



 **realidad
económica**

Nº 349 · AÑO 52

1º de julio al 15 de agosto de 2022

ISSN 0325-1926

Páginas 37 a 72

TRABAJO

Negociación colectiva y cambio tecnológico en la Argentina: el caso de la industria automotriz y del sector petrolero*

Agustín Nava**

* Agradezco la lectura y observaciones realizadas por Clara Marticorena a la versión preliminar del artículo. Por supuesto, los errores, faltas u omisiones son responsabilidad del autor.

** Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Becario posdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Roque Sáenz Peña 352 (B1876BXD), Bernal, Buenos Aires, Argentina. agustinnava82@hotmail.com

RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO: noviembre de 2021

ACEPTACIÓN: marzo de 2022



Resumen

El objetivo de este artículo es analizar cómo se expresa el cambio tecnológico en los Convenios Colectivos de Trabajo en Argentina durante la postconvertibilidad, en dos actividades específicas dentro del sector industrial: la industria automotriz y la producción de gas y petróleo. Son varios los autores que señalan las transformaciones que afectan al mundo del trabajo en los últimos años como consecuencia de la generalización y expansión de las nuevas tecnologías. En la Argentina, un caso donde los Convenios Colectivos de Trabajo son una institución central que regula el marco en el que se desenvuelven las relaciones laborales, analizamos particularmente en qué medida y cómo el cambio tecnológico está presente en los procesos de negociación colectiva, y en segundo lugar qué implicancias tienen los términos en que finalmente se regula.

Palabras clave: Cambio tecnológico - Negociación colectiva - Argentina - Industria automotriz - Sector petrolero

Abstract

Collective negotiation and technological change in Argentina: the case of the automotive industry and the oil sector

The objective of this article is to analyze how technological change is expressed in Collective Labor Agreements in Argentina during the post-convertibility period, in two specific activities of the industrial sector: the automotive industry and the oil and gas production. Several authors have pointed out the transformations affecting the world of work in recent years as a consequence of the generalization and expansion of new technologies. In Argentina, a case where Collective Labor Agreements are a central institution that regulates the framework in which labor relations are developed, we analyze in particular to what extent and how technological change is present in collective negotiation processes, and secondly, what are the implications of the terms in which it is finally regulated.

Keywords: Technological change - Collective negotiation - Argentina - Automotive Industry - Petroleum Sector

Introducción

En los últimos años ha crecido rápidamente un consenso en las ciencias sociales sobre las transformaciones del mundo del trabajo como consecuencia de la generalización y expansión de las nuevas tecnologías digitales (las aplicaciones de la inteligencia artificial, *big data*, Internet de las cosas, robótica, las plataformas digitales e impresión 3D). Estas transformaciones pueden introducir varias tensiones en torno al mundo laboral, ya sea por medio de la automatización de ciertas tareas o a través de la expansión del trabajo precario, la polarización del mercado laboral y el crecimiento de la vigilancia digital (Frey y Osborne, 2017; Acemoglu y Restrepo, 2017; Schlogl y Sumner, 2018; Zuboff, 2019).

A pesar de que es evidente que varios análisis han sobredimensionado la capacidad que tendrían las nuevas tecnologías para reemplazar el trabajo humano y afectar el mundo del trabajo (Grigera y Nava, 2021), de todas formas es necesario evitar la complacencia de suponer que estas tendencias no tienen (y tendrán) un impacto en el plano de las relaciones laborales, al tiempo que implican importantes desafíos y tensiones para la negociación colectiva. Incluso, desde ciertas perspectivas se sostiene que las modificaciones radicales que las nuevas tecnologías introducen podrían determinar que la negociación colectiva se desplace hacia una marginalidad reguladora (Rey Guanter, 2017), como consecuencia del desajuste entre las viejas estructuras y las nuevas realidades. Si bien no nos parece plausible esta última tesis, lo cierto es que la introducción de nuevas tecnologías y la reforma en los procesos de trabajo se encuentran condicionadas y mediadas por la negociación colectiva; y más en particular, en el caso que nos ocupa, por los Convenios Colectivos de Trabajo (a partir de ahora CCT)¹. En la Argentina, los CCT son una

¹ Los CCT son un contrato o conjunto de normas establecido entre los sindicatos y los empleadores (tanto a nivel de actividad como de empresa), y homologados por el Estado, que regulan las condiciones laborales en las empresas, incluyendo aspectos salariales, la duración de las jornadas de trabajo, medidas de seguridad, vacaciones y licencias, la capacitación profesional, etc. Si bien los mismos se firman por un

institución central que regula el marco en el que se desenvuelven las relaciones laborales, de manera que, como sostiene Marticorena (2010), la negociación colectiva es una variable central para analizar las correlaciones de fuerza entre el capital y el trabajo.

El objetivo de este artículo es analizar cómo se expresa el cambio tecnológico (a partir de ahora CT) en los CCT en Argentina bajo la postconvertibilidad, en dos actividades específicas dentro del sector industrial: la industria automotriz y la producción de gas y petróleo. Partimos de la hipótesis de que, por un lado, el análisis de los CCT nos da la posibilidad de “dilucidar, al menos en un nivel formal, qué tipo de prácticas de gestión de la fuerza de trabajo llevan adelante las empresas” (Delfini et al., 2018); y, por el otro, de que en consecuencia la modernización tecnológica lleva implícita, aunque no necesariamente, la introducción de nuevos contenidos en el proceso de negociación colectiva. En este sentido, analizaremos en qué medida, y cómo, el CT está presente en los procesos de negociación colectiva, y en segundo lugar qué implicancias tienen los términos en que finalmente se regula. Más en particular, nos interesa determinar cuáles son las capacidades que presenta el movimiento obrero para condicionar o revertir el impacto negativo que pueden tener los procesos de modernización tecnológica sobre los niveles de empleo y condiciones de trabajo.

La selección de los casos está en función de tres dimensiones: en primer lugar, por la importancia que detenta cada uno de estos sectores en la estructura económica nacional (Santarcángelo, 2013; Basualdo et al., 2019; Palermo, 2012; Pérez Roig, 2021). La industria automotriz históricamente ha representado un sector central dentro del conglomerado industrial argentino, mientras que el sector hidrocarburoso ha ocupado un rol estratégico en el desarrollo económico y en la matriz energética nacional (Cyunel, 2021). Por otra parte, ambos están cruzados por experiencias recientes de cambios tecnológicos, aunque disímiles; y por último, porque, como veremos más adelante, en los dos casos se evidencia una trayectoria

lapso de tiempo determinado, la particularidad en la Argentina es que por medio del principio de ultraactividad las cláusulas pactadas mantienen su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio. Además existen los “acuerdos”, aunque los mismos se refieren más a las negociaciones sobre cuestiones particulares, como por ejemplo ajustes en los niveles salariales.

creciente en el número de negociaciones colectivas a partir de la postconvertibilidad. Sin embargo, ambos casos pueden ser considerados como dos modelos contrastantes en lo que respecta a la forma en la que el CT es reglamentado por medio de la negociación colectiva.

Por medio del buscador en línea de CCT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hemos registrado desde 2001 un total de 173 CCT: 79 de ellos firmados por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)² para el caso del sector automotriz, 56 CCT firmados por la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH) y 36 por la Federación Argentina Sindical de Petróleo, Gas y Biocombustibles (FASPGB). Hemos incluido aquí por su importancia los dos CCT firmados por el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa³. En tanto el nomenclador de contenidos estandarizado del buscador no incluye el aspecto tecnológico en sí mismo, hemos relevado la totalidad de los CCT seleccionados, buscando identificar las posibles cláusulas incluidas en los mismos que hagan referencia directamente al CT y sus formas de reglamentarlo. Pero también nos hemos enfocado en otras cláusulas vinculadas más a la organización del trabajo y no específicamente al CT, ya que las mismas pueden condicionar o facilitar de manera indirecta la introducción de nuevas tecnologías. Sobre todo aquellas vinculadas a los procesos de flexibilización laboral. Si bien las cláusulas de flexibilización y adaptabilidad en la negociación colectiva no están forzadas necesariamente por el CT (Marticorena, 2010), lo cierto es que aquellas pueden oficiar de condiciones de posibilidad para la introducción y uso de nuevas técnicas en el proceso de trabajo.

