

# RECONVERSION PRODUCTIVA CON LES TRABAJADORES AFUERA. EL CASO FREDDO<sup>1</sup>

## INTRODUCCION

Desde la recuperación de la Negociación Colectiva en el año 1988 hasta el año 2015, los estudios coinciden en percibir que las relaciones laborales en nuestro país han atravesado dos períodos cuyo contexto determinó en alguna manera las características de los procesos negociales. Por un lado, los 90, con su apuesta a la negociación por empresa, la flexibilidad laboral y la desregulación de las normas legales bajo el argumento que la “rigidez” de las mismas constituyen un obstáculo para la inversión, en un contexto donde el desempleo funciona como elemento disciplinador y la política económica se alineaba con el llamado Consenso de Washington. Por el otro, la experiencia de los gobiernos kirchneristas (2003-2015), con su apuesta a la recuperación de los niveles de empleo formal, la convocatoria sistemática del Consejo del salario y el impulso a las paritarias por actividad, en un marco de revitalización sindical y el Estado recuperando el rol orientador en materia de relaciones laborales, que permitió mayores niveles de inclusión ante el aumento de la cobertura negocial, un proceso de reconvencionalización que fortalecen los colectivos de trabajadores y el achicamiento de la brecha entre salarios básicos de convenio y los efectivamente pagados.

Este consenso se diluye al momento de analizar el impacto de esa recuperación del ejercicio de la negociación colectiva en las condiciones en que los trabajadores desarrollan sus tareas en los lugares de trabajo. Marina Kabat individualiza dos corrientes de interpretación sobre la comparación entre las rondas negociales de los 90 y la actual. Por un lado la visión optimista hace eje en el aumento de los trabajadores convencionales y la dinámica negocial, la recuperación de la negociación por rama y el impacto positivo que el salario de convenio adquiere en los ingresos de los trabajadores al modificarse anualmente las escalas salariales. Por el contrario, la visión pesimista sostiene que la mera negociación salarial sólo acompaña la inflación, que hay continuidad de contenidos flexibilizadores y que persiste la negociación descentralizada<sup>2</sup>. En el fondo del debate se ponen en tensión los conceptos de ruptura y continuidad

---

<sup>1</sup> Trabajo elaborado en el marco de la materia “Análisis de la Realidad Laboral Argentina” Carrera de Relaciones del Trabajo – UBA, coordinada por los licenciados Marcos AMBRUSO y Damián KATZ y la colaboración de los estudiantes Melina SCHAMBERGER, Evelyn FERNANDEZ, Ailen GOMEZ FERNANDEZ, Micaela OTRANTO, Diego PROCACCINI, Soledad RIO, Sandra SALAMONE, Javier TOPOROVSKAJA y Rubén ZUNINO SIMONDI.

<sup>2</sup> KABAT, Marina “Nuevos problemas y fuentes para el abordaje de la historia de las Relaciones Laborales en Argentina” 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 2013

Sin pretender terciar en esta polémica, nuestro estudio de caso pretende dar cuenta de un fenómeno particular: una empresa, donde se aplica un convenio de empresa firmado en los 90, con un alto grado de flexibilidad con relación al convenio de la actividad, argumenta que dicho convenio ya no le resulta beneficioso, y pretende volver al convenio de actividad. Los trabajadores y el sindicato, por el contrario, defienden ese mismo convenio de empresa y rechazan el pedido de su derogación. Nuestra hipótesis es que la recuperación de la negociación colectiva a partir del 2003, en particular la modificación anual de los salarios básicos, disparó la actualización de adicionales variables que estaban congelados durante los 90, período donde sólo se habilitaba a negociar aumentos por productividad, conforme lo establecido en el decreto 1334/91. En consecuencia, la actualización de dichos adicionales llevó los ingresos de los trabajadores de Freddo por encima del resto de los trabajadores de la actividad. La propuesta de la empresa de renunciar al convenio de empresa y volver al de actividad representaba en los hechos una rebaja salarial, que al ser rechazada por los trabajadores y el sindicato, derivó en un lockout patronal y la decisión de tercerizar su producción, provocando el despido del conjunto de los trabajadores de la empresa.

## **LOS ORIGENES**

Freddo nace en 1969 de la mano de dos primos italianos radicados en el país desde 1930, con un local ubicado en la esquina de Pacheco de Melo y Callao. Fueron abriendo sucursales en los mejores lugares de Buenos Aires, apuntando a un mercado de alto poder adquisitivo y con productos de calidad.

La cadena tuvo una expansión muy grande en la década del 90, y para el año 1998 ya contaba con 44 locales propios en todo el país, Chile y Uruguay. En ese momento, la empresa firma con el sindicato de la actividad un convenio colectivo de empresa, y pocos meses después es vendida al Exxel Group en 82.5 millones de dólares. El Exxel se propuso remodelar todos los locales, bajar la calidad de sus materias primas, subir los precios y finalmente a mediados del 2001 la empresa entra en crisis y pasa a formar parte de los activos del Banco Galicia, a raíz de las deudas acumuladas. El banco convocó a uno de los antiguos dueños para que contribuya con el rescate de la empresa y tres años después es adquirida por el Fondo Pegasus en 20 millones de dólares, formado y conducido por Mario Quintana, quien a partir de Diciembre de 2015 se transformó en uno de los ojos del presidente Macri desde su lugar como vicejefe de gabinete.

A partir de la llegada del Fondo Pegasus la empresa comienza un proceso de expansión, llegando en 2012 a concretar inversiones por 3 millones de dólares para renovar la imagen de los locales, adecuándolo a las nuevas demandas de los

consumidores, inaugurando el sistema de franquicias y preparándose para abrir su primer local en Miami, EE. UU. En el 2014, año de su 45º aniversario, la empresa cuenta con 100 locales en Argentina y 50 en el exterior, en países como Brasil, Chile, Uruguay, Bolivia, Paraguay, Inglaterra y EE UU.

## ENTONCES, PASARON COSAS....

En el marco de la ronda paritaria del 2017, los representantes de la empresa plantean la necesidad de derogar el convenio colectivo de empresa, o en su defecto, modificar diversas cláusulas en perjuicio de los trabajadores, argumentando balances negativos los últimos tres años. Es en este punto donde surge nuestra pregunta: **¿Por qué una empresa que cuenta con un convenio firmado en los 90, más flexible con respecto a la actividad, plantea su derogación?**

Para responder a esta pregunta es necesario comparar ambos convenios. El CCT 273/96 fue firmado por la Federación de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros y Alfajoreros con la Asociación Fabricantes Artesanales de Helados y Afines en Noviembre de 1995, mientras el convenio de Freddo fue firmado en Abril de 1998 y regula en particular tres aspectos: **polivalencia, jornada y remuneraciones**

	<b>POLIVALENCIA</b>	<b>JORNADA</b>	<b>REMUNERACIONES</b>
<b>CCT 273/96</b>	Todas las definiciones contenidas en el CCT respecto a las categorías laborales, tienen carácter ejemplificativo y no excluyente, debiendo el trabajador cumplir con el objetivo de movilidad funcional	Para los establecimientos comprendidos en este CCT, cuya modalidad de tareas abarca clásicamente los días sábados, domingos y feriados, la jornada será de 8 (ocho) horas diarias, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de la misma	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario básico</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Adicional por temporada 20%</li> </ul>
<b>CONVENIO FREDDO</b>	Las funciones y categorías incluidas en el presente convenio son polivalentes, de modo que el trabajador realizará las tareas, funciones o actividades que se le asignen y para las que esté capacitado dentro de un mismo nivel profesional, o en otros oficios o especialidades, todo ello en atención a la finalidad de la eficiencia operativa. La ejecución en forma accesoria, ocasional y transitoria de labores correspondientes a tareas de mayor o menor jerarquía a la que, en principio, corresponde al trabajador no generarán diferencia salarial alguna ni perjuicio	De acuerdo a las características propias de la actividad, se acuerda un método especial para el cálculo de la jornada en base a un promedio anualizado de trabajo normal, calculado en base a promedio, conforme las siguientes pautas: 1. La jornada de trabajo promedio para los trabajadores con una jornada normal de ocho horas será de 2133 horas de trabajo normales por cada año. 2. La jornada de trabajo promedio para los trabajadores con una jornada normal de seis horas será de 1600 horas de trabajo normales por	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario básico de empresa</li> <li>- Premio a la asistencia 20%</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Adicional por temporada 31%</li> </ul>

	moral o material al trabajador.	cada año. 3. La jornada de trabajo promedio para los trabajadores con una jornada normal de cuatro horas será de 1066 horas de trabajo normales por cada año	
--	---------------------------------	--	--

Freddo ha gozado durante 10 años de un convenio de empresa diferenciado al resto de la actividad, con condiciones en cuanto a jornada y organización del trabajo que resultan, como se ha visto, claramente beneficiosas para la empresa.

En cuanto a los salarios, tomando como categoría testigo el empleado administrativo (calificado en el caso de Freddo, ya que concentra el 60% del personal), lo que se observa es una paulatina reducción de la diferencia entre básicos. Del 62.79% superior en 1998, en el 2016 la brecha se redujo al 32.15%.

Año	Categoría CCT-E	Salario Básico Calificado	Categoría CCT-A	Salario Básico	Dif SBC-E/SB-A
1998	ADMINISTRATIVO	\$ 700	ADMINISTRATIVO	\$ 430	-62,79%
2008	ADMINISTRATIVO	\$ 2.631	ADMINISTRATIVO	\$ 1.841	-42,91%
2017	ADMINISTRATIVO	\$ 21.521	ADMINISTRATIVO	\$ 16.285	-32,15%

No obstante, en oportunidad de discutir las condiciones salariales del 2017, cuyo vencimiento operaba el 31/07/17, y habiendo el sindicato negociado con el resto de la actividad un incremento del 25% anual, la empresa, a efectos de **“la imperiosa necesidad de viabilizar la empresa, garantizando su continuidad y preservando las fuentes de trabajo existentes”** propone modificar el CCT de empresa, reduciendo el adicional por presentismo al 14%, el adicional por temporada al 20% (igualándolo a la rama), suprimir la categoría de calificado y extender el plazo de cambio de categoría de inicial a especializado a 24 meses. Asimismo ofrecía un adicional no remunerativo para las categorías de inicial y especializado (que representan al 40% del personal de Freddo) hasta el mes de Abril de 2018, donde proponía otorgar un aumento del 10% para las categorías citadas.

El rechazo a la propuesta presentada por la empresa derivó en medidas de fuerza por parte del sindicato, tanto en la fábrica como en los locales comerciales, denunciando el intento de aplicar de hecho la reforma laboral (que en ese momento se presentaba en el Congreso y no pudo ser tratada por la oposición de los bloques de la oposición).

Finalmente, en Diciembre de 2017 empresa y sindicato arriban a un acuerdo donde se contempla la rebaja del premio de asistencia y se amplía la antigüedad

para la promoción a especializado. El sindicato logró el pago de un refrigerio para quienes trabajen más de 8 horas diarias, contra presentación del comprobante del gasto respectivo y por un intervalo de 15 minutos. En lo concerniente al salario, se acordó un 15% a partir de Diciembre (inferior al aumento de la actividad) y una suma por única vez que representaba un 15% por año de antigüedad.

## **QUE TE PASO FREDDO? EN QUE TE HAN CONVERTIDO?**

Así las cosas, y a pesar que los salarios básicos de Freddo se acercaban progresivamente a los de la actividad, y que el 60% de los locales comerciales se encuentran franquiciados, y por lo tanto se les aplica el convenio de actividad, la empresa decidió unilateralmente comenzar a externalizar la producción en otras fábricas de helados, lo que llevó al sindicato y los trabajadores a retomar las medidas de fuerza, que alcanzaron a la toma de la fábrica en Almagro. Las reuniones en el (entonces) Ministerio de Trabajo no prosperaron, y como resultado la empresa despidió a 450 trabajadores en el mes de septiembre de 2018.

Hoy Freddo es una empresa sin trabajadores propios, con la totalidad de sus locales comerciales franquiciados y la elaboración de su principal producto, el helado, tercerizada en tres empresas del rubro. Ya hay indicios, a juicio de los dirigentes sindicales consultados, que el ejemplo de Freddo va a ser seguido por otras cadenas del sector.

## **CONCLUSIONES**

El problema de Freddo no eran los salarios. Como hemos podido observar, a lo largo de las sucesivas paritarias la brecha entre los básicos de la empresa con respecto a la actividad fue disminuyendo. Por otra parte, tenía franquiciado el 60% de sus locales comerciales, lo que le significaba una importante reducción de costos. Sí había un problema con los adicionales, que se dispararon a partir de la recuperación de la negociación salarial en el año 2006, pero el sindicato y los trabajadores se manifestaron dispuestos a discutir este punto a condición de mantener las fuentes de trabajo. Pero la decisión ya estaba tomada. El cuestionamiento integral al convenio de empresa<sup>3</sup> y el rechazo sindical a su derogación fueron la excusa perfecta para la reconversión del plan de negocios de la empresa, protegida por la desidia del Ministerio, el rol en el Gobierno del CEO del grupo controlante y el espíritu de época, que deja a 450 trabajadores en la calle.

---

<sup>33</sup> Un convenio de empresa que hasta el 2017 era presentado como ejemplo de lo que había que hacer en materia de flexibilidad laboral Ver <https://dediego.com.ar/2017/12/06/el-banco-de-horas-ya-existe-y-tiene-plena-vigencia-en-nuestro-sistema-legal/>