar, el amor es todo muy lindo pero si no se alimenta en la pareja termina la relación rompiéndose. Lo que no tiene en la casa va a buscarlo en otro lado. Con lo cual es una cadena de cosas".

"Es una realidad que tienen que afrontar, aunque no es grata. Ellos saben que hay 4 días a la semana que no cuentan al 100 conmigo, por ejemplo si tenemos una reunión el fin de semana ella sabe que no puede contar conmigo. Ese es uno de los motivos por los cuales yo cambiaría de empleo, para tener una vida normal y ordenada"

"Desde el tiempo que yo estoy muchos compañeros tuvieron problemas maritales, hay muchas separaciones, vos imaginate que es muy difícil llevar una relación casi a la distancia. Mi mujer tiene un trabajo normal, trabaja desde las 6 de la mañana a 17 horas. Son 4 días en los que yo me cruzo con ella pero prácticamente no nos vemos".

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



CARRERA DE
RELACIONES DEL
TRABAJO
UBA

UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Las oportunidades de estudio, y con ello de progreso personal, se ven coartadas dado que la inestabilidad y la intensidad de la jornada imposibilitan cualquier tipo de proyecto educativo:

"Con lo cual se corta la cuestión de la vida social, no hay tampoco oportunidad de estudio. 12 horas, más 4 horas de viaje, más con el tema de estudio, porque encima es rotativo".

"El gran problema acá también es que con este sistema de trabajo es imposible empezar a estudiar algo, no puedes tener una rutina, no hay continuidad de horarios. La única manera sería por un curso de larga distancia, pero uno llega tan cansado después de trabajar 12 horas que la cabeza no rinde demasiado"

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) afirma que el trabajo nocturno y por turnos produce un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social. El proceso de sueño es una exigencia fisiológica nocturna, y la alteración de ese proceso produce una desincronización del ritmo biológico natural, exigiendo al organismo mantenerse activos en momentos en los que debería estar descansando. (Sitio web ISTAS, 2011)

"Obviamente una persona que trabaja 12 horas y por ahí está viajando 2 horas de ida, dos horas de vuelta, si termina durmiendo 8 horas, no tiene vida social. Tiene que comer, después tiene los 4 días de trabajo bajo la misma situación".

"El chico joven por ahí lo sostiene bien durante unos años, pero después empiezan a trabajar más. Como no pueden hacer horas extras porque más de 12 horas no pueden hacer, ¿entonces las extras cuando lo hacen? en los francos, en vez de tener 3 francos tienen 2, y también es con 12 horas".

En este último comentario, se observan otros rasgos de precarización laboral ligada al proceso de trabajo; esto es en la cantidad de horas extras que realizan determinados trabajadores con el propósito de aumentar su salario. Tras haber trabajado 4 días seguidos 12 horas sería ilógico pensar que un trabajador quiera seguir prestando sus

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

servicios en los días de descanso, pero la empresa en determinados momentos del año requiere mayor mano de obra, ofreciéndoles a sus trabajadores el cobro del 200% sobre el valor de la hora. Si bien a simple vista esto parece ser un beneficio para los trabajadores, ya que de esta manera obtienen un gran incremento en la remuneración percibida, en realidad esta situación genera impactos negativos tanto en la salud de los trabajadores como en el ideal colectivo de los mismos.

"En el aspecto económico cuando a la empresa le va bien y requiere horas extras hay gente que trabaja las 12 horas y aceptan venir días de franco, que les pagan 200%, entonces su básico pasa de \$4000 a \$8000, viven de un sueldo que no es el suyo, es ficticio y momentáneo".

"Este sistema tiene una particularidad económica que es muy perversa, es antisindical"

Los incentivos para trabajar durante los días de descanso potencian los efectos adversos ocasionados por la carga horaria y los turnos rotativos. Algunos trabajadores terminan viviendo de un sueldo muy inestable, lo cual influye en su planificación económica personal a mediano y largo plazo.

Los tiempos de descanso durante la jornada y las condiciones en las cuales se dan los mismos no logran cumplir con su finalidad.

"El descanso es insuficiente. En doce horas, se para 20 minutos a la mañana, 15 a la tarde y 45 minutos al mediodía, el comedor queda a unas tres cuerdas y se come a las apuradas. Después sacan fotos lindas donde están todos almorzando y mirando televisión." (VOSUTNA, Edición 26, Junio 2008)

"Igualmente por más que tengas descansos, las 12 horas son desgastantes."

