La fisonomía del proletariado

Presentación de un instrumento de relevamiento a partir de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Argentina, 2014

Ricardo Donaire, Julia Campos y Mariana Campos

1. Introducción

El ejercicio que presentamos a continuación se enmarca en la necesidad de avanzar en una línea de investigación más general cuyas preguntas centrales podrían plantearse de la siguiente manera: ¿cuál es la fisonomía actual del proletariado argentino? ¿Qué forma adquiere, según las distintas fracciones y capas que lo componen actualmente, como consecuencia de las grandes transformaciones estructurales que la sociedad argentina ha sufrido desde mediados de los setentas? ¿Cuáles son esas fracciones y capas?

En este trabajo particularmente presentamos la construcción de una herramienta de recolección de datos y los resultados de una prueba piloto para su utilización, que pretendemos a futuro permita avanzar en la respuesta a estas preguntas.

El análisis de la fisonomía del proletariado nos remite al estudio de sus diferentes capas y fracciones.

Según la perspectiva teórica de la cual partimos, las diferentes fracciones que conforman el proletariado están relacionadas con el gra-

do de desarrollo del capitalismo, tanto en el conjunto de la estructura productiva como en las distintas ramas que la conforman, puesto que no todas las actividades se subordinan a las relaciones capitalistas necesariamente ni al mismo ritmo ni en el mismo grado. A determinado grado de desarrollo capitalista corresponderá un determinado grado de desarrollo de la división del trabajo entre el campo y la ciudad, y de las diferentes ramas industriales y comerciales al interior de esta última. La persistencia de formas productivas previas (e incluso recreadas por) el capitalismo y la extensión y profundidad con que éste se haya desarrollado bajo las formas de la cooperación, la manufactura y la gran industria expresarán distintos grados de desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones de propiedad, determinando así la distribución de la población obrera no sólo entre las diferentes ramas productivas y entre capitales de distinto grado de concentración, sino también la porción que quede destinada a funciones no productivas y aquella que quede sobrante en relación a las necesidades del capital.

Las distintas porciones del proletariado asentadas en la estructura social tendrán entonces diferentes condiciones de existencia, puesto que las mismas tenderán a variar según las relaciones productivas en las que estén insertas. Así, las capas obreras en ramas donde se ha desarrollado la gran industria como régimen productivo potencialmente pueden vender su fuerza de trabajo en mejores términos, y por ende, acceder a condiciones de vida y de trabajo relativamente mejores que aquellos ocupados en otras ramas. La existencia de distintas capas está de hecho entonces ligada a las diferentes ramas de actividad, y por ende, a la distribución de la clase obrera entre ellas en diferentes fracciones.

Las fracciones en las que las capas se asientan presentarán, no sólo condiciones de vida y de trabajo diferentes, sino que también accederán, a su vez, potencialmente, a diferentes grados de fuerza corporativa para sostener la lucha y la organización y así mantener en el tiempo los logros conquistados en las condiciones de venta de su fuerza de trabajo. Por esta razón, el grado de fuerza corporativa está también ligado a las diferentes fracciones y capas.

La forma en que las distintas porciones del proletariado, que viven y trabajan en distintas condiciones, en diferentes ramas de actividad, subordinadas a capitales de diferentes grados de desarrollo y concentración,

así como la forma en que se van organizando y llevando a cabo sus luchas, varían geográfica e históricamente dando lugar a diferentes configuraciones en la esfera de las relaciones jurídicas, políticas e ideológicas.

De ahí, que las líneas de delimitación entre unas capas y otras sean fluctuantes a lo largo del tiempo y no sean las mismas en todas las sociedades capitalistas. Y que, a pesar de estar asentadas y estrechamente ligadas a la estructura social, la identificación de las características que hacen a la forma de configuración de las distintas capas sea de difícil determinación simplemente a partir del análisis de la distribución de la población obrera entre las diferentes esferas de la producción (aunque obviamente es ineludible en el análisis dar cuenta de ella).

Una primera forma de aproximación parcial a la caracterización de la fisonomía del proletariado puede consistir entonces en el conocimiento de algunos de los rasgos que sus distintas porciones adquieren en la esfera de las relaciones jurídicas, esto es, cómo se diferencian unas de otras en las características legales que han logrado conquistar para asegurar la venta de su fuerza de trabajo en términos más o menos favorables. Tomamos entonces como *objeto de estudio* las condiciones legales de venta de fuerza de trabajo, y a través de ellas, los rasgos que asumen las distintas porciones del proletariado.

Sin embargo, la posibilidad misma de poder cristalizar determinadas condiciones bajo una forma jurídica y garantizarlas para la mayoría o al menos para buena parte, remite ya a determinadas fracciones y no a otras, y por ende, a determinadas capas. Estas capas, al menos en el sentido de que han logrado, mediante su penetración en el sistema institucional, extender y asegurar legalmente determinadas condiciones de venta de su fuerza de trabajo y de mecanismos de incidencia sobre ellas, pueden ser consideradas "relativamente acomodadas" en comparación con aquellas que no lo logran. Esto nos obliga a circunscribir nuestro análisis sólo a dichas capas, delimitación que coincide a grandes rasgos con aquella porción de la población asalariada que la estadística oficial denomina como "trabajadores registrados".

Esta decisión hace que quede por fuera de nuestra investigación, al menos en este primer momento, la relación entre estas capas y aquella porción del proletariado que no logra siquiera acceder a vender su fuerza de trabajo en las condiciones legales generales, que se presenta

bajo la forma de los desocupados y de buena parte de los denominados "trabajadores no registrados", y que constituye las capas más pobres del proletariado.

Las condiciones legales generales que rigen a los trabajadores (cuyo marco jurídico principal es la Ley de Contrato de Trabajo y otras similares)[1] fungen como garantía de un mínimo de condiciones contractuales, las cuales pueden ser superadas y complementadas por otras en la negociación colectiva según ramas de actividad. Por esta razón, entre esta población obrera inserta institucionalmente, las condiciones estipuladas pueden variar entre fracción y fracción y entre capa y capa. De hecho, las diferentes condiciones de venta de su fuerza de trabajo y el grado en que éstas suponen la obtención de mejores o peores condiciones de vida de manera más o menos prolongada en el tiempo han sido consideradas tradicionalmente un aspecto central para la distinción entre las distintas capas que conforman a la clase obrera desde las más pobres hasta la más acomodadas[2].

Somos conscientes de que la relación de fuerzas entre capital y trabajo excede ampliamente lo explicitado en cualquier negociación legal[3].

---

1 En la legislación argentina estas condiciones generales están regidas por varias normas, la más extensa es la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744/74, t.o. 1976), la cual abarca al conjunto de las actividades laborales, exceptuando al personal de la administración pública, el personal doméstico y los trabajadores agrarios, regidos por normas específicas. Aunque la Ley de Contrato de Trabajo fue sancionada en el año 1974, posteriormente fue modificada por el Dto. N°390 de 1976. Las referencias corresponden al texto ordenado por esta última normativa.

2 Tradición teórica que puede remontarse por lo menos hasta Engels, F. *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, varias ediciones.