El artículo se organiza en cuatro secciones y las conclusiones. Inicialmente, analizaremos brevemente el contexto macroeconómico y sectorial desde la postconvertibilidad. En segundo lugar, desarrollaremos los principales aportes conceptuales para pensar la relación entre modernización tecnológica, negociación colectiva y flexibili-

² Dentro del complejo automotriz en verdad intervienen varios sindicatos además del SMATA (UOM, SUTNA, SOIVA), sin embargo éste es el que más se ha expandido durante las últimas décadas, ampliando su cobertura en lo que respecta a regulación de las condiciones de trabajo por medio de CCT.

³ En 2012, aproximadamente 19.000 trabajadores estaban incluidos en los CCT firmados por este sindicato.

zación laboral. En las dos secciones siguientes, analizaremos específicamente las cláusulas de los CCT que se vinculan con el CT en el caso de la industria automotriz y del sector petrolero respectivamente. Finalmente, en las conclusiones, recuperaremos las principales ideas desarrolladas a lo largo del texto.

Contexto económico, mercado de trabajo y dinámica sindical 2002-2020

A partir de la devaluación implementada en 2002 se inició un nuevo ciclo económico en la Argentina que se caracterizó, sobre todo durante los primeros años, por un proceso ascendente de crecimiento económico cuyos pilares fueron: “el tipo de cambio real alto, los bajos costos laborales post-devaluación y el elevado nivel de capacidad instalada ociosa que dejó la crisis de 2001” (Filipetto et al., 2015). Sin embargo, a partir de 2012 se hicieron evidentes los síntomas de agotamiento del modo de acumulación postdevaluación y definitivamente a partir de 2015 los indicadores macroeconómicos han sido negativos (Ghigliani, 2020).

En un primer momento, a la par del crecimiento de la producción interna, se asistió a una recuperación de los niveles de empleo y del salario real promedio. Aunque otros indicadores sociolaborales no tuvieron la misma evolución. Por ejemplo, el empleo no registrado siguió afectando a cerca de un 35% de los asalariados (CENDA, 2010). Por añadidura, el comportamiento negativo de los indicadores macroeconómicos, hacia el final de la etapa considerada, fue acompañado por el deterioro generalizado de los indicadores laborales (Ghigliani, 2020)

En el contexto inicial, una de las características de este ciclo de crecimiento económico y del empleo fue el particular dinamismo que tuvo el sector industrial para el conjunto de las ramas (Marticorena y D’Urso, 2018). Sin embargo, tal como sostiene Piva (2018), en gran medida el crecimiento de la producción industrial adquirió un carácter predominantemente “capital-extensivo”⁴. Dentro de la dinámica del conglomerado industrial argentino, tanto el sector automotriz como el de producción de gas y petróleo adquirieron un papel central, aunque con distintas características.

⁴ Con respecto a algunas de las limitaciones que presentó la dinámica de la industria en la postconvertibilidad véase Grigera (2013).

El complejo automotriz en Argentina está conformado, por un lado, por un pequeño círculo de grandes empresas terminales multinacionales. Dentro de ellas, el 70% de la producción se concentra en cuatro empresas: Toyota, Volkswagen (VW), Ford y Fiat (Marticorena y D'Urso, 2021). A la par de ellas se desarrollan múltiples pequeñas y medianas firmas predominantemente de capital nacional que se encargan de la producción de partes, piezas y componentes para las empresas terminales (Basualdo et al., 2019). Por añadidura, el sector automotriz presenta además un alto grado de integración internacional que, como sostienen Delfini et al. (2018), supone una mayor facilidad para imponer ciertas prácticas de gestión de la fuerza de trabajo. En este sentido, son varios los autores que destacan el fuerte proceso de modernización tecnológica y de racionalización que se evidenció en la industria automotriz a partir de los años noventa (Dulcich et al., 2020; Baruj et al., 2017)⁵.

En parte como consecuencia del crecimiento económico post salida de la convertibilidad, desde 2003 en el sector automotriz se evidenció tanto una significativa expansión de la producción como un crecimiento del empleo. La producción nacional anual de vehículos se multiplicó por cinco entre 2002 y 2011, aunque a partir de ese año la producción se estancó e incluso disminuyó a partir de 2014 (ADEFA, 2020). En consonancia con ello, el número de personal ocupado también se incrementó de 12.166 trabajadores en 2002 a 35.426 en 2013, y a partir del 2014 se estancó y decreció (ADEFA, 2020). En este sentido, el sector tampoco escapa a la volatilidad macroeconómica del país. Más allá de ello, en términos generales, la fuerza de trabajo del sector se caracteriza por presentar salarios más altos y niveles de informalidad mucho más bajos que el promedio de la economía. Hacia 2020 era la “cuarta rama industrial de mayor remuneración en lo que al empleo registrado respecta, siendo 70% superior a la del promedio de la industria en los tres primeros trimestres” de ese año y con niveles de informalidad laboral casi nulos en el eslabón de terminales (Ministerio de Economía, 2020).

⁵ De todos modos, más allá de este proceso de modernización tecnológico, según Morero (2013) no se alcanzó el grado de automatización existente en la frontera tecnológica a nivel internacional. Además, la industria automotriz argentina adolece de una importante dependencia de tecnología importada.

En este contexto, SMATA se destaca por ser un sindicato ya institucionalizado, consolidado y con un alto poder de negociación. Si bien en la etapa de la postconvertibilidad se registraron procesos masivos de conflictividad abierta vinculados a aspectos salariales o por suspensiones y despidos (no así en torno al cambio tecnológico), en verdad SMATA se caracteriza por presentar una tradición sindical más negociadora, en donde las modalidades de intervención buscan más la negociación político-institucional con los gobiernos y las empresas y utilizan menos el recurso de la acción directa o confrontativa. Más aún, las negociaciones colectivas llevadas a cabo por SMATA desde la década del 90 establecieron una “redefinición profunda de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo” (Marticorena, 2012).

Como ya sostuvimos, la dinámica en el caso de la industria hidrocarburífera es disímil de la que se puede observar en el caso automotriz, ya que, como sostiene Perez Roig (2020), “mientras la postconvertibilidad atravesó su auge, la industria petrolera experimentó una sostenida declinación”. Por ejemplo, hacia 2020 la producción de petróleo era 18,3% inferior a la de 2010 y con niveles de producción similares a los de 1979, 1984 y 1990 (Rojo, 2021). Aquí la particularidad es que esta dinámica de la producción no se refleja en términos de empleo, ya que entre 2001 y 2016 los niveles de empleo se multiplicaron por dos (el empleo registrado pasó de 27.990 trabajadores ocupados en 2001 a 66.862 en 2016), aunque nuevamente a partir de ese año comenzó a disminuir (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, 2020).

Por añadidura, en este caso la dinámica del empleo además está sujeta a ciertas fuentes de inestabilidad, producto de la propia organización del trabajo en la actividad extractiva (Cyunel, 2021). La descentralización y fragmentación del proceso productivo deriva en formas de tercerización y subcontratación laboral “en cadena” (Muñiz Terra, 2008; Rebón et al., 2021), que a su vez les otorga a las empresas un importante margen para desprenderse de trabajadores en momentos de crisis, baja rentabilidad o conflictividad laboral (Palermo y Rossi, 2011). A pesar de esta volatilidad en el empleo, en general los salarios se ubica por encima del nivel de la remuneración promedio de toda la economía (si se exceptúan las remuneraciones de los trabajadores de las estaciones de servicio) (Ministerio de Economía, 2016).

También la actividad petrolera e hidrocarburífera se encuentra tensionada por dinámicos cambios como consecuencia de los constantes avances científicos y tecnológicos. Sin embargo, determinadas particularidades de la actividad nos obligan a introducir algunos matices. En primer lugar, dentro de la misma los trabajadores llevan a cabo una multiplicidad de tareas de diferentes órdenes: desde la exploración, producción e industrialización del petróleo y gas, hasta el transporte y comercialización de combustibles y otros productos, lo que implica distintas formas de organización del trabajo y diferentes capacidades técnicas para llevarlas a cabo. Por el otro, la presencia de la empresa estatal YPF –que concentra el 47% de la producción de petróleo del país y el 35% de la producción de gas natural (Basualdo et al., 2019)– produce un corte al interior del colectivo de trabajadores, ya que en su caso las condiciones de trabajo se negocian con el SUPeH, mientras que en las otras empresas del sector privado (también marcadas por una alta concentración de la producción por parte de compañías de carácter global) existe una diversidad de organizaciones sindicales por firma, aunque varias de ellas se agrupan en la FASPGB. Incluso entre el SUPeH y los sindicatos del ámbito privado han surgido algunos problemas de encuadramiento sindical y disputas intersindicales (Cyunel, 2021). En verdad, desde los años 90 el SUPeH ha ido perdiendo la capacidad de negociación e injerencia en lo que respecta por lo menos a la determinación de las condiciones de trabajo (Rebón et al., 2021). Ambos sindicatos, sin embargo, cuentan en términos comparativos con una organización sólida, un importante número de afiliados participantes y con una fuerte capacidad de movilización y de adhesión a las medidas de lucha (Cyunel, 2021; Rebón et al., 2021). Aunque, al igual que en el caso anterior, no se registran procesos masivos y abierto de conflictividad en torno al CT.