El sindicato viene denunciando el sistema de trabajo desde el año 2003 expediente judicial caratulado "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMATICO

C/MINISTERIO DE TRABAJO SI IMPUGNACION DE ACTO ADMINISTRATIVO" expte. 11874/03 Juzgado Nacional 1º Instancia del Trabajo n° 14.

Ante las presiones de la cúpula del sindicato y los problemas que ya comenzaba a gestar el sistema, la Comisión Ejecutiva de Merlo no tuvo alternativas que oponerse al 4x3 que ellos mismos habían impulsado. El reclamo quedó plasmado en el artículo 33 del CCT 486/07, en el cual las partes ratifican sus posiciones encontradas y la empresa remarca *"la facultad que le asiste de disponer y organizar la jornada de trabajo en su establecimiento conforme la no legal y convencional pertinente"*. Afirma el Secretario General al respecto:

"Ahí se llegó a un acuerdo, que tuvimos que renovar el convenio, en el 2006, un acuerdo de convivencia, en el sentido de que nosotros no hacíamos oposición, ellos tampoco, y ese punto quedó en el convenio 2006 como una especie de paraguas, ni nosotros aceptábamos esa jornada, ellos tampoco resignaban ni la empresa tampoco".

El secretario general del SUTNA relata el fracaso del expediente tramitado judicialmente:

"Nosotros fuimos a la justicia, perdimos en todas las instancias, no fuimos a la Corte porque perdimos en primera, en segunda, y para ir a la corte era perder plata".

A partir del 2007 se produce la modificación de las autoridades de la seccional y paralelamente hasta la fecha se han modificado los regímenes similares que existían en las filiales de Pirelli en Brasil y EEUU:

"Después vino el cambio político en la seccional, con lo cual tenemos las cosas más favorable, se puede trabajar de otra manera. Bueno en el medio hubo un proceso, que tanto en Estados Unidos como en Brasil, los sindicatos buscaron cambiar la jornada de 12 horas y volver a la de 8 horas. Eso en Brasil sucedió hace 3 años atrás. Primero se le dio por cambiar el sistema, sabían que perdían algo pero aceptaron cambiarlo igual, los mismos compañeros que dijeron que esto

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

iba a ser bueno, fueron los mismos que informaron que había una demanda de la gente, el sindicato estaba impulsando el cambio, Creo que queda una planta sola trabajando 12 horas. En las que están en San Pablo ninguno. En Estados Unidos hubo negociación colectiva también cambios en la jornada de trabajo, por estos motivos, los daños que genera en la salud, cuestión social, cuestión educativa, que no se ven enseguida pero después con los años se ve.

En las negociaciones realizadas durante octubre de 2011 las partes han avanzado en el diálogo y la discusión del sistema de trabajo. Tuvimos acceso al texto que se encuentra pendiente de homologación, en el cual el sindicato manifiesta lo expresado en un nuevo expediente N° 1413922/10 que se tramita ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, en el cual se reclama la modificación sin perjuicio para los trabajadores, y si rescatan los resultados del plebiscito del 2010. La empresa por su parte reitera su disposición de analizar la modificación del actual sistema de trabajo, siempre que el cambio no altere los costos laborales y las estructuras de pago salariales actuales, ya que atentaría directamente con el mantenimiento de la competitividad de la empresa y complicaría el proceso de inversiones actuales y futuras. A diferencia del CCT anterior las partes concluyen afirmando su buena voluntad para negociar este aspecto.

Integración descalificante: la subcontratación como forma de precarización

Podemos definir la subcontratación como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras. En la subcontratación el trabajador se sitúa bajo una doble sujeción; a la empresa donde realiza las tareas y también a la que lo contrata en forma directa; desdibujando la figura del empleador e instaurando mecanismo de exclusión de la estabilidad contractual. De acuerdo a Palomino, el estudio de la subcontratación se clasifica en 2 grandes áreas, por un lado como la extensión de la precariedad laboral y por otro como un componente de las nuevas modalidades de gestión empresarial, vinculadas con las nuevas tecnologías sobre los procesos productivos (Palomino, 2004).