3 No pretendemos subestimar aquí el hecho de que la propia noción de "negociación" puede implicar algún grado de mistificación de las relaciones sociales capitalistas, en tanto supone la naturalización de las mismas como un campo dentro del cual se presenta como evidente lo "negociable" entre patrones y sindicatos, y como si ambos concertantes del acuerdo fueran partes iguales. Bajo estos pactos legales subyacen siempre las relaciones antagónicas entre capital y trabajo asalariado, las cuales no pueden ser eliminadas por ninguna negociación institucional. En todo caso, las negociaciones expresan en el sistema institucional un aspecto de la cristalización de una determinada relación de fuerzas entre burguesía y proletariado. Para el análisis de las negociaciones analizadas en términos de "legalidad industrial", ver Gramsci, A. "Sindicatos y consejos (II)", en *Escritos políticos (1917-1933)*, Siglo XXI Editores, México, 1998, pp. 113-116. También Hyman, R. *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid: H. Blume Ediciones, 1981.

En ese sentido, la negociación colectiva constituye una expresión parcial del conjunto de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. Puesto que la negociación colectiva expresa la relación entre los intereses inmediatos y parciales de una determinada porción de trabajadores asalariados y el o los capitales que los contratan, se ubica en el grado denominado "económico-corporativo estrecho" de las relaciones de fuerza políticas[4]. Pero, puesto que buscamos distinguir diferentes fracciones del proletariado y caracterizarlas según las diferentes capas a las que corresponde, este carácter corporativo estrecho de la negociación, en principio no obstaculiza, sino que, por el contrario, asumimos que a grandes rasgos se corresponde en términos jurídicos formales con las diferentes porciones en que la división del trabajo distribuye a la clase obrera. En otras palabras, los diferentes rasgos que asumen las distintas capas del proletariado pueden hacerse observables en el contenido de las negociaciones colectivas.

En este sentido, algunas de las preguntas que pretende responder la investigación son: ¿qué elementos de distinción entre las distintas porciones del proletariado podemos encontrar en la negociación colectiva? ¿Qué aspectos distinguen a las capas "relativamente acomodadas" y cómo están conformadas? ¿Sobre qué fracciones se asientan? ¿Qué diferencias existen en las condiciones legales de venta de su fuerza de trabajo? ¿Cuáles de estas diferencias pueden ser consideradas como rasgos específicos de esas distintas capas?

Como dijimos, el informe que aquí presentamos no responde a estas preguntas, sino que forma parte de una etapa preliminar al relevamiento general de datos para nuestra investigación y tiene por objetivo presentar el instrumento diseñado para la recolección de información y los resultados de una primera puesta a prueba.

A continuación se expondrán algunas características de la fuente empleada, las dimensiones seleccionadas y su forma de operacionalización, los indicadores utilizados, las características de la prueba piloto, la selección de los casos para la misma, los resultados obtenidos y una conclusión final.

4 Para la descripción de las relaciones de fuerza en sus distintos momentos y grados, nos basamos en Gramsci, A. "Análisis de las situaciones. Correlaciones de fuerza", en *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Ediciones varias.

2. La fuente

Con el objetivo de realizar este análisis tenemos la posibilidad de acceder a una *fuente* con cierto grado de universalidad para relevar y comparar las particularidades de las condiciones legales de venta de fuerza de trabajo. Se trata de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo.

En Argentina las negociaciones colectivas formales comprenden acuerdos y convenios celebrados "entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial" (Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, N° 14.250, t.o. por Ley 25.877/04, art. 1)[5]. En esa negociación se regulan condiciones laborales específicas referidas a los involucrados. Estas condiciones tienen como piso legal los derechos y obligaciones establecidas en las leyes de trabajo. El producto de dicha negociación, luego de ser homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, tiene a su vez fuerza de ley[6]. Es decir, rigen obligatoriamente para el conjunto de los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de representación nominado en el convenio o acuerdo, sin importar si están o no afiliados a las organizaciones firmantes[7].

Las sucesivas modificaciones en la ley laboral en general y en la negociación colectiva entre particulares puede dar lugar a situaciones donde quede yuxtapuesto lo reglado por cada una de ellas. Es decir, situaciones donde lo estipulado por un convenio o acuerdo sea más regresivo que lo establecido legalmente, o viceversa. En estos casos, regirá la norma más favorable para el trabajador.

De esta manera, en los convenios y acuerdos, se regulan diferentes materias que hacen a las condiciones de trabajo de una actividad, sector, o empresa (cuantía y conformación salarial; organización del

5 Sin embargo, en la práctica existen casos de asociaciones de trabajadores sin personería gremial que negocian acuerdos formales, es decir, enmarcados en la Ley 14.250.

6 Según lo estipulado por Ley 23.546/88, la cual regula el procedimiento que tiene que llevarse a cabo para negociar colectivamente. Sin embargo, existen diversas formas de negociación informal que los trabajadores pueden realizar al interior de cada empresa y que se sostendrá eventualmente en el tiempo por el poder de organización en dicho espacio laboral.

7 Sólo algunas actividades, como la administración pública y la docencia, quedan por fuera de este marco jurídico ya que son reguladas por otras normas legales específicas.

trabajo; tiempo de trabajo y tiempo de descanso; condiciones de salud laboral; etc.) y a la forma que asumirá el vínculo entre la empresa, el trabajador y el sindicato (cantidad y atribuciones de los delegados de planta o sector; comisiones de interpretación y seguimiento de lo acordado; aportes sindicales; etc.).

La diferencia existente entre convenios colectivos y acuerdos es que, mientras los primeros regulan un conjunto total y acabado sobre las relaciones laborales y gremiales dentro de un ámbito determinado, los segundos se refieren a alguna cuestión puntual[8].

La negociación colectiva tiene larga historia en Argentina, cuenta con antecedentes ya desde la década del ´30, se hace masiva en los años ‘40 y se institucionaliza plenamente con la forma actual en la década del ‘50 (Ley 14.250/53) A lo largo de la historia es posible contar con esta fuente bien documentada para las distintas rondas negociales. No obstante, el ejercicio de la negociación colectiva estuvo sujeto a diferentes tipos de limitaciones: la imposición de pautas concretas y fijas, la restricción a regular algunos contenidos (principalmente salarios) o directamente su prohibición.

En los últimos años en Argentina se registró un fuerte impulso de este instrumento tras una década entera en la cual por diferentes motivos, entre los que se destaca la debilidad sindical y la consecuente presión hacia una negociación a la baja, la firma de acuerdos y convenios fue minoritaria. Efectivamente, durante el periodo comprendido entre 2005 y 2014 se registró un promedio anual de convenios colectivos de trabajo nueve veces mayor a los firmados en la década del ’90, superando en algunos años las 2.000 unidades.

8 Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que dicha diferencia “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. y Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Disponemos de una fuente con una larga tradición, que abarca a la mayor parte de los trabajadores registrados y de relativamente sencillo acceso. Sin embargo, su utilización implica determinadas limitaciones a tener en cuenta, especialmente en la relación entre lo estipulado legalmente y lo que acontece en la práctica concreta.

Aun circunscribiendo el análisis a la negociación colectiva como expresión de una parcialidad de las relaciones de fuerzas, por un lado, la cristalización legal de una determinada situación puede sobrevivir a la relación de fuerzas que le dio origen, aun cuando ésta haya resultado posteriormente modificada, y por otro, que aun correspondiendo efectivamente a las relaciones de fuerza vigente, su aplicación efectiva será o no realizable, en parte o totalmente, según el desarrollo de la lucha de clases. Esto último, cobra especial relevancia no sólo para todas aquellas porciones del proletariado cuyas condiciones de trabajo escapan a las reguladas institucionalmente (los "trabajadores no registrados"), sino también para aquellos "trabajadores registrados" que, por distintas circunstancias, no pueden hacer cumplir las condiciones pactadas. Lo establecido en la negociación colectiva puede ser "letra muerta", bien porque es forma esclerosada de una relación pasada, bien porque a pesar de haber sido pactada, su aplicación no pudo ser concretada desde su misma firma.