En ambos casos, entonces, estamos ante dos sectores ubicados en actividades estratégicas, con un alto potencial disruptivo tanto hacia atrás como hacia adelante y en donde la fuerza de trabajo se caracteriza por altos niveles de calificación, salarios comparativamente altos y niveles de informalidad mucho más bajos que el promedio de la economía (y, por ende, un mayor amparo de la legislación laboral).

Negociación colectiva, flexibilización laboral y modernización tecnológica

A partir de 2003, acompañando el ciclo de reactivación económica y de la evolución favorable de ciertas variables sociolaborales, que analizamos en la sección

anterior, se inauguró un renovado momento en la Argentina en lo que refiere a la conflictividad laboral, y se inició un ciclo de ascenso del número de acciones colectivas impulsadas por los trabajadores respecto del período anterior (Santella, 2012)⁶, así como también un incremento y fortalecimiento de la negociación colectiva (Marticorena, 2015; Delfini et al., 2015). En este contexto, hubo un renovado interés por los estudios que abordaban la dinámica de la negociación colectiva. Sin embargo, salvo algunas excepciones (Basualdo et. al., 2019; Marticorena, 2019), la literatura específica referida a la relación entre CT y la dinámica de los CCT en Argentina no se encuentra muy desarrollada⁷.

En verdad, la negociación colectiva presenta en la Argentina una larga trayectoria que se remonta a mediados del siglo pasado, aunque su dinámica no ha estado exenta de lapsos de discontinuidad (Trajtemberg y Pontoni, 2017). A una importante ronda de negociaciones en 1975, y otra menor a fines de los años 80, le siguió un periodo de menos actividad durante la década del 90 ya que, si bien no fue inexistente, la negociación colectiva se vio fuertemente debilitada en un contexto defensivo para el movimiento obrero. Aunque, como ya sostuvimos, en el contexto de la postconvertibilidad se abrió “una etapa en la que se verifica un aumento significativo en el número de CCT y acuerdos firmados y, lo que es más importante, de una expansión en la cantidad de trabajadores cubiertos por este instituto” (Trajtemberg y Pontoni, 2017)⁸.

De todos modos, como ha señalado Marticorena (2015), más allá de la significativa dinámica en términos cuantitativos de la negociación colectiva post 2003, si

⁶ Incluso el cambio de gestión del gobierno nacional en 2015 y la irrupción de la pandemia en 2020 no han interrumpido sustancialmente la intensidad de la conflictividad laboral (Ghigliani, 2020), por lo menos desde el punto de vista cuantitativo (Nava y Grigera, 2022).

⁷ En otros países, cuando la temática concita la atención, en general su estudio se enfoca más en los desafíos que deberá afrontar en un futuro la negociación colectiva ante la disrupción que implican las nuevas tecnologías. Sin embargo, como veremos a lo largo del trabajo, desde hace varios años en Argentina el CT es una problemática del presente para el mundo del trabajo.

⁸ A pesar de que la gestión de Cambiemos explicitó desde un comienzo su objetivo de flexibilizar los convenios e introducir cláusulas de competitividad en los mismos, no hubo, salvo algunos casos, negociaciones integrales de convenios colectivos, y se mantuvieron las pautas vigentes de los años previos (Ghigliani, 2020; Marticorena y D’Urso, 2018).

nos enfocamos en el análisis de los contenidos negociados (en donde predominan los netamente salariales), los nuevos CCT no lograron conseguir el retroceso de los procesos de flexibilización heredados de la década del 90. En particular, como se desprende de los análisis de Campos y Campos (2010) y Marticorena (2010, 2012), se evidencia una continuidad de las cláusulas de flexibilidad vinculadas a la regulación de: a) la cuestión salarial, estableciendo por ejemplo formulas variables en la determinación del salario o atando el mismo a criterios de productividad; b) la jornada laboral, ampliando las capacidades de la patronal de organizar los tiempos de trabajo por medio de sistemas de cálculos de promedio mensual o anual (buscando una distribución irregular de la jornada anual del tiempo de trabajo), del establecimiento de turnos rotativos y colocando un mayor énfasis en el carácter continuo de la tarea; c) la organización del trabajo, básicamente a partir de la incorporación de cláusulas de polivalencia y movilidad funcional, estableciendo una descripción de las tareas de carácter enunciativo y no limitativo y haciendo hincapié en el carácter procesual y acumulativo de las funciones. Lo que permite suprimir los límites previos provenientes del sistema de categorías y especializaciones (reducir incluso la cantidad de categorías socioprofesionales) y posibilitar la movilidad de los trabajadores desfilándolos de una tarea o función específica. Con sus particularidades, las convenciones colectivas en los casos considerados en este trabajo no escaparon a la cristalización de la flexibilización laboral (Palermo, 2012; Capogrossi, 2010).

Podríamos sostener que este modelo flexible de organización del trabajo se ajusta a los requerimientos del CT. Como se desprende de los estudios clásicos sobre la introducción de nuevas tecnologías en el sector industrial de los países centrales durante las décadas del 80 y 90 (Coriat, 1992; Kaplinsky, 1988)⁹, el impacto de las mismas estuvo dirigido menos a la generalización del desempleo tecnológico masivo y más a una reestructuración del patrón de organización del tra-

⁹ Utilizamos este periodo como término de comparación en tanto que, como sostiene Coriat (1992), también en ese momento el robot y las tecnologías de procesamiento de la información se convirtieron en las figuras emblemáticas de la transformación tecnológica que se inició hacia fines de los 70 y se consolidó durante los 80. Más allá de que esta hipótesis ameritaría una discusión mucho más extensa, desde nuestro punto de vista consideramos que en la actualidad se puede pensar la revolución tecnológica en curso más como una acentuación, aceleración y profundización de las tendencias que se remontan a la década del 80 que como un proceso de ruptura radical con el pasado.

bajo, que logró ser más eficiente para la rentabilidad del capital. Esta reorganización del proceso de trabajo implica, a su vez, una ruptura significativa frente a las estructuras de producción rígidas e invariables del paradigma fordista previo, que le permite adaptarse mejor a los cambios en la demanda y en el producto (Kaplinsky, 1988). Lo cual deriva en un debate, desde época temprana, respecto de la necesidad de flexibilizar las reglamentaciones de la legislación laboral fordista (Quintar, 1990). En este sentido, el problema del CT no es solo una cuestión exclusivamente técnica sino que también implica cambios organizacionales en la esfera de la producción. Existe una relación mutua entre las innovaciones organizacionales y las innovaciones tecnológicas. Incluso, según Coriat (1992), las primeras anteceden a las segundas y ambas suponen modificaciones en las modalidades y uso de la fuerza de trabajo.

En términos del proceso de trabajo, la tendencia general en la industria automatizada del postfordismo es que el trabajo directo disminuye en cantidad y en importancia (aunque no desaparece), y adquiere un papel cada vez más relevante el trabajo indirecto (Coriat, 1992). A partir de la aparición y generalización de nuevas tecnologías, como la máquina herramienta de control numérico o la robótica, las máquinas dejaron de ser guiadas de manera directa por la mano del trabajador. En este contexto, el trabajo indirecto adquiere mayor complejidad e importancia como consecuencia, en parte, del surgimiento de nuevas tareas tales como: programación de las nuevas maquinarias, diseño y concepción de productos, nuevas actividades de vigilancia que implican el manejo de información compleja y el mantenimiento de maquinaria de alta complejidad. En este sentido, se reconocen dos tendencias contrapuestas en lo que respecta al proceso de trabajo: por un lado, la simplificación del trabajo directo (alimentación, vigilancia y pequeñas reparaciones), y por el otro una mayor importancia del trabajo indirecto que adquiere una más alta complejidad, abstracción y autonomía (Coriat, 1992).