En línea con las categorías de precariedad propuestas por Serge Paugam, podemos ubicar su postura cercana a la primera área planteada por Palomino, dado que considera a la subcontratación como una extensión de la precariedad laboral. De este modo, los trabajadores subcontratados en Pirelli se hayan dentro de la categoría de integración descalificante. A diferencia de la situación de los trabajadores descriptos en el apartado anterior, los tercerizados se encuentran en una situación de inseguridad e inestabilidad mayor.

Si bien la contratación por medio de agencias de servicios eventuales está permitida por las leyes que regulan el mercado laboral (Ley de Empleo 24.013), podemos afirmar que el abuso de la duración de este modo de contratación, es utilizado como un mecanismo de extensión del período de prueba reglamentado en la Ley de Contrato de Trabajo.

Mediante las entrevistas realizadas a los delegados internos del SUTNA pudimos tener acceso a la manera en que son contratados los nuevos operarios que comienzan a trabajar en la fábrica de Pirelli. Según palabras del Secretario ejecutivo de la seccional:

“Se reparten los ingresos entre 4 agencias; Tiempo Laboral, CRF, Service Men, Staff.”

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

Cada una tiene un promedio de 100 trabajadores. Indefectiblemente todos ingresan por medio de una agencia de servicios eventuales, y atraviesan un largo período de tiempo, en el cual carecen de estabilidad, pueden ser despedidos sin mediar explicación ni indemnización alguna.

El trabajador entrevistado da cuenta de esta situación:

"Trabajo hace 3 años aproximadamente. Efectivo hace 1 año y monedas. Ingresé a Pirelli por recomendación, cualquier persona que trabajaba acá, recomendaba a un familiar, amigo, allegado y demás. Un conocido mío llevo mi curriculum, yo justo estaba sin trabajo. Primero firmabas contrato con una agencia. Después te pasaban a una segunda agencia y recién después te efectivizaban".

"Estuve 6 meses en la primera, y un año y monedas en la segunda que no recuerdo como se llamaba, y después quedé efectivo"

El abuso de este modo de contratación data de los años '90 y se encuentra profundamente institucionalizado, lo cual marca una diferencia sustancial con las demás empresas del sector en las cuales no suelen utilizarse estas prácticas.

La empresa recurre a la subcontratación como una forma de adaptarse a las nuevas exigencias de la competitividad. La flexibilización de la fuerza de trabajo conlleva a la modificación de los "verdaderos empleos" (aquellos en donde la relación salarial adopta la forma denominada fordista: contrato por tiempo indeterminado), dando lugar a trabajos-empleos de carácter precario sin garantías de estabilidad (Neffa, 2010).

Los delegados nos comentaron en las diferentes entrevistas, que existieron casos en los que la contratación por medio de las agencias eventuales llegó a durar 8 años. Esto afectaba de manera directa a las garantías de estabilidad del trabajador; perjudicando además el cómputo de la antigüedad, dado que una vez que ingresaba a la empresa como personal estable no se reconocían los años trabajados.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

La condición de subcontratado provoca un sentimiento de inseguridad, consecuencia del estado de desprotección (entendido como el no estar a salvo de los riesgos que degradan el status social). El temor a la pérdida del empleo genera incertidumbre frente al porvenir, comprometiendo la capacidad de asegurar por sí mismo su independencia social.

En la actualidad se puede observar una disminución de las características precarias dentro de la subcontratación.

Se han avanzado en tres aspectos: el descenso de la cantidad total de personal bajo esta condición, la reducción del plazo y la igualación de las diferencias que existían entre los trabajadores por agencia y los permanentes.

En el CCT 486/07 se había acordado la reducción de la cantidad de subcontratados. En las nuevas negociaciones del presente año, se hace referencia a los avances producidos. Según el art 28 se han realizado 178 efectivizaciones, y al mismo tiempo los representantes sindicales reclaman la incorporación de los puestos pertenecientes al sector de "Recuperado de Scrap", manteniendo las condiciones de trabajo y la antigüedad en la posición.

Los trabajadores subcontratados solían estar comprendidos en otros convenios, entre ellos el de comercio, metalúrgicos y hasta el de construcción. La igualdad se logró, a partir del 2007, gracias al accionar del sindicato que permitió que los trabajadores que ingresen por agencias eventuales, lo hagan bajo el convenio de Neumático, manteniendo así las mismas condiciones que el resto del personal.

El plazo máximo se ha reducido a 15 meses. Que si bien continúa siendo elevado, pone cierto límite al abuso de esta modalidad de contratación.

"Entrabas a una agencia y después te pasaban a otra, ahora es una sola y con un tiempo determinado de 15 meses".