Esto remite a la necesidad de observar no sólo el movimiento coyuntural sino también el movimiento orgánico en la constitución de las distintas capas, puesto que, por caso, una capa relativamente acomodada en términos de su inserción en las relaciones productivas puede encontrarse circunstancialmente bajo condiciones legales sumamente desfavorables impuestas después de una importante derrota. Pero también refiere a una debilidad de la fuente misma: limita la mirada a las condiciones legales, las cuales no necesariamente coinciden con las condiciones efectivas[9].

9 Estas condiciones efectivas no sólo refieren a la vigencia práctica de lo normativamente pautado sino también a la relación entre las condiciones legales y la forma en que se organiza el proceso productivo, puesto que determinadas formas legales similares se difunden entre las distintas ramas y pueden aplicarse sobre formas de organización muy diferentes según el grado de desarrollo de las fuerzas productivas en cada una de ellas (desde el trabajo artesanal hasta el régimen propio de la gran industria, pasando por todas sus fases intermedias y situaciones híbridas). Lo mismo puede decirse respecto de todos aquellos aspectos que hacen al desarrollo de la fuerza y organización de los trabajadores tanto por fuera como por dentro del régimen institucional y que exceden a la negociación colectiva.

Sin intención de subestimar la importancia de esta limitación, entendemos que no inhabilita en términos absolutos la posibilidad de tomar a los convenios colectivos como fuente de indicadores para caracterizar a las capas del proletariado. Porque aún en los casos en que existieran cláusulas con un carácter exclusivamente formal, persiste la cuestión de que algunas capas, las más acomodadas, logran en términos generales negociar legalmente condiciones relativamente mejores a las que puede convenir el resto. No buscamos, al menos en esta etapa de la investigación, observar si lo convenido se verifica o no en la práctica, sino cuáles son las variaciones existentes en las condiciones legales de venta de fuerza de trabajo y cómo estas distintas condiciones se relacionan con las diferentes capas de la clase trabajadora.

En este sentido, entonces, la dificultad en conocer si las condiciones estipuladas son o no aplicadas no niega el hecho de que la diversidad de condiciones negociadas sean manifestación de la fuerza relativa de los distintos colectivos de trabajadores, a la par que su análisis no impide, sino que por el contrario, aporta elementos, para un posterior estudio de las condiciones efectivas y su relación con las condiciones jurídicas. Además, como señalamos anteriormente esta fuente cuenta con la ventaja de tratarse de una de las pocas (sino la única) que brinda información con cierto grado de universalidad sobre las condiciones de venta de fuerza de trabajo para los distintos grupos de trabajadores.[10]

3. La operacionalización

¿Cómo delimitar operativamente estas condiciones legales conquistadas de manera tal que den cuenta de que el grupo de trabajadores abarcado por ellas constituye parte de una determinada capa?

La relación que aparece más inmediatamente es la referida a las condiciones de venta de la fuerza de trabajo, que en los convenios y acuerdos colectivos aparecen bajo la forma de lo que se podría denominar como “condiciones laborales inmediatas”. Dichas condiciones no deben entenderse en un sentido restringido, sólo como la determinación

10 Los convenios desde el año 1975 en adelante se encuentran a disposición en el archivo digital del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp.

del monto salarial o de las condiciones contractuales de circulación de la fuerza de trabajo, sino en un sentido amplio, como todas las condiciones que hacen a la determinación elástica del precio a cambio del cual la fuerza de trabajo se desgasta y se consume productivamente en un determinado tiempo de trabajo.

La relación con la capa aparece aquí de forma clara: cuanto más acomodada, es esperable que mejores sean las condiciones laborales que queden plasmadas en la negociación colectiva.

Pero el análisis de los observables referido a los rasgos de las capas del proletariado no se agota en esas condiciones laborales inmediatas. Dentro de las condiciones legales que se negocian colectivamente se encuentran también aquellos mecanismos que permiten a los trabajadores tanto controlar relativamente la efectiva vigencia de las cuestiones pactadas como avanzar posteriormente en mayores especificaciones sobre las mismas e incluso intervenir en aquellas que no fueron negociadas al momento de la firma del convenio. De hecho, la negociación colectiva en sí misma está expresando esta forma de incidencia en las condiciones laborales.

Estos mecanismos refieren entonces al grado de incidencia de un determinado grupo de trabajadores sobre las propias condiciones laborales: cuanto más acomodada la capa a la que pertenecen estos trabajadores, podemos asumir una mayor y más elaborada existencia de mecanismos de supervisión obrera.

Ambas dimensiones, condiciones laborales inmediatas y mecanismos de supervisión obrera, se relacionan entonces con la capa a la que pertenezca el grupo de trabajadores analizado. Ambas están mediadas a su vez por la propia organización corporativa de esos trabajadores, su fortaleza relativa y el grado en que llega a incidir en la regulación legal la negociación colectiva[11].

La fuente utilizada permite recabar información sobre ambas dimensiones, tanto sobre condiciones legales específicas de circulación, distribución y consumo productivo de la fuerza de trabajo como tam-

11 Este aspecto de la organización sindical es resaltado en el análisis clásico, que destaca el hecho de que la defensa de la propia organización sindical se presenta a los trabajadores como un objetivo tanto o más importante que la defensa de las propias condiciones salariales (Marx, K., *Miseria de la filosofía, Pto.5 Las huelgas y las coaliciones de los obreros*).

bién sobre la posibilidad de supervisión obrera ante las prerrogativas del capital.

Entre la gran variedad de condiciones y mecanismos presentes en los acuerdos y convenios colectivos se seleccionaron para el análisis aquellos que: a) tenían un grado de generalización tal que pudieran ser relevados y comparados para todo el universo de análisis, b) sus variaciones de convenio a convenio fueran relevantes, ya sea porque a pesar de su amplia extensión presentaran cierto grado de divergencia respecto de la legislación vigente, ya sea porque a pesar de presentarse sólo en una parte acotada de los convenios, su presencia o no implicara una clara distinción cualitativamente significativa, c) sus observables pudieran ser ordenados de manera de establecer un sistema de categorías graduadas, de manera tal de poder ordenarlas jerárquicamente según se tratara de "mejores" y "peores" condiciones.[12]

Por esta razón, las *dimensiones* seleccionadas fueron las siguientes:

1) el tiempo de trabajo y la organización disciplinaria del proceso de trabajo, como expresión de las condiciones laborales inmediatas,

2) la representación en el lugar de trabajo y la constitución de mecanismos de supervisión sindical, como expresión de la fuerza corporativa para negociar dichas condiciones.

12 Esto obligó a dejar de lado una multiplicidad de dimensiones, especialmente aquellas que: a) no tuvieran dicho grado de generalización o comparabilidad: por ejemplo, la existencia de sumas salariales adicionales ligadas a la productividad, b) aquellas que no representaran grandes variaciones respecto de la legislación vigente, por ejemplo, las referidas a la estabilidad contractual (período de prueba, indemnizaciones, etc.), c) cuyos rasgos no pudieran ser ordenados en una gradación, por ej., las referidas a las condiciones específicas de salubridad e higiene del medio ambiente de trabajo, las cuales son muy disímiles según la rama específica de la que se trate.