Estos cambios a su vez suponen, según Kaplinsky (1988), una tendencia a la recalificación del trabajo en tanto que exigen nuevas competencias y habilidades; al tiempo que otras pericias y destrezas son suprimidas y desplazadas. La separación estricta de las tareas que había primado bajo el taylorismo se revierte en un proceso de desespecialización (polivalencia de los trabajadores). Por lo tanto, hay

un efecto de reclasificación que tiende a ubicar a los trabajadores en categorías generales y no a contratarlos para que realicen de manera exclusiva tareas específicas. Es decir, que se ajusten a los criterios de polivalencia y multifuncionalidad. Aunque la polivalencia no implica necesariamente multicalificaciones, en la medida en que muchas veces la polivalencia es posible justamente porque las tareas se vuelven más fáciles y estandarizadas (Roldan, 2010).

El riesgo en este punto es absolutizar estas tendencias analizando las transformaciones en las relaciones laborales a partir de modelos excluyentes, sucesivos y dicotómicos (Marticorena, 2012). Como señala Míguez, es necesario matizar estas consideraciones destacando el hecho de que no son muy plausibles “los pasajes rápidos y definitivos de formas aparentemente ‘superadas’ a formas supuestamente novedosas de organización de trabajo” (2008, p. 7). En este sentido, la organización del trabajo vinculado históricamente con el taylorismo no se desaparece sino que se readapta y se actualiza. Pero, además, debemos tener en cuenta las heterogeneidades y desigualdades no solo entre las distintas actividades económicas sino también al interior del propio sector industrial.

Más allá de este debate, lo que queremos destacar es que la introducción de las nuevas tecnologías tiene un vínculo estrecho con el desarrollo del modelo flexible de organización de trabajo del postfordismo. Y que, por añadidura, estos cambios tanto tecnológicos como organizativos suelen ir acompañados, aunque no necesariamente¹⁰, de intentos por modificar el modelo más rígido de relaciones laborales y negociación colectiva vigentes bajo el fordismo (y, por ende, los beneficios clásicos de la relación de empleo asociados a éste). Si la búsqueda de modernización tecnológica implica el establecimiento de nuevos contenidos en la negociación colectiva, ello supone que el sentido que adquiera la misma depende en parte del poder de negociación de los distintos sectores del movimiento obrero y de las propias estrategias sindicales. En la Argentina, algunos sindicatos han resistido, con distintos grados de convicción y éxito, la introducción de elementos que incluyan formas de flexibilización o de cambio de los procesos de trabajo en los CCT, aunque otros se

¹⁰ Decimos que no necesariamente porque tanto la introducción de nuevas tecnologías como la flexibilización laboral se pueden producir de hecho, sin traducirse en nuevos contenidos en los CCT y acuerdos.

han mostrados más permeables a aceptar condiciones impuestas por las estrategias empresariales. En los apartados a continuación nos enfocaremos en cómo los CCT han abordado el CT en los dos casos seleccionados.

El caso de la industria automotriz

Ya sostuvimos que el proceso de negociación colectiva llevado a cabo por SMATA ha redefinido las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el sector automotriz. En consonancia con ello, el de SMATA es además uno de los casos en donde el CT aparece con mayor regularidad y homogeneidad en los CCT, por lo menos en términos comparativos. Como se puede observar en el **cuadro 1**, dos tercios de los CCT registrados desde 2001 contienen por lo menos una cláusula o artículo que hace mención de manera directa al CT o la introducción de nuevas tecnologías¹¹. Más aún, la direccionalidad y sentido de dichas cláusulas resultan bastante claros. Como consecuencia de un modelo de negociación colectiva descentralizado¹², la regulación del aspecto referido al CT varía en función de las empresas consideradas, aunque incluye a empresas importantes tales como Toyota, General Motors (GM) o VW.

En primer lugar, como se observa en el **cuadro 2**, con bastante regularidad la cuestión tecnológica aparece en términos generales al comienzo de los CCT en las cláusulas “fines compartidos”, “objetivos comunes” o “filosofía del trabajo”. En este punto, podemos mencionar el caso de los CCT firmados con la empresa Toyota, que en general son los que regulan de manera más precisa la cuestión tecnológica. En el último CCT firmado con la empresa (1482-2015-E), ya en el primer artículo (“filosofía del trabajo”) el sindicato y la patronal –en lo que puede ser interpretado como una concesión de la parte sindical– no solo explicitan la potestad y necesidad

¹¹ Cabe aclarar que muchos de ellos son renovaciones sucesivas con las mismas empresas, que en muchas ocasiones no presentan grandes modificaciones en su articulado, por lo menos en lo que atañe a nuestra temática.

¹² La descentralización en la estructura de la negociación colectiva puede favorecer la adecuación de las condiciones de trabajo a las nuevas tecnologías (Rey Guanter, 2018), ya que no todas las empresas de un sector de actividad definen de la misma manera los requerimientos de tecnología y su organización del trabajo.

Cuadro 1.
CCT según incluyan por lo menos un contenido vinculado a CT. 2001-2020
(en porcentaje y números absolutos)

	SMATA	SUPeH/ FASPGB
CCT con cláusulas de CT	67% (53)	40,4% (38)
CCT sin cláusulas de CT	33% (26)	59.6% (56)
Total	100% (79)	100% (94)

Fuente: Elaboración propia en base a los CCT analizados.

de la empresa de introducir nuevas tecnologías, sino que la misma debe darse en un marco de negociación y “paz social”. Incluso el sindicato adopta como propio el objetivo de contribuir al aumento de la productividad y competitividad de la empresa. Sin hacer mención, por otra parte, al impacto que ésta puede tener en los niveles de empleo:

En atención a la actividad de TOYOTA ARGENTINA, la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, mediante un sistema novedoso de producción, *ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en continuar un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del mismo. Para lograr los objetivos antes expuestos ambas representaciones comprometen sus esfuerzos conjuntos, teniendo siempre como principio al diálogo constructivo y permanente que permita evitar la posibilidad de conflicto.* (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015a) (el resaltado es nuestro)

Por añadidura, en el mismo artículo se establece una vinculación directa entre el CT y el principio de polivalencia:

Ambas partes coinciden en que, dadas las características de los productos y la tecnología de la que dispone TOYOTA ARGENTINA, es indispensable una estructura

Cuadro 2.

Tipo de cláusulas en donde se hace mención al CT. 2001-2020 (en porcentajes)

Tipo de cláusulas	SMATA	SUPeH/ FASPGB
Fines compartidos o similar	42%	4%
Reingeniería y modernización/reestructuración	30%	
Sistemas de trabajo/categorías/flexibilización	35%	28%
Comisiones de seguimiento e interpretación	44%	12%
Programas de capacitación o formación	48%	11%
Tecnologías en particular	3%	
Adicional Nueva Tecnología		2%
Vacantes/ingresos		22%
Teletrabajo		11%
Total CCT	79	94

Fuente: Elaboración propia en base a los CCT analizados.

de producción que privilegie *la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones*, para lograr el mejor vehículo al más bajo costo para el mayor número de clientes. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015a) (el resaltado es nuestro)

Este tipo de cláusula no solo se replica literalmente en los CCT previos firmados con la misma empresa (730-2005-E, 449-2001-E, 190-1996-E) sino también en los CCT de empresas autopartistas, muchas de ellas vinculadas con Toyota. Véase, por ejemplo, los CCT firmados por las empresas Yazaki Argentina S.R.L. (1033-2009-E, 789-2006-E, 614-2003-E, 211-1997-E), VUTEQ Argentina S.R.L. (913-2007-E), Toyota Tsusho Argentina S.A. (741-2005-E), Compañía Regional de Aceros Forjados Mercedes S.A. (1081-2009-E), Sensor Automatización Agrícola S.A. (CCT-1258-2012-E) y TRICO Latinoamericana S.A. (867-2007-E).

En otros CCT estos artículos introductorios son menos precisos respecto al CT, no vinculándolo con los criterios de polivalencia por ejemplo, aunque se ajustan al

principio general de que los sistemas de trabajo deben estar adecuados a la introducción de nuevas tecnologías¹³. Aquí podríamos citar algunos de los CCT firmados con las empresas Yamaha Motor Argentina (1124-2010-E), Faurecia (1341-2013-E) y SAS Automotriz Argentina (1245-2011-E). En el artículo 2 (“Características básicas del convenio”) se establece que:

Las partes reconocen y aceptan que están haciendo un esfuerzo en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera de obtener un sistema de trabajo equitativo para los trabajadores, que logre su crecimiento personal, su resguardo psicofísico y su desarrollo personal en general, y que por otra parte sea eficiente, ordenado, previsible, económico, y que esté *adaptado a la nueva tecnología*, con el objeto de lograr el crecimiento de la comunidad productiva de YAMAHA en general y atraer nuevas inversiones del grupo YAMAHA en la Argentina. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010a) (el resaltado es nuestro).