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



CARRERA DE
RELACIONES DEL
TRABAJO
UBA

UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

A pesar de las mejoras producidas en los últimos tiempos, lo cierto es que las situaciones analizadas persisten, generando inseguridad que trae como consecuencia una continuidad de las tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad (Neffa, 2010).

Individualización y fragmentación del colectivo

Las condiciones de trabajo analizadas y las acciones llevadas a cabo por la empresa Pirelli han logrado la fragmentación del colectivo, dejando fuertes marcas en la memoria de los trabajadores. Entendemos este proceso de individualización de las relaciones del trabajo como una forma más de precariedad.

“Los trabajadores precarios se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos y tienen menor -o ningún- grado de protección social”. (Neffa, 2010)

Las dos categorías de integración analizadas atentan contra la conformación del colectivo de trabajo, lo cual debilita la capacidad de los trabajadores para reclamar por medio de los sindicatos, aumentando el individualismo, el retraimiento, la anomia y apatía en el trabajo (Neffa, 2010). La flexibilidad y la tercerización se encuentran en el origen de la precarización, dando lugar a nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo que fragilizan la fuerza de trabajo y la organización sindical (Neffa, 2008).

Nos parece interesante destacar la opinión de un trabajador que considera que la actual gestión de la Seccional de Merlo, si bien demuestra interés por realizar modificaciones a favor de los trabajadores, aún no se perciben cambios sustanciales:

“No es como el sindicato de camiones, que ellos si consiguen los beneficios”.

“La verdad que no, no cumple con mis expectativas, ¿entendés? Eso es básicamente lo que me pasa. No se si todas las personas que integran el sindicato están a la altura”.

En el testimonio puede observarse la concepción negativa otorgada al “hacer política” dentro de la nueva conducción del sindicato:

*“Sinceramente no estoy muy de acuerdo con las ideologías de la gente que esta manejando el sindicato, no estoy en contra de la ideología política de este sindicato o de esta lista, en realidad **todo el mundo que llega a un puesto** en vez de beneficiar al operario se pone a favor de la empresa, y no es una lista, históricamente esto fue así”.*

No es casual que surjan este tipo de opiniones teniendo en cuenta los cambios ocurridos a nivel nacional en los sindicatos (principalmente durante los noventa), el estilo de gestión de la anterior Comisión Ejecutiva y el desprestigio generalizado a los representantes de los trabajadores.

Si bien esta apreciación no puede generalizarse, creemos que existe una cantidad considerable de trabajadores que comparten esta opinión. Se observan semejanzas con el caso de los trabajadores de la empresa FATE, en el cual, en medio de un proceso de repolitización y revitalización del activismo gremial de base, afloraron actitudes que naturalizaban la idea de que *“los sindicalistas están para hacer sus negocios”*. Este debilitamiento de la experiencia política se encuentra vinculado a la idea de *“fábrica tumba”* (Varela, 2009).

En este contexto, la desconfianza y el descrédito a los representantes sindicales representa un desafío sumamente complejo para la actual conducción de la delegación del sindicato.

Entendemos que la reinscripción de los individuos en el colectivo, es uno de los mecanismos posibles para la lucha contra la desasociación. Para ello, el accionar del sindicato en los lugares de trabajo es indispensable para comprometer a los trabajadores y favorecer la integración (Castel, 2004).

Conclusiones

El caso analizado nos invita a reflexionar sobre las limitaciones que presenta el Nuevo Régimen de Empleo en la Argentina pos devaluación. Si bien en términos generales, los indicadores son sumamente alentadores, cuando nos adentramos en la situación de los trabajadores de Pirelli pudimos observar ciertos resabios del proceso flexibilizador-precarizante de los años 90. Lo cual supone algunos interrogantes: ¿por qué se perpetúan estas situaciones de precariedad? ¿Existen condiciones precarias similares en otras industrias? ¿Y si existen cuáles son?

Se observan con claridad mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo que dan cuenta de una nueva etapa en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa. Principalmente caben destacarse: la emergencia de un nuevo convenio colectivo con regulaciones beneficiosas para el colectivo de trabajadores, la reducción en plazo y cantidad de trabajadores contratados, la igualación de la remuneración entre contratados y efectivos, y los esfuerzos de la nueva conducción política tendientes a modificar el régimen de trabajo de 4x3x12.