Tabla 1
Dimensiones y sub-dimensiones de las capas del proletariado observables en convenios colectivos de trabajo

Atributos teóricos de capa	Operacionalización en convenios colectivos	
	Dimensiones	**Sub-dimensiones**
Condiciones de venta de fuerza de trabajo	Condiciones legales laborales inmediatas	Tiempo de trabajo
		Organización disciplinaria del proceso de trabajo
Fuerza corporativa	Mecanismos de supervisión obrera	Representación en el lugar de trabajo
		Constitución de mecanismos de supervisión sindical

Puede llamar la atención el hecho de que no se considere al salario entre las posibles dimensiones de análisis. Especialmente considerando que, en última instancia, el valor de la fuerza de trabajo se corresponde con el valor de una determinada suma de medios de vida, y que a distintas capas de trabajadores corresponderán valores diferentes de fuerza de trabajo. En términos generales, los trabajadores que pertenecen a las capas más acomodadas obtendrán un salario mayor porque sus atributos productivos suponen un costo mayor de su reproducción en relación al del resto de los trabajadores, y por la fortaleza de sus organizaciones y su capacidad de limitar la competencia entre los propios obreros, asentada sobre el grado de desarrollo capitalista y la posición en la organización productiva de la sociedad de las ramas a las que pertenecen.

Complementariamente, la negociación salarial es la que experimenta mayores modificaciones en el corto plazo, no sólo por la constante variación en la composición y el costo de los medios de vida del obrero, sino porque, comparada con las demandas en relación a las restantes condiciones laborales, para los trabajadores, es la forma más accesible de canalizar en forma efectiva su malestar, y para los empleadores es la concesión más fácil y menos onerosa de otorgar. En este sentido, constituye uno de los elementos principales de la negociación colectiva[13].

Sin embargo, a pesar de que, a primera vista, el monto del salario aparece como la forma más directa de observar la diferencia entre capas

13 Para un desarrollo más profundo de esta caracterización, ver Hyman, op. cit., Capítulo 1.

de trabajadores, su determinación en la negociación colectiva está sujeta a permanentes cambios en una gran variedad de escalas y de ítems que dificultan la realización de comparaciones entre actividades en un momento determinado. Esto supone dos grandes problemas. El primero remite a la dificultad de constituir, tanto al salario denominado "básico" como al "conformado"[14], en indicadores que den cuenta de la variedad de situaciones salariales entre los trabajadores de una actividad, y por ende, que permita realizar comparaciones entre ellas. El segundo, a la dificultad de establecer un criterio único que justificara la inclusión o exclusión de tal o cual adicional en las distintas actividades en función de intentar tornarlas comparables. A pesar de diversos intentos realizados para la recolección de datos, la dificultad en construir una alternativa práctica que pudiera superar estos escollos es lo que explica que, en una primera instancia, no se incluya en este informe la dimensión salarial entre las condiciones de venta de fuerza de trabajo[15].

14 La regulación del precio de la fuerza de trabajo en nuestro país se define principalmente en dos instancias: la primera es un ámbito tripartito, el denominado "Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil" (de cual participan representantes de los trabajadores, empleadores y Estado), donde se fija la remuneración mínima general denominada Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) (ver Ley N° 20.744/74 t.o. 1976, art. 116 y 119, y Ley N° 24013/91, art. 135); y la segunda, es la negociación colectiva, que establece un mínimo para cada actividad o rama, el cual luego puede ser elevado tanto en negociaciones colectivas a nivel de empresa como a través de estipulaciones individuales por parte de los empleadores. Ambas instancias están articuladas de manera tal que sea esperable que ninguna negociación colectiva estipule un salario inferior al SMVM. Por encima de este mínimo, la ley vigente estipula la posibilidad de distintas formas de fijación del salario, sea por tiempo o por rendimiento, y habilita el pago de premios, viáticos, comisiones, etc. (Ley N° 20.744/74 t.o. 1976, Título IV, capítulo 1 "Del sueldo o salario en general"). Por ende, no sólo la determinación del monto sino la composición de la remuneración varían de convenio a convenio.

Estas diferentes formas de fijación llevan a que en la negociación colectiva el salario suela aparecer a grandes rasgos constituido por un monto fijo y otro variable. El primero de ellos es el denominado "salario básico" y su determinación sigue una escala que se corresponde con el o los escalafones de cada convenio, y el segundo remite a los diferentes "adicionales" que varían, tanto en presencia como en cuantía, dependiendo de qué actividades se trate y por ende, qué convenios se observen. Así, la suma del salario básico y de los adicionales correspondientes da lugar al "salario conformado".

15 Algunas dificultades encontradas para la medición fueron las siguientes.

En primer lugar, la consideración exclusiva de los salarios básicos de convenio resulta insuficiente para determinar el monto por el que se vende la fuerza de trabajo. Como se

Volviendo a las dimensiones seleccionadas, las mismas fueron operacionalizadas en distintos indicadores, en base a los que se construyó un instrumento de recolección de datos. La utilidad de dicho instrumento fue contrastada mediante una prueba piloto.

4. Dimensiones

4.1. Condiciones legales laborales inmediatas

Incluimos aquí los contenidos negociados con la patronal referidos a condiciones que redundan en la venta de fuerza de trabajo en mejores condiciones para los trabajadores involucrados, ya sea porque

señaló anteriormente, generalmente el salario del trabajador está conformado por el básico más una cantidad de adicionales que varía de convenio en convenio. De manera tal que, en una rama pueden existir "salarios básicos" más bajos que en otra, pero la suma de los adicionales en cada una de ellas puede resultar en que los salarios finales (es decir, el llamado "salario conformado") sea mayor en la primera que en la segunda.

Por otra parte, en algunos convenios existen distintas escalas salariales según las ramas que componen cada actividad, por lo que en muchos casos es imposible hablar de una única escala salarial para toda la actividad. A pesar de que las escalas pueden remitir a similares escalafones (de administrativos, operarios, personal de maestranza, etc.), su conformación varía de rama en rama y de convenio en convenio, por lo que ni el salario mínimo ni el máximo necesariamente corresponden a puestos similares (y ni siquiera a escalafones similares) entre dos ramas. Además, la proporción en que los trabajadores se distribuyen entre los distintos puestos también varía de rama en rama, por lo que, aun cuando existieran escalas similares, en algunas los salarios más representativos serán los más cercanos a los más altos y en otras, lo contrario.

Finalmente, el salario "conformado" tampoco constituye una medida certera, por cuanto los convenios colectivos suelen prever adicionales por la realización de determinadas tareas (trabajo en altura en la construcción, trabajo en calor en la industria metalúrgica, limpieza de cloacas en la industria química, corte en la industria del vestido, etc.), pero estos adicionales sólo son percibidos por algunos trabajadores de la rama, y en algunos casos sólo mientras se desarrolla la tarea que da origen al adicional. Aun cuando se pudiera llegar a estimar a qué puestos corresponden estos adicionales, existen otros que sólo se otorgan cuando el trabajador alcanza determinadas condiciones laborales (por ejemplo, por niveles de productividad) o extra-laborales (por ejemplo, por título educativo secundario o superior), e incluso independientes del trabajador (por ejemplo, adicionales zonales), cuyo alcance efectivo es de difícil estimación en cada rama.