Aunque no tan frecuente como las cláusulas anteriores, en estos mismos CCT que estamos mencionando la prerrogativa de las empresas de modificar y reestructurar la organización del trabajo (incluso de modificar o crear nuevas categorías) por medio de la modernización tecnológica aparece de manera más directa y taxativa en cláusulas específicas de “Reingeniería y modernización”, “Programas de reestructuración productiva” o “Modernización y evolución de los procesos”. Nuevamente, sin hacer ninguna mención respecto al impacto que puede tener en los niveles de empleo o condiciones de trabajo. En el CCT ya citado de Toyota (y que se repite en Yazaki 1033-2009-E, Faurecia 1341-2013-E, TRICO Latinoamericana 867-2007-E, Toyota Tsusho Argentina S.A. 741-2005-E, Gonvarri Argentina 1129-2010-E, Johnson Controls 765-2006-E) se introducen dos artículos en los que se especifica que:

38.1. Reingeniería. *Ambas partes reconocen que la esencia del TPS requiere constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos.* A tal fin, se irán desarrollando procesos de reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la Empresa

¹³ Cabe mencionar que en aquellos CCT que no incluyen de manera directa el CT sí se promueve “la constante mejora de la calidad y productividad” o “la polivalencia funcional”.

modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería; respetando los estándares asociados para las nuevas condiciones de trabajo.

38.2. Modernización. Ambas partes coinciden en que *la incorporación de nueva tecnología constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa y de sus empleados.* (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015a) (el resaltado es nuestro)

En otros CCT, esta prerrogativa de las empresas de introducir o establecer nuevos métodos, sistemas y/o maquinarias aparece en disposiciones especiales referidas a los sistemas de trabajo incorporadas casi al final del convenio, aunque no se establece un vínculo con la reorganización del trabajo ni con criterios de polivalencia. Tal como es el caso del importante CCT firmado por la VW en 2019 (1640-2021-E), que en verdad repite la misma fórmula del CCT negociado a fines de la década del 80 (8-1989-E): “VWARG podrá [...] establecer e introducir nuevos métodos, sistemas y/o maquinarias, tal como lo ha hecho hasta el presente, de acuerdo con las leyes, reglamentaciones en vigencia y este Convenio Colectivo de Trabajo” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021).

Por su parte, en algunos CCT de actividad, en particular el primero firmado entre el SMATA y la Asociación Argentina de Motovehículos (681-2014-A), esta cláusula de “modernización” tienen la particularidad no solo de que incluye a todos los trabajadores de dicha actividad, sino que incorpora un aspecto que podría ser considerado como una especie de contrapartida negociada por el sindicato ante la concesión que implica reconocer de manera formal el derecho unilateral de las empresas de introducir nuevas tecnologías: el compromiso de la empresa de establecer programas de capacitación o formación (aspecto sobre el que volveremos más adelante).

ART. 17° MODERNIZACION: Las partes coinciden en que *la incorporación de nueva tecnología constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de las empresas, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores, debiendo las empresas prepararlo para el desarrollo de sus tareas de cara a dichos*

cambios tecnológicos. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014a) (el resaltado es nuestro)

De los pocos CCT en donde la potestad de las empresas de introducir nuevas tecnologías parece estar más condicionada a la aceptación o consentimiento de la parte sindical, por medio de instancias de consulta, son los firmados con la empresa GM en distintas rondas (1350-2013-E, 936-2007-E, 475-2002-E). En particular podríamos citar el artículo 13 “Programas de reestructuración”, uno de los pocos en donde se menciona la cuestión tecnológica dentro de dicho CCT y que establece lo siguiente:

Si la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos proyectos o nuevos sistemas de producción alteran las condiciones de este acuerdo, las partes se reunirán para analizar los efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo y establecer los medios que mejor atiendan las necesidades de los empleados y el crecimiento o supervivencia de la Empresa, de acuerdo al sistema determinado en el Art. 15. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013) (el resaltado es nuestro)¹⁴

Más allá de este último caso, desde nuestro punto de vista queda claro que, tanto por medio de cláusulas introductorias o más específicas, la patronal se reserva el derecho y la potestad de introducir en el proceso productivo nuevas tecnologías, como así también de modificar la organización del trabajo y, por ende, las condiciones laborales de los trabajadores. Incluso parecen ensayarse mecanismos de consenso para evitar que las innovaciones tecnológicas puedan generar distintas formas de rechazo. Estamos haciendo referencia particularmente a las instancias de información o consulta, tales como las “comisiones mixtas de seguimiento, interpretación y autorregulación”, que también se encuentran en varios de los CCT que ya citamos. Dentro de cuyas facultades y objetivos se incluye, por ejemplo, “examinar con espíritu constructivo [...] la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen e eficienten procesos productivos y/o incrementen la calidad de los productos” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015a, 2012a). En tanto estas comisiones oficien, por lo menos potencialmente, como instancias en donde la parte sindical logre que las in-

¹⁴ Este mismo artículo se repite en los CCT firmados con la empresa Vulcament (966-2008-E).

novaciones tecnológicas no sean de manera exclusiva una imposición unilateral de las patronales, pueden convertirse más en instancias de canalización del rechazo que pudiera generar la introducción de nuevas tecnologías que en mecanismos efectivos para obstaculizar o regular el CT.

Desde nuestro punto de vista, el sindicato no logra contrapesar esta serie de concesiones sobre terrenos tan importantes, más allá de ciertas menciones alusivas y genéricas sobre la defensa del nivel de empleo. Quizás una de las pocas cláusulas dentro de los CCT que introducen aspectos que podríamos considerar como contrapartidas negociadas por el sindicato se refiere al establecimiento de programas de formación y capacitación profesional¹⁵. Si bien la mayoría de los CCT negociados por SMATA (y otros gremios) incluyen este tipo de cláusulas de manera general, varios de ellos hacen expresa la vinculación entre modernización tecnológica y capacitación y además se establece casi la obligatoriedad de la empresa de brindarla. En este sentido se puede citar el CCT firmado con la empresa Polymont 791-2006-E:

1.11 CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL. 11 .1. POLYMONT *asegurará la capacitación profesional* complementaria de todo su personal *a fin de permitir su adaptación a los cambios tecnológicos* operados en los medios, equipamientos y entorno vinculados a su prestación laboral. Esta capacitación se llevará a cabo a través de los medios didácticos más apropiados y técnicas más modernas necesarias para el mejor desarrollo de las actividades de LA EMPRESA. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2006) (el resaltado es nuestro)

En otros, incluso, la formación y capacitación profesional en las nuevas tecnologías no solo aparece como un derecho de los trabajadores que debe asegurar la empresa (aunque “dentro de sus posibilidades”), sino que además se especifica que el objetivo es tanto que la empresa disponga de “mano de obra idónea” como evitar “el desplazamiento de trabajadores”. Aquí se pueden citar los CCT con Faurecia 1213-2011-E y con TA Gas Technology S.A. 1172-2010-E. Este último punto es interesante porque da cuenta de que el impacto potencial de la introducción de

¹⁵ Sin embargo, en el caso de los CCT firmados con la empresa Toyota, en verdad los programas de capacitación se pueden interpretar como una forma de adecuarse a la “doctrina toyotista” de “entrenamiento continuo” y al principio de la mejora continua de la calidad (Alvarez Newman, 2010).

nuevas tecnologías en la industria automotriz no apunta necesariamente ni a afectar de manera inmediata los niveles de empleo ni tampoco a un proceso de descalificación de la fuerza de trabajo. Más aún: puede contribuir a la creación de nuevas habilidades y destrezas.

En lo que respecta a cláusulas más vinculadas a la organización del trabajo y no específicamente al CT, pero que facilitan de manera indirecta la introducción de nuevas tecnologías, podríamos mencionar que una parte importante de los CCT negociados por SMATA definen que a las tareas, funciones o categorías incluidas en los mismos se las considera polivalentes. De este modo, los trabajadores deberían realizar toda aquella tarea, función o actividad que se les asigne (Toyota 1482-2015-E, General Motors 1350-2013-E).

De todas formas, en otros CCT el sindicato llega a negociar que en caso de que la introducción de nuevas tecnologías lleve implícita “la necesidad de crear nuevas categorías”, la elaboración de las mismas debería realizarse con la participación de las dos partes en una “Comisión Paritaria de Interpretación, Evaluación y Seguimiento de los Objetivos del Presente Convenio Colectivo de Trabajo” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2009).