Sin embargo, el abordaje realizado a través de Paugam, nos ha permitido conceptualizar realidades precarias que desde una mirada convencional del término hubiesen pasado desapercibidas. Estas realidades dan cuenta de las tensiones existentes a nivel general entre el nuevo régimen de empleo y los resabios precarizantes de la década del noventa.

La información y los testimonios relevados dan cuenta de cómo las condiciones de trabajo atentan contra la cohesión social, generando situaciones de desprotección e inseguridad; con lo cual en términos de Robert Castel, estaríamos en presencia de situaciones de desasociación, los trabajadores no tienen control sobre lo que ocurre, se encuentran imposibilitados de programar el porvenir y progresar socialmente.

Cabe preguntarse, entonces, hasta qué punto la actual conducción del sindicato podrá continuar revirtiendo el proceso de precarización descripto. El contexto actual, fundamentalmente el cambio en el rol del estado, implican una oportunidad que no puede

ser desaprovechada. El accionar de la nueva comisión de Seguridad e Higiene parecería ser la herramienta más eficaz que la Seccional de Merlo posee para poder negociar el cambio en la jornada de trabajo argumentando los perjuicios que trae aparejada.

Bibliografía

- Bisio, R.; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), Política y Relaciones laborales en la transición democrática argentina (pp. 135-179). Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.
- Varela, P. (2009). ¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación. *Margen* Revista de trabajo social. Edición N°55 – Septiembre de 2009.
- Castel, R. (2004). Cap 2: La Seguridad Social en el Estado protector, cap. 3: El aumento de la incertidumbre, cap. 4: Una nueva problemática del riesgo, cap 5: ¿Cómo combatir la inseguridad social? y Conclusión. En *La inseguridad social* (pp. 35-52, 53-74, 75-86, 87-111, 113-120). Buenos Aires: Manantial.
- Neffa, J. (2008). La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires. CEIL-PIETTE.
- Neffa, J. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. *Revista Empleo, desempleo y Políticas de empleo*. N°1. 1er Trimestre 2010. ISSN 1853-0257
- Palomino, H. (2004) Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Documento de cátedra que constituye el resumen de dos estudios previos del autor: a) (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales* No 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay; y b) (2003). Las relaciones colectivas e individuales de trabajo

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

frente a los cambios ocupacionales y sociales En Universidad de Bologna sede Buenos Aires, El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR. Seminario anual de discusión.

- Palomino H. y Trajtemberg, D. (2007). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. Revista Trabajo, No. 3, Nueva Época, 47-68.
- Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, No 19.
- Revista VOSUTNA. 8 horas para trabajar, para vivir, para descansar. Edición #32. Enero de 2011.
- Revista VOSUTNA. Paritarias: es tiempo de que repartan. Edición #21. Diciembre de 2005.
- Revista VOSUTNA. Porque somos responsables, paramos. Edición #28. Junio de 2009.
- Revista VOSUTNA. Unidad lucha y reflexión, las claves para avanzar. Edición #27. Diciembre de 2008.
- Revista VOSUTNA. Con los compañeros... vamos por más. Edición #26. Junio de 2008.
- Sitio web de la Cámara de la industria del neumático. (www.cin.org.ar)
- Sitio web de Infobae. (www.infobae.com)
- Sitio web de El sindical. (www.elsindical.com)
- Sitio web de Telam. "Los afiliados al sindicato de neumáticos acordaron un aumento salarial del 31 %". Año 2011 <http://www.telam.com.ar/nota/7254/>

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Carrera de Relaciones del Trabajo



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Industria del neumático - "Pirelli: Precarización en el nuevo régimen de empleo"

- Sitio web de Iprofesional. *"Pirelli invierte u\$s100 M para incrementar su producción en Merlo"* (<http://negocios.iprofesional.com/notas/106112-Pirelli-invierte-us100-M-para-incrementar-su-produccion-en-Merlo.html>)
- Sitio web del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. *"El trabajo a turnos y nocturno"* Año 2011. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=198>
- Sitio web de la empresa Fate. (www.fate.com.ar)
- Sitio web de la empresa Pirelli. (www.pirelli.com)
- Sitio web de la empresa Bridgestone-Firestone. (www.bridgestone.com)
- Sitio web del SUTNA. (www.sutna.org.ar)
- Sitio web del SUTNA. *"Después de 31 años estamos discutiendo un nuevo convenio"*. Año 2006.