Queda pendiente la evaluación de la posibilidad de avanzar en la construcción de indicadores que den cuenta de la presencia o no de estos adicionales y que permitan discriminarlos cualitativamente según el carácter que asumen (por ejemplo, si se encuentran ligados o no a un mayor desgaste de la fuerza de trabajo).

logren un mejor precio, un menor desgaste o una limitación a las prerrogativas disciplinarias impuestas por el capital. Las capas acomodadas del proletariado, aunque generalmente son las más explotadas, es decir, las que más excedente producen para el capital en relación con el valor de su fuerza de trabajo, son a su vez, las que logran venderla en condiciones relativamente mejores respecto del resto de la clase trabajadora.

Las sub-dimensiones que construimos para aproximarnos a estas condiciones remiten entonces al consumo de la fuerza de trabajo: durante un determinado tiempo (la jornada) y organizado bajo una determinada forma (organización disciplinaria del proceso de trabajo).

4.1.1. Tiempo de trabajo

4.1.1.1. Sub-Dimensión

Esta sub-dimensión remite al tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del capitalista y la forma en que el mismo se organiza en períodos de trabajo y descanso. El empleo de la fuerza de trabajo implica necesariamente un desgaste medible en términos físico-mentales pero también en relación con las condiciones consideradas socialmente "normales", cuya reposición supone, en parte, un tiempo de descanso mínimo entre jornada y jornada.

Una vez que el capitalista compra la fuerza de trabajo, su uso pasa a ser parte de sus prerrogativas; entre ellas, la determinación de la cantidad y forma de distribución del tiempo en que la usará para su explotación. El capitalista intentará entonces explotar esa fuerza de trabajo la mayor cantidad de tiempo posible organizado en función de su conveniencia, con el objetivo de aumentar el plusvalor obtenido; mientras que el trabajador buscará lo opuesto. Así, tanto la cuantía como la distribución del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso han sido objeto de históricas luchas entre capitalistas y trabajadores, a partir de las cuales los trabajadores lograron imponer límites a las prerrogativas del capital, especialmente a través de una jornada máxima legalmente establecida.

Los trabajadores intentarán negociar mayor tiempo de descanso entre jornada y jornada (diaria) y mayor tiempo de descanso anual (vacaciones). Aquellos que pertenecen a capas más acomodadas podrán acceder potencialmente a porciones mayores de tiempo liberado.

Sin embargo, la extensión del tiempo de trabajo no es la única forma en que se consume temporalmente la fuerza de trabajo, la distribución de este tiempo también hace a la forma en que la misma se desgasta. La indeterminación mayor o menor que los trabajadores posean sobre ese tiempo condiciona la posibilidad de organización de su vida fuera del horario de trabajo, por lo que su especificación y delimitación otorgan al obrero mayor poder sobre la planificación de su tiempo liberado.

4.1.1.2. Indicadores

En Argentina la limitación legal del tiempo de trabajo está establecida por las siguientes normas: ley de jornada Nro. 11.544 (1929), de contrato de trabajo Nro. 20.744 (1974) y de pequeñas y medianas empresas Nro. 24.467 (1995). Los estándares fijados por esas leyes permiten determinar un criterio de referencia en materia de tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por esta razón, en los casos en que los convenios no estipulen condiciones específicas, se entiende que rigen las pautas generales establecidas por estas leyes.

Para operacionalizar la sub-dimensión "tiempo de trabajo" se construyeron dos grandes campos de indicadores: extensión y distribución de la jornada de trabajo. En la primera seleccionamos los siguientes variables: a- semanal (cantidad de horas semanales de trabajo), b- anual (época y días mínimos corridos de vacaciones). En la segunda seleccionamos la existencia o no de: a- turnos rotativos, b- turnos americanos, c- banco de horas[16].

16 Aunque fueron evaluados como otros posibles indicadores, finalmente no se consideraron:

a) Licencias: los convenios establecen diversas licencias que permiten justificar ausencias del trabajador (por enfermedad, embarazo, fallecimiento de familiar, etc.) y que, por ende, limitan el desgaste de la fuerza de trabajo. Aunque es probable que las capas acomodadas accedan a mayor cantidad de días de licencia mediante una mayor variedad de justificaciones, se descartó este indicador precisamente porque la diversidad de licencias existentes dificultaba su comparación entre convenios, e incluso una parte de aquellas que podían llegar a ser comparables, están fuertemente relacionadas con características de la rama de actividad (por ejemplo, el peso del trabajo femenino en la licencia por maternidad, o el tipo y grado de exposición a enfermedades laborales en las licencias por enfermedad). En todo caso, asumimos que no existen elementos que impidan pensar que la cantidad y calidad del conjunto de licencias variará según capas según el mismo patrón que la licencia anual por vacaciones;

b) Jornada de trabajo nocturno e insalubre: las condiciones establecidas no eran comparables ya que no todas las actividades cuentan con tareas que habiliten el trabajo con esas características;

- Extensión de la jornada de trabajo

a. Semanal

Cantidad de horas semanales de trabajo

Refiere a la cantidad máxima de horas de trabajo semanales que el empleador puede exigir al trabajador.

En Argentina, se define legalmente a la jornada de trabajo como: "todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio" (art. 197, ley 20.744, 1974 t.o. 1976). Su máximo está fijado en ocho horas diarias y 48 horas semanales (Ley 11.544, art. 1) y las horas suplementarias (que exceden a la jornada normal) deben ser pagadas con un plus salarial (Ley 11.544, art. 5). Sin embargo, complementariamente, la ley establece que "entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas" (art. 197, Ley 20.744, 1974 t.o. 1976). Esto, permite al empleador desdibujar la jornada de ocho horas y el pago extra de la hora novena, mientras garantice el tiempo de descanso mínimo. Para evitar problemas de medición que se deriven de esta lectura legal, tomamos como referencia, no la cantidad de horas diarias, sino la semanal.

Dado que las horas de trabajo son el tiempo de desgaste de la fuerza de trabajo, se considera que están en mejores condiciones quienes cuentan con una jornada semanal inferior al máximo legal.

b. Anual

Época de vacaciones

Refiere a la época del año en la cual el obrero dispone de días corridos de descanso. La legislación reconoce el derecho de todo trabajador a "gozar de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado" (art. 150, ley 20.744, 1974t.o. 1976). La ley establece que estas vacaciones deben ser otorgadas en el período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente; sin embargo, a continua-

c) Horas extraordinarias: se excluyó su consideración porque existe una ambigüedad legal en la reglamentación argentina sobre el momento a partir del que una hora laboral debe considerarse como "extraordinaria", y además, no se observó variación en la regulación convencional entre distintos convenios y acuerdos.

ción establece que "la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate" (art. 154, ley 20.744, 1974t.o. 1976). No obstante, la normativa específica referida a pequeñas empresas[17] establece que los convenios colectivos de trabajo "podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria" (art. 90, ley 24.467, 1995).

Este acotamiento del momento del año en el cual el trabajador puede disponer de sus vacaciones hace a un menor desgaste de su fuerza de trabajo y a una mayor calidad del descanso, en tanto permite una mejor organización del hogar (por ejemplo, mediante la coincidencia del mismo período con el cónyuge u otros miembros de la familia o con el receso escolar de los hijos) y en tanto coincide con los usos y costumbres de descanso en época estival y sus vísperas. Dado que la propia ley habilita excepciones a partir de criterios de amplia interpretación, consideramos que la regulación más favorable es aquella que no habilita u omite su otorgamiento en momentos distintos a los que remite la ley, es decir, cuando el goce del período de descanso anual se enmarca dentro del período legal, el cual a su vez responde al tiempo generalizado y vinculado a los usos y costumbre de descanso anual.

Días mínimos corridos de vacaciones

El artículo 150 de la ley de contrato de trabajo prevé una escala de días mínimos de descanso anuales que varía según la antigüedad del trabajador:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

17 Se define como pequeña empresa a "aquella que reúna las dos condiciones siguientes: a) Su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores. b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 104 de esta ley" (Ley 24.467, art. 83). A su vez, la reglamentación de esta ley establece que: "la negociación colectiva de ámbito superior al de empresa podrá establecer que el plantel de la pequeña empresa, para cada una de las ramas o sectores de la actividad, supere los CUARENTA (40) trabajadores a condición de no exceder, en ningún caso, la cantidad de OCHENTA (80)" (art. 1°, Decreto 146/99). La normativa a su vez establece límites sumamente flexibles para establecer los períodos de vigencia de las condiciones antes mencionadas.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Los convenios pueden extender los días previstos en la norma, o bien agregando más días a los estipulados, o bien cambiando la formulación, por ejemplo, de manera tal que sean contados días hábiles en lugar de corridos. Dado que las vacaciones son el tiempo de descanso en el cual el trabajador repone el desgaste que supone el trabajo, se consideró que están en mejor posición los trabajadores que cuentan con más días.

Para establecer un criterio de comparación se consideró la cantidad mínima de días establecida por cada convenio[18].

- Distribución de la jornada de trabajo

Además de estructurar el desgaste de la fuerza de trabajo cuantificándola semanalmente, el uso de la misma misma puede distribuirse de diferentes maneras en el mismo período.

Aunque legalmente se encuentre fijada una cantidad de tiempo de trabajo semanal, su distribución queda indeterminada aun cuando se respeten las horas mínimas de descanso entre jornada y jornada. La única condición que establece la ley al respecto es la prohibición del trabajo entre las 13 horas del día sábado y las 24 horas del domingo, aunque al mismo tiempo habilita la posibilidad de excepciones[19]. Más allá de esto, en nuestra legislación no hay otra regulación específica sobre los

18 Se evaluó también la posibilidad de tomar como indicador la existencia o no de cláusulas relativas al fraccionamiento de las vacaciones. En todos los convenios analizados se incorporaba esta posibilidad, aunque con variaciones respecto de los términos que la condicionaban. Queda pendiente a futuro la evaluación de la posibilidad de incorporar como indicadores dichas condiciones, tales como cantidad de días mínimos de cada período fraccionado, necesidad de acuerdo formal del trabajador u otras.

19 El artículo 204 de la ley 20.744/74 t.o. 1976 establece: "Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales".

mecanismos de distribución del uso de la fuerza de trabajo, por lo que, mientras que los mismos se ajusten a la cantidad de horas de descanso entre una jornada y otra legalmente establecidas, no hay ninguna restricción para su organización. Por el contrario: "la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa" (art. 197, ley 20.744, 1974, t.o. 1976).

A su vez, el desarrollo tecnológico y la incorporación de maquinaria en el proceso de trabajo habilitaron la forma de producción continua, es decir, la posibilidad de producir de forma ininterrumpida en el tiempo. Este proceso posibilitó que el capitalista, disponiendo de su facultad de organización y dirección de la producción, distribuya la fuerza de trabajo de modo tal que queden cubiertas las 24 horas del día.

Como parte de este proceso, han aparecido y se han generalizado a distintas ramas de la producción diferentes mecanismos que tienden a organizar el tiempo de trabajo y de descanso en función de ordenarlos según esta producción continua y sus ritmos, y cuya consecuencia más general es el trastrocamiento de la vida cotidiana del trabajador, de su posibilidad de planificar sus tiempos de trabajo y descanso, y un mayor desgaste de su fuerza de trabajo.

En este sentido consideramos tres de estos mecanismos: los turnos rotativos, el turno americano, y el banco de horas.

Resulta claro que cada uno de ellos implica en términos de prever y planificar el descanso y el ocio, una situación por demás desfavorable respecto a una jornada diaria y fija de ocho o nueve horas durante cinco o seis días semanales; sin embargo, resulta más difícil determinar una graduación entre esas tres opciones, ya que se deberían tener en cuenta varios factores de análisis extra, en parte relacionados con las características de la rama de actividad, en parte relativos a la forma en que los mecanismos son implementados, por ejemplo, si los turnos rotativos son organizados de forma semanal o mensual, si deben ser comunicados con o sin anticipación, entre otras.

Pero como la existencia de cada una de estas modalidades puede ser negociada junto con el pago de un plus salarial, consideramos que se

encuentran en peores condiciones quienes trabajan bajo alguna de ellas respecto de quienes no, pero más aún quienes ni siquiera reciben una compensación salarial por ello.

a. Turnos rotativos

Bajo esta modalidad, la jornada legal (48 horas semanales) se divide en turnos (matutino, vespertino y nocturno) y un mismo trabajador desarrolla sus tareas alternativa y sucesivamente en cualquiera de ellos en forma rotativa: por ejemplo, un período de días en el matutino, otra en el vespertino y el siguiente, en el nocturno; lo que supone una variación constante de su rutina semanal.

b. Turnos americanos

Los turnos americanos son una forma de organizar la jornada que no se corresponde directamente con los cinco días y medio semanales que habilita la ley (lunes a viernes y sábados hasta las 13 horas). Una de las consecuencias de esta modalidad es que la semana laboral va comenzando y terminando sucesivamente en días diferentes a medida que transcurre el calendario. Por ejemplo, si se fija en seis días corridos de trabajo y luego dos de descanso, un trabajador que desarrolla sus tareas de lunes a sábado y descansa domingo y lunes, a la semana siguiente deberá trabajar de martes a domingo y descansar lunes y martes, y así sucesivamente, con la consecuente alteración de sus rutinas.

c. Banco de horas

La regulación de la jornada laboral a través del sistema de banco de horas o jornada promedio permite que los empleadores distribuyan el tiempo de trabajo en base a un total de horas mensuales o anuales prefijado, el cual puede ordenarse de distintas maneras a lo largo de ese período, teniendo como único límite legal el descanso de 12 horas entre una jornada y otra. Esto permite al capital extender o reducir el tiempo de trabajo en función de las necesidades del proceso productivo, haciendo que el obrero trabaje más horas en determinados momentos del año (o del mes) que en otros. De esta forma, se diluye la jornada diaria o semanal, como también la existencia misma del turno de trabajo. A su vez, en la medida en que no se supere el total de horas mensuales o anuales establecidas, el empleador se exime de pagar horas extras.

4.1.2. Organización disciplinaria del proceso de trabajo

4.1.2.1. Sub-dimensión

Esta sub-dimensión remite a la forma en que la empresa capitalista organiza el trabajo, no en términos técnicos (a lo cual es difícil aproximarse a través de la fuente utilizada), sino en términos disciplinarios. Dicha organización, remite a su vez en general, al poder, en principio irrestricto, de planificación, dirección y control del capitalista sobre los trabajadores, y en especial, a la forma particular que instrumenta para consumir esa fuerza de trabajo que le es proporcionada.

En esta sub-dimensión se desarrollará entonces particularmente la cuestión de cómo se organiza la disciplina en la fábrica bajo el despotismo del capital (la cual puede asumir distintas formas, aun con la misma base técnica) y qué limitaciones a ese despotismo logran imponer los obreros (precisamente, mediante sus respectivos convenios)[20].

La negociación de mecanismos que controlan y limitan la prerrogativa patronal sobre este proceso parecen constituir un buen indicador de capa, ya que la posibilidad de intervenir en la organización disciplinaria del trabajo significa para los trabajadores un mayor control sobre las formas en que se potencia/limita su propia competencia.

Efectivamente, el control sobre estos mecanismos genera mejores condiciones para las negociaciones de las condiciones de trabajo del conjunto, afectando directamente el grado de fortaleza de la organización sindical.

4.1.2.2. Indicadores

La regulación laboral argentina no contempla especificaciones precisas sobre la forma en que el capitalista debe realizar el consumo de la fuerza de trabajo una vez comprada. Sólo existen tres artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que refieren a este tema bajo las figuras de "facultad de organización" (art. 64), "de dirección" (art. 65)" y "de modificar formas y modalidades de trabajo" (art. 66). En los mismos se plantea que dichas facultades son exclusivas del capitalista siempre y

20 Nos referimos a limitaciones sobre el régimen disciplinario del denominado "código fabril" (ver Marx, C., El Capital, Capítulo XIII "Maquinaria y gran industria", punto 4 "La fábrica").

cuando no perjudiquen "*la preservación o mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador"* (art. 65) "*ni causen perjuicio material ni moral al trabajador"* (art. 66).

Frente a este marco de enunciados generales, son los convenios colectivos los medios a través de los cuales los trabajadores pueden establecer ciertas especificaciones que limiten la arbitrariedad del capital en la organización de la jerarquía y disciplina laboral.

Partiendo del supuesto de que serán las capas más acomodadas las que tendrán más posibilidad de incidir en la limitación de esas prerrogativas, intentamos medirlas en dos planos: por un lado, en la organización jerárquica de puestos y tareas, y por otro, en la promoción entre puestos. Como parte de la primera, observamos la existencia de cláusulas que habiliten el trabajo en equipos y células, la polivalencia o la subcontratación de trabajadores. Respecto de la segunda, nos enfocamos en la existencia de pagos por reemplazos de categorías superiores y de mecanismos de promoción por reemplazos, y en los criterios específicos de promoción.

- Organización jerárquica de puestos y tareas

La organización jerárquica del régimen fabril es una de las formas bajo la cual el capital desarrolla su mando y la disciplina sobre el ejército obrero; pero a la par, aún bajo esta misma forma escalafonaria impuesta, los trabajadores fueron logrando fijar determinadas condiciones laborales atribuidas a determinados puestos dentro de esa jerarquía laboral, alcanzando así cierta limitación del arbitrio del capital.

Efectivamente, esta delimitación constituye un avance de los trabajadores sobre las prerrogativas de la patronal, en tanto fija las condiciones de consumo de su fuerza de trabajo y limita la capacidad del capital para reorganizar la producción.

Por esta razón, una parte de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo ha tendido a buscar quebrar esta relación entre jerarquía de fuerzas de trabajo y condiciones laborales, a través de la fractura de su unidad orgánica entre distintas porciones de trabajadores (mediante la subcontratación) o a través de la disolución o supresión del escalafón (mediante la polivalencia o la instrumentación de equipos de trabajo).

Así, cuanto menos explícitas se encuentren las características de los puestos y las tareas que desarrollan los trabajadores, y cuanta mayor

arbitrariedad tenga la empresa para mover e intercambiar puestos de trabajo o desarticular la relación entre puestos y salarios, menor será la posibilidad de los trabajadores de limitar la competencia que se plantea entre sí mismos[21].

a. Trabajo en grupos, equipos o células

Las células o equipos de trabajo constituyen una forma de organizar la producción a través de pequeños grupos de trabajadores para los cuales se proponen determinados objetivos o resultados que deben alcanzar a través de su propia organización y supervisión. Esta modalidad interioriza y fomenta la vigilancia y control entre los mismos trabajadores. Mediante la eliminación de las jerarquías y las responsabilidades diferenciales, se genera una mayor competencia. El capital logra así un disciplinamiento mayor del trabajador, que interioriza los propios mecanismos de control. Bajo una aparente transferencia de las funciones de planificación, dirección y control, se logra que los propios trabajadores deban auto-regularse y responsabilizarse de éxitos y fracasos. Por ello se considera en peores condiciones a aquellos trabajadores cuyos convenios estipulan esta modalidad.

b. Polivalencia

La polivalencia, multifunción o poli-multifunción, es una forma en que la patronal tiende a borrar o diluir las categorías del escalafón. Mediante esta figura los trabajadores, aun cuando tengan un puesto correspondiente a una categoría específica, deberán estar disponibles para hacer otras tareas que puedan ser asignadas arbitrariamente por los empleadores.

La polivalencia puede darse al interior de una misma categoría profesional o entre categorías diferentes; este último caso se suele denominar más bien como "movilidad funcional", ya que los trabajadores pueden desempeñar tareas de categorías tanto superiores como inferiores a la propia. Aunque la sola existencia de polivalencia indica menores límites para el arbitrio del capital y por ende, condiciones menos favorables para cualquier trabajador, la "movilidad funcional" expresaría peores condiciones aún, ya que permite la posibilidad de que el trabajador desempeñe

21 Dado que la clasificación de categorías y puestos en Argentina está presente en todos los convenios, su existencia o no, no puede ser tomada ella misma como indicador.

tareas que se correspondan con otros niveles en la escala de remuneraciones, incluso aquellas tareas de categorías inferiores a la suya.

c. Subcontratación

La subcontratación es una de las modalidades posibles de contratación de trabajadores, la cual consiste en una relación trilateral, donde una empresa subcontrata a otra que, o bien proporciona una determinada cantidad de trabajadores para producir un bien o prestar un servicio (agencia de personal), o bien proporciona sus propios servicios como empresa para realizar una parte del proceso de trabajo (tercerización).

En Argentina, a pesar de que existe regulación respecto de la responsabilidad solidaria entre las empresas bajo esta relación, ésta no garantiza que los trabajadores de la contratante y la contratista queden regidos por el mismo convenio colectivo de trabajo[22]. Por eso, esta modalidad otorga al empresario la facultad de fragmentar formalmente al colectivo obrero bajo distintas figuras contractuales correspondientes a empresas de otras ramas de producción, y por ende, regulados por diferentes convenios. Estas diferencias legales entre los trabajadores redundan en diferencias salariales, de condiciones generales de trabajo y de encuadramiento sindical. A su vez, potencian la competencia entre los trabajadores al suprimir la coherencia orgánica y, por ende, la congruencia entre las condiciones contractuales.

22 "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social" (Ley de Contrato de Trabajo, art. 30).

Es por ello que es esperable que, dentro de sus posibilidades, las organizaciones obreras tiendan a limitar la contratación de trabajadores pertenecientes a otras empresas o a empresas que realicen parte del proceso de trabajo, de manera tal de lograr mejores condiciones laborales a través de la vigencia efectiva del convenio colectivo para el conjunto de los trabajadores.

- Sistema de promociones

Otra de las formas en que los trabajadores han avanzado sobre el control absoluto de la patronal sobre la organización jerárquica del trabajo remite a la intervención en los criterios y formas de ascenso de los trabajadores en el escalafón. Efectivamente, la falta de reglas claras en la promoción genera un espacio de arbitrariedad en el cual el empleador puede decidir discrecionalmente sobre la distribución de los distintos trabajadores, y potencialmente, sobre la remuneración de cada uno de ellos, recompensando o penalizando arbitrariamente a unos u otros.

A continuación se desarrollan tres aspectos en que los trabajadores intentan incidir sobre la movilidad dentro de la jerarquía fabril y los criterios de la promoción dentro del escalafón.

a. Pago de reemplazos según categoría superior

La ausencia temporal de un trabajador, por el motivo que fuese, deja vacante un puesto de trabajo con sus tareas correspondientes. En caso de que el empleador no pueda repartir esas tareas entre los trabajadores restantes, sobrecargándolos, puede determinar que ese puesto sea cubierto por un trabajador de una categoría inferior. De esta manera logra disminuir el salario efectivamente pagado por esa tarea, a menos que se establezca el pago de adicionales.

Así, se encontrarán en mejores condiciones aquellos trabajadores que logren negociar este plus salarial para la cobertura de un puesto de mayor jerarquía.

b. Promoción por reemplazos

Las situaciones de reemplazo descritas anteriormente pueden prolongarse por largos periodos de tiempo. Se encontrarán en mejores condiciones aquellos trabajadores que logren asegurar la posibilidad de promoción para quienes hayan cubierto un puesto superior.

c. Criterios de promoción

Los criterios de promoción son los requisitos que deben cumplir los trabajadores para estar en condiciones de ascender a una categoría superior. Aquellos criterios que limiten la discrecionalidad patronal ofrecen condiciones más favorables para los trabajadores.

Uno de los criterios más generalizado en los convenios es el que refiere a la "antigüedad" en el puesto de trabajo. Consideramos que es el más favorable para los trabajadores, ya que es el más independiente de la arbitrariedad patronal. Este rasgo queda más claro cuando se lo contrapone a aquellos criterios vinculados con resultados de evaluaciones de desempeño y de conceptos, tales como los de "capacidad", "idoneidad"; "competencia", cuya definición y medición queda ajena a los trabajadores. Aun así, entendemos que la situación menos favorable es la que no establece criterio alguno de promoción, quedando a completa discrecionalidad del empleador.

4.2. Mecanismos de supervisión obrera

La asimetría entre capital y trabajo se expresa también en el contenido del contrato de trabajo, y por extensión, del convenio colectivo de trabajo. Mientras que las obligaciones de los empresarios, más allá del cumplimiento de las normas legales generales, son pocas pero precisas (compromisos sobre montos y formas de pago salarial, respecto de otorgamiento de vacaciones y licencias especiales y de cumplimiento de otras ventajas adicionales puntuales), los trabajadores poseen como obligación el cumplimiento de disposiciones imprecisas, ambiguas, flexibles. Esto no es otra cosa que la explicitación, bajo la forma de un contrato aparente entre iguales, del atributo del control y la dirección por parte de la patronal, y de su contrapartida, la obediencia por parte de los trabajadores, que venden en términos generales su capacidad para trabajar sin mayores especificaciones. El mando sobre la fuerza de trabajo puede ser relativamente acotado en términos legales, pero sumamente amplio en términos de disciplina del obrero al despotismo del capital[23].

23 Ver Hyman, op. cit., p. 35.

Hasta aquí vimos y desarrollamos distintas dimensiones relativas a la negociación de algunas de estas limitadas condiciones que tienden a especificar la compra venta de la fuerza de trabajo de la clase obrera, las cuales al mismo tiempo servirían como indicativos de capas.

Sin embargo, precisamente porque la falta de especificación de los contratos en lo referido a la compra venta de fuerza de trabajo, refuerza la prerrogativa patronal en la organización del proceso laboral, los trabajadores buscan desarrollar y plasmar en la negociación colectiva mecanismos de supervisión obrera mediante los cuales puedan establecer límites a esta imprecisión.

De todas formas, son necesarias algunas aclaraciones respecto de estos mecanismos de supervisión presentes en la negociación colectiva. Por un lado, lejos estamos aquí de hablar de un "control obrero" del proceso productivo. Incluso dentro de este marco corporativo estrecho, los intereses reconocidos por la negociación colectiva son sólo una parcialidad cercenada del conjunto de intereses de la clase trabajadora, incluso de aquellos expresados gremialmente. De hecho, los intereses expresados por la propia organización sindical exceden lo negociado en estos mecanismos[24].

Por otro, se trata de mecanismos que solo pueden plasmarse mediante la acumulación objetiva de fuerzas y la disposición al conflicto. Y que sólo pueden sostenerse en el tiempo en tanto se mantengan dichas condiciones de acumulación y disposición. Aun así, la correlación de fuerzas en un momento dado puede dar lugar a un acuerdo que luego no pueda refrendarse efectivamente en todos o en determinados lugares de trabajo. Es decir, contar con estos mecanismos no implica necesariamente su utilización; sin embargo, en términos generales, es factible suponer mejores condiciones para aquellos trabajadores organizados en sindicatos que los negocian por sobre aquellos sindicatos que no lo hacen. E incluso en los casos en que se acuerden mecanismos de supervisión, la forma que asu-

24 Los representantes de los trabajadores elegidos en el lugar de trabajo pueden constituir órganos contemplados en los propios estatutos de cada sindicato y estar sujetos a regulaciones que exceden las contempladas en el respectivo convenio. De la misma manera, cada organización sindical puede contemplar distintos órganos de análisis y asesoramiento de distintos aspectos laborales (liquidación de salarios, condiciones de salud, etc.) reguladas por sus estatutos y no por los convenios.

man puede indicar distinto grado de fortaleza sindical, elementos que nos remiten a atributos de diferentes capas del proletariado.

A continuación agrupamos en dos grandes sub-dimensiones, distintas formas de supervisión que los trabajadores negocian colectivamente con la patronal: representación en el lugar de trabajo y constitución de instancias de supervisión específicas.

4.2.1. Representación en el lugar de trabajo

4.2.1.1 Sub-dimensión

Uno de los límites más importantes a las prerrogativas de la patronal es justamente la implantación de cuadros de la organización sindical de los trabajadores en el lugar de trabajo. Al formar parte de la organización propia de los trabajadores, la existencia de estos cuadros, su número y sus funciones no se reducen a lo pautado en la negociación colectiva. Pero a través de estos cuadros es posible establecer por parte de los obreros mecanismos de control en relación a: 1- que se cumplan los acuerdos pactados en el convenio colectivo de trabajo; 2- que las imprecisiones en relación a la compra venta de la fuerza de trabajo no se traduzcan en órdenes denigrantes o fuera de lo tolerable por la sociedad en un momento histórico dado. A la vez, la organización in situ de quienes forman parte del proceso de trabajo inmediato, permite sistematizar un mayor conocimiento sobre él mismo, que luego puede llegar a volcarse más acabadamente en los contratos colectivos de trabajo.

4.2.1.2. Indicadores

La presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo constituye un rasgo de la forma que asume la organización sindical en Argentina. Luego de décadas de historia, los delegados sindicales se convirtieron en un mecanismo que ha servido al mismo tiempo