Por último, podríamos mencionar que son raras las ocasiones en las que se hace mención a una tecnología en particular y cómo regularla específicamente. De todos modos, una excepción que resulta interesante es el CCT firmado con la empresa AGCO (1369-2014-E), ya que hace alusión a un aspecto muy relevante: la prerrogativa que se reservan las empresas de controlar y gestionar los datos personales de los trabajadores generados en el lugar de trabajo. Aspecto que toma particular relevancia a partir de la generalización del uso de equipos informáticos. En particular en este CCT se especifica que:

20.3.- Equipos informáticos. *Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son de propiedad de la empresa y se ponen a disposición del personal exclusivamente a los fines del efectivo desempeño de sus responsabilidades laborales [...]. La empresa tendrá derecho de controlar el contenido de los mismos con el fin de preservar*

su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas al personal por la empresa a efectos del dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014b) (el resaltado es nuestro)

Más allá de que es un aspecto sobre el cual no podemos profundizar, el hecho de que en el caso de SMATA se evidencie una importante presencia de la cuestión del CT en los CCT, vinculados además a los principios de flexibilización, no solo está en relación a las características generales del sector y de la patronal, sino también a las propias estrategias sindicales. Como ya sostuvimos, el SMATA se caracteriza por presentar una tradición sindical más negociadora que confrontativa.

Sector petrolero

A diferencia del caso anterior, un primer análisis de los CCT del sector petrolero nos indica que el aspecto referido al CT es menos recurrente. Como veíamos en el **cuadro 1** solo el 40% de los CCT relevados hace alguna mención de manera directa al CT. Pero, además, es trabajado desde otro tipo de cláusulas y desde un enfoque menos integral, tal como se puede observar en el **cuadro 2**, aunque ello no suponga que la temática no presenta relevancia. Incluso, en este caso encontramos un mayor número de CCT con negociaciones a nivel de actividad (es decir, menos descentralizadas) que en el caso de SMATA. De todos modos, los contenidos negociados en los CCT son disimiles en función de cuál de las dos federaciones estemos considerando.

Si nos enfocamos en los CCT en los que participa la FASPGB, se puede observar que el CT es abordado de modo más fragmentario y menos profundo si lo comparamos con el caso de SMATA. En primer término, son escasas las menciones específicas del CT en cláusulas generales al comienzo de los convenios. Pero cuando aparece, en gran parte lo hace asociado a los capítulos referidos a la flexibilización en la organización del trabajo (véase **cuadro 2**). En el caso de los CCT firmados por actividad en la rama Gas Licuado (592-2010-A, 510-2007-A, 369-2003-A, 339-2001-A) se incorpora un artículo en donde no solo se establece que las categorías

que se especifican en el convenio “tienen carácter enunciativo y su definición no implica restricción funcional alguna”, sino que las empresas se reservan el derecho de distribuir y modificar tareas y funciones en la medida en que el “establecimiento puede estar organizado de diferentes formas *en función de los recursos tecnológicos que estén implementados o que se pudieran implementar en el futuro*” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010b) (el resaltado es nuestro). A partir de 2007, el sindicato logró comprometer a las empresas a que pusieran en funcionamiento programas de capacitación para que el personal pudiera “adaptar sus conocimientos a los cambios tecnológicos o a los nuevos procesos o sistemas que se adopten” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010b)¹⁶.

Una situación ligeramente distinta se puede apreciar en los CCT 973-2008-E y 754-2006-E firmados con la empresa Refinerías del Norte S.A. En el mismo capítulo donde se especifica que “las tareas, funciones y categorías incluidas en el Convenio son flexibles”, se introduce un artículo en particular que básicamente determina que en el caso de que se incorporasen nuevas tecnologías que implicasen nuevas funciones y/o responsabilidades “los trabajadores asumirán su realización y las partes signatarias se reunirán para analizar el impacto de las mismas sobre los alcances del presente” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008), sin especificar plazos ni ámbitos para llevar a cabo dicha negociación¹⁷. Lo interesante es que los nuevos CCT que renuevan a los previos (1275-2012-E y 1529-2016-E) en el mismo artículo eliminan la ya difusa instancia de negociación y además delegan en el propio trabajador la responsabilidad para capacitarse:

4.5 En ocasión de incorporarse funciones, cualquiera sea el motivo que le diera origen (renovación o incorporación de equipos y/u operaciones) el trabajador asumirá el compromiso de capacitarse y comenzar la realización de las tareas conforme los requerimientos de la empresa, y respetando lo establecido en los Artículos 15 y 16

¹⁶ Un vínculo similar entre flexibilización, incorporación de nuevas tecnologías y capacitación se pueden encontrar en los CCT firmados con la Cámara de la Industria del Petróleo (365-2003-A), la empresa Carboquímica del Paraná (703-2005-E) y la empresa Axion Energy (1444-2015-E).

¹⁷ En el mismo sentido pueden citarse los CCT por actividad firmados con la Cámara de la Industria del Petróleo (449-2006-A) de la actividad refinerías y el CCT 979-2008-E de Petrobras.

del presente convenio, si correspondiera. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016)

Sin embargo, el artículo 15 al que alude la última parte hace referencia a una cláusula que no solo es privativa de este tipo de convenio, sino que además la podríamos considerar como una de las pocas contrapartidas que se logra negociar en todos los casos analizados, al tiempo que nos otorga un indicio respecto a cuál es el impacto que puede tener el CT en la fuerza de trabajo. En particular dicho artículo establece un remunerativo adicional transitorio (doce meses) que se denomina “Adicional Nueva Tecnología” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016a), equivalente al 7% del sueldo básico y que les correspondería a todos los trabajadores que presten servicios con nuevas tecnologías. La razón para establecer este adicional está en función del “mayor esfuerzo que el trabajador debe realizar en forma transitoria para aprender a prestar sus tareas con la nueva tecnología”. De manera que se supone que el impacto inmediato de la introducción de nuevas tecnologías no implica un efecto de sustitución de la fuerza laboral, sino que más bien tiende a producir un ajuste dentro de las ocupaciones como consecuencia de las modificaciones de las tareas, el cual a su vez dependerá de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las dotaciones tecnológicas cambiantes.

En esta cláusula, como supone el pago de una remuneración adicional, se realiza un esfuerzo por definir y establecer qué es y qué no es CT, un elemento ausente en los demás CCT. En particular, se establece que se estaría ante una “nueva tecnología” cuando: a) se incorporan “procesos y/o instalaciones que permitan obtener un nuevo producto o un producto de mejor calidad”; b) se reemplace parcial o totalmente el “equipamiento que permita llevar adelante un proceso existente por equipamiento más avanzado tecnológicamente o simplemente distinto del existente”. Por el contrario, no se considera nueva tecnología el simple reemplazo de una máquina, “aunque sea una versión más moderna [...] que ya estén involucrados en un proceso que estaba en servicio previamente” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016a).

De todos modos, en otros CCT la introducción de determinadas cláusulas nos podría dar el indicio de cierto efecto desplazamiento buscado por las empresas.

En particular, en los CCT firmados por actividad en la rama petroleros privados (643-2012-A, 396-2004-A, 340-2001-A), en el primer artículo del convenio especifican que “las vacantes se cubrirán dentro de los cuarenta y cinco (45) días de haberse producido, salvo supresión de las mismas, *determinada por modificaciones técnicas, por automatización o por mecanización*” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004) (el resaltado es nuestro)¹⁸. La misma fórmula puede encontrarse en el CCT 703-2005-E firmado con la refinería Carboquímica del Paraná y en el CCT 644-2012-A firmado por el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa. En el caso de este último sindicato, el efecto de sustitución de fuerza de trabajo se vuelve mucho más evidente y directo a partir de la adenda firmada en 2017 al CCT de los petroleros de Vaca Muerta y otros campos no convencionales, en donde se incorpora un artículo específico sobre “nuevas tecnologías”. Dicho artículo compromete básicamente a la parte gremial a “*revisar las estructuras y dotaciones de personal*” en el caso de que se introdujeran nuevas tecnologías que modificasen el proceso de trabajo, mientras que por su parte la patronal se compromete a “*desarrollar sus mayores esfuerzos para reubicar aquel personal que sufra el efecto de la reorganización*” (el resaltado es nuestro).

La cuestión de las vacantes e ingresos es un punto en el que también se hace mención a la cuestión tecnológica en los CCT firmados por SUPeH, aunque quizás no en el mismo sentido que los anteriores. Por ejemplo, en los CCT firmados con las operadoras de las estaciones de servicios (1616-2019-E, 1261-2015-E) se especifica que las empresas ante exigencias derivadas del CT podrán cubrir las vacantes designando personal ingresante. Sin embargo, en varios convenios de la rama petroleros (1528-2016-E, 1525-2016-E, 1523-2016-E, 1435-2015-E, 1188-2011-E) se determina al principio de los mismos que el número de trabajadores beneficiarios es “fluctuante en directa relación con *la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas*, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016b) (el resaltado es nuestro), en lo que podría ser interpretado como una forma por la cual las empresas se reservan la posibilidad de desplazar trabajadores como consecuencia del CT.

¹⁸ En el CCT firmado en 2012, la fórmula al final es ligeramente distinta: “por modificaciones técnicas que hagan a la mayor productividad” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012b).

En menor medida, algunos CCT negociados por el SUPeH vinculan ciertas cláusulas de flexibilización con el CT, aunque en términos más parciales en comparación con el caso de SMATA. En general, son pequeñas empresas tercerizadas¹⁹ que brindan servicios a YPF. Por ejemplo en el CCT 1435-2015-E firmado con DIPET se establece que la empresa tiene la facultad de modificar la distribución y horarios de las jornadas de trabajo cuando medien, entre otras, “razones tecnológicas y organizacionales” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015b). En el mismo sentido se pueden citar los CCT firmados con Servicios de Ingeniería y Construcciones Tecnológicas S.A. (1188-2011-E) o con MYG S.R.L. (1186-2011-E).

Al igual que en el caso de SMATA, el otro ítem en donde se introduce la temática del CT es en las “comisiones de interpretación y tratamiento del convenio”, en donde se menciona al CT como una variable, entre otras, que puede facultar a estas comisiones de composición mixta para analizar, actualizar o dirimir cuestiones de interpretación del CCT (774-2019-A, 1616-2019-E). En el mismo sentido, las empresas se comprometen a informar al sindicato, entre otros temas, sobre todo aquello referido a “la introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2019). Sin embargo, al igual que en el caso anterior, estas instancias desde su propia formulación presentan varias limitaciones en tanto mecanismo efectivo de defensa del movimiento obrero, ya que en el mismo articulado se deja sentado expresamente que estos sistemas de información y consulta no afectan “el ejercicio del poder de dirección que les asiste a las EMPRESAS” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2019).

Por último, podríamos destacar que una de las particularidades de los CCT firmados por SUPeH reside en que es uno de los pocos en Argentina que regulan (aunque de manera muy general) la modalidad del teletrabajo por lo menos desde 2012. En particular, en la rama estaciones de servicio (1616-2019-E o 1261-2012-E) y en los CCT firmados con pequeñas empresas tercerizadas o contratistas (1525-2016-E, 1523-2016-E, 1496-2015, 1410-2014-E), con fórmulas más o menos similares. En verdad, lo que se establece es que las empresas llevaran a cabo “un

¹⁹ Como consecuencia de la Ley de Reforma del Estado 23.696, los trabajadores de las empresas contratistas tercerizadas mantuvieron el mismo encuadre sindical de origen (SUPeH).

exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo/funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del teletrabajo” y en función de ello los potenciales “teletrabajadores” podrán prestar su conformidad o no para cambiar a la nueva modalidad, de modo que el teletrabajo es opcional tanto para los trabajadores como para la empresa. Ya que además se establece que ambas partes tienen la facultad, con previo aviso, de dar de baja dicha modalidad de trabajo. Y más allá de especificar que el lugar de trabajo debe cumplir todos los requisitos exigidos por la ART, no hay mayores precisiones sobre tres aspectos que han quedado en evidencia a partir de la generalización de esta modalidad como consecuencia de la irrupción de la pandemia: de qué manera se regula la extensión de la jornada de trabajo, cómo se contemplan las diferencias de género y cómo se regula el control laboral (que se acentúa a partir de las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías).

Conclusiones

En primer lugar, lo que podemos destacar es que, en los dos sectores analizados, tanto la parte empresaria como las organizaciones sindicales utilizaron el instrumento de las negociaciones colectivas para abordar el CT, aunque con distinta frecuencia y formatos. Incluso desde épocas tempranas, lo que nos estaría indicando que el CT no es solo una agenda sobre el futuro, sino una problemática del presente para el mundo del trabajo.

En el caso de SMATA no solo hemos observado una mayor presencia de la cuestión del CT –mientras que en petroleros fue menor (aunque no inexistente)–, sino que además se establece una vinculación más directa y específica entre el CT y los principios de flexibilización. En ambos casos, el CT suele aparecer, por un lado, en términos generales en las cláusulas introductorias de los CCT o en las instancias de consulta e información; y por el otro, de manera más específica en artículos de “Reingeniería y modernización”, en los referidos a la capacitación o formación profesional y en lo que respecta a adicionales (en el caso particular de la FASPGB). En ambos casos, salvo algunas excepciones, destaca sin embargo la baja gestión de la introducción de tecnologías en particular: digitalización, robótica, etc.

Determinar qué implicancias tienen, en términos de relaciones de fuerza, estos formatos a partir de los cuales se aborda el CT en los CCT presenta cierta complejidad en tanto que el propio instrumento de la negociación colectiva puede funcionar tanto como una forma de institucionalizar los intereses de la patronal como para controlar la autoridad unilateral de la misma. Incluso la propia ausencia de esta temática en los CCT puede ser interpretada como una medida de defensa del movimiento obrero (teniendo en cuenta el principio de ultraactividad), pero también puede abrir una puerta para acrecentar la unilateralidad de las empresas. La complejidad que supone la interpretación del sentido concreto y la dirección específica que tienen los contenidos que se plasman en los CCT vuelve necesario complementar y profundizar el análisis documental con otros tipos de abordajes.

Más allá de estas reservas, es claro que en los casos que analizamos, en términos generales, los CCT institucionalizan la potestad de las empresas de introducir nuevas tecnologías y modificar la organización de trabajo, mientras que las organizaciones sindicales no han podido establecer como contrapartida límites y condicionamientos claros a los posibles impactos negativos tanto en las condiciones de trabajo como en los niveles de empleo. Es decir más allá de algunas declaraciones de intenciones y de la posibilidad que tiene el sindicato, en algunos casos, de participar en instancias consultivas o de información acerca de estas temáticas, que sin embargo no parecen traducirse en mecanismos sustantivos de regulación. Las únicas contrapartidas negociadas por los sindicatos que podríamos mencionar se refieren, por un lado, a la obligatoriedad de la patronal de brindar la capacitación necesaria para que la mano de obra se adapte al CT y, por el otro –en el caso específico de los petroleros–, a la introducción de adicionales en forma transitoria como consecuencia del mayor esfuerzo que deben transitar para adaptarse a las nuevas tecnologías. Ambas cláusulas nos indicarían, asimismo, que la introducción de nuevas tecnologías no implica, por lo menos en el corto plazo, un efecto de sustitución de la fuerza laboral, sino que más bien tiende a producir un ajuste dentro de las ocupaciones como consecuencia de las modificaciones de las tareas, el cual a su vez dependerá de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las dotaciones tecnológicas cambiantes.

Bibliografía

- Álvarez Newman, D. (2010, 9 y 10 de diciembre). *Dos formas de adhesión sindical a la modernización empresarial en el sector automotriz: La negociación de la mejora continua*. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.
- Acemoglu, D., y Restrepo, P. (2007). *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*. Cambridge: National Bureau of economic research.
- Baruj, G., Obaya, M., Porta, F., Santarcángelo, J., Sessa, C., y Zweig, I. (2017). *Complejo Automotriz Argentino: situación tecnológica, restricciones y oportunidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ciecti.
- Basualdo, V., Letcher, H., Nassif, S., Barrera, M., Bosch, M., Copani, A., Peláez, P., y Rojas, M. (2019). Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina. *Análisis*, (39).
- Campos, J., y Campos, L. (2010). Hay que dar vuelta el viento como la taba, el que no cambia todo no cambia nada. Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad. *Razón y Revolución*, 20, 49-62.
- Capogrossi, M. (2010). La cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo. El caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Estudios*, (Nº Especial), 309-319.
- CENDA. (2010). *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía Argentina en el período 2002-2010*. Buenos Aires: Atuel.
- Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid. Siglo XXI.
- Cyunel, V. (2021). Conflictos laborales y dinámica productiva en el sector de extracción de hidrocarburos (Argentina, 2006-2015). *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (62).

- Delfini, M., Drolas, A., y Cató, J. M. (2015, enero-junio). Negociación colectiva y conflicto laboral en países emergentes: el caso de Argentina. *Perspectivas*, 45, 113-138.
- Delfini, M., Drolas, A., y Picchetti, V. (2018). Relaciones laborales y negociación colectiva: un análisis sobre los convenios colectivos de trabajo en empresas multinacionales. En P. Ventrici (Comp.), *El trabajo y las empresas multinacionales en la Argentina de hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Del Rey Guanter, S. (2018). Negociación colectiva, flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (135).
- Dulcich, F., Otero, D., y Canzian, A. (2020). Trayectoria de la situación actual de la cadena automotriz en Argentina y Mercosur. *Ciclos*, XXVII(54).
- Filipetto, S., Pontoni, G., y Trajtemberg, D. (2015). Mercado de trabajo y relaciones laborales en Argentina entre 2003-2013. Avances y temas pendientes. En *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos*. Buenos Aires.
- Frey, C. B., y Osborne M. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-80.
- Ghigliani, P. (2020). La clase obrera a la defensiva (2015-2020). *Plaza pública*, 13(23), 134-158.
- Grigera, J., y Nava, A. (2021, octubre-diciembre). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control. *El trimestre económico*, 4(352).
- Grigera, J. (2013). La insoportable levedad de la industrialización. *Batalla de Ideas*, 4, 46-57.
- Guevara, S. (2020). Transformaciones en las relaciones laborales y conflicto sindical: formas concretas de la acumulación de capital en la industria automotriz argentina 1991-2015. En G. Pinto, S. Guevara y A. Arteaga García (Orgs.), *La industria automotriz en América Latina: estudios de las relaciones entre trabajo, tecnología y desarrollo socioeconómico*. Ciudad de México: EDUTFPR.

- Kaplinsky, R. (1988, diciembre). Restructuring the Capitalist Labour Process: Some Lessons from the Car Industry. *Cambridge Journal of Economics*, 12(4), 451-70.
- Marticorena, C. (2010). Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera. *Estudios del trabajo*, (39/40).
- Marticorena, C. (2012). Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas. *Trabajo y Sociedad*, (18).
- Marticorena, C. (2015, julio-diciembre). Revitalización sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles Latinoamericanos*, 23(46).
- Marticorena, C. (2019). *Cambio tecnológico, flexibilización laboral y negociación colectiva*. Ponencia presentada en la XIII Jornadas de Sociología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Marticorena, C., y D'Urso, L. (2018, julio-diciembre). Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina: de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal. *Revista da ABET*, 17(2).
- Marticorena, C., y D'Urso, L. (2021). *Posición estratégica y poder sindical: un estudio comparado a partir de las características y dinámicas de negociación y conflicto en sectores seleccionados de la industria manufacturera argentina (2003-2015)*. Ponencia presentada en IV Jornadas de Sociología, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- Míguez, P. (2008). Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. *Trabajo y Sociedad*, X(11), 1-20.
- Morero, H. (2013). El proceso de internacionalización de la trama automotriz argentina. *H-industri@*, (12).
- Muñiz Terra, L. (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, 9(10), 1-20.

- Nava, A., y Grigera, J. (2022). Pandemia y protesta social en América Latina: tendencias, actores y demandas de la conflictividad social y laboral en Brasil, Argentina, Chile y Colombia. 2019-2020. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (20), 111-138.
- Palermo, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- Palermo, H., y Rossi, C. (2011). *Acumulación de capital y hegemonía empresaria en la privatización de YPF*. Trabajo presentado en el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, Argentina.
- Pérez Roig, D. (2021). Política hidrocarburífera del Estado y modo de acumulación de capital durante la postconvertibilidad argentina (2002-2011). *Economía e Sociedade*, 30, 519-550.
- Piva, A. (2018). Política económica y modo de acumulación en la Argentina de la postconvertibilidad. *Perfiles latinoamericanos*, 26(52), 0-0.
- Quintar, A. (1990). Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero? *Desarrollo Económico*, 30(118), 221.
- Rebón, J., Súnico, A., y Hernández, C. (2020). El poder en el conflicto. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (60).
- Rojó, J. (2021). *La producción de hidrocarburos en Argentina. Informe anual*. Buenos Aires: IAE Gral. Mosconi.
- Roldán, M. (2000). *¿Globalización o Mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetría de género*. Buenos Aires: FLACSO-Eudeba.
- Santarcángelo, J. (2013, enero-junio). Dinámica productiva y generación de empleo en el sector automotriz. Argentina durante la postconvertibilidad. *Ensayos de economía*, (42).

Santella, A. (2012). ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz. En C. Senén González y A. Del Bono (Coords.), *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales*. Buenos Aires: Prometeo.

Schlogl, L., y Sumner, A. (2018). *The Rise of the Robot Reserve Army: Automation and the Future of Economic Development, Work, and Wages in Developing Countries*. Washington: Center for Global Development.

Trajtemberg, D., y Pontoni, G. (2017, julio-diciembre). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del trabajo*, (54).

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. Nueva York: Public.Affairs Books.

Fuentes

ADEFA. (2020). *Anuario 2020. Datos Básicos*.

Ministerio de Economía. (2016, julio). Informes de cadena de Valor. Ficha sectorial. *Hidrocarburos*, 1(6).

Ministerio de Economía. (2021, julio). Informes de cadena de Valor. Ficha sectorial. *Automotriz y Autopartes*, 6(56).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2004). *Convención Colectiva de Trabajo /04*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=54CD179C5EE127C0775346098BD921B7FA50EFE2F8E924680E0F2434CABFD4C8>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2006). *C.C.T - S.M.A.T.A. - POLYMONT ARGENTINA S.A*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=FFFB97738CFA2B8E8D5E6F8B8FFBA853CC3C431352CB1A5CBDF971DEC061C811>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2008). [CCT 973-2008]. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=D3147D920123944B185D16B93318A4F9E23C6DD5EEFF4DA51BAFDCA53175EAB0>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2009). *Convenio Colectivo de Trabajo METALPAR ARGENTINA - S.M.A.T.A.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=CACC84E12DB9E732EDEB510580A8CE57EBAE628AF09568D65BCB3F02368221CE>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2010a). *Convenio Colectivo de Trabajo*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=C4CCCF596AE8712E1A33C06913646CBD37A0D2FD881B562C65C1B75EDAA70515>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2010b). *Proyecto renovación Convenio Colectivo de Trabajo 510/2007*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=2E9305533AE5F7F591446F52739FD51468181F5D9C870BA0AD438B0E91F4683F>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2012a). *Convenio Colectivo de Trabajo entre Honda Motor Argentina SA y Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A)*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=AA696F096EAA017D579782BFAF6CEA87D415E58289F6C913F980E84583A161EF>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2012b). *Convención Colectiva de Trabajo*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=C380EEBD4CE4D075C5A1D8678EA7A26E577E6FA35FB1E8A23153EED30CEC3D5D>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2013). *Capítulo 1*. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=B37A2ACFDB21149F8B382D1A1FC04B78C7081774ABF0D670138BEEC7826D288A>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014a). *MOTTOS - S.M.A.T.A.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=268E70549CB51D34EC81B6482BA52C044161949DF28294F55A74BA1228568F20>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014b). *Convenio Colectivo de Trabajo S.M.A.T.A.- AGCO Argentina S.A.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=24E97E4BBD1AEF77C59F6AA6A97BD10890F63C2E94EC3A33FF78EF2FB53311C0>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015a). *Convenio Colectivo de Trabajo. CCT N° 730/05 "E". Nuevo texto revisado Junio 2015.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=00A6D358B280FE45F9318358E677236700960A91DF7085437840515AA0D73940>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015b). *Convenio Colectivo de Trabajo.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=DB171F21EDB0AD996DD063158A4105E5B492E03EA7BA8524BCB033C89CB2FFF5>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016a). [CCT 1529-2016]. Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=CE29B5DF2562D56066AA9CCAB1222C1025710468649AA07666CE32990B2DE0C3>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016b). *Convenio Colectivo de Trabajo.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=0FFD360F1C4F558D38C03A261A73EF3EE88C07C7801E80F577166D970A70CA48>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2019). *Convenio Colectivo de Trabajo.* Recuperado de: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=956241270FDD132228056912E40F5993FF8F30927D843046C07CCA97BF070872>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). *Convenio Colectivo de Trabajo. Volkswagen Argentina S.A. / S.M.A.T.A.* Recuperado de:

Negociación colectiva y cambio tecnológico en la Argentina: el caso de la industria automotriz y del sector petrolero / Agustín Nava

<https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=94F192EC4708C4E8A3BF82F0AFFD6B86EAE0539113C6390CE927BE033D6B4537>.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. (2020). *Boletín de Empleo Registrado. Serie Anual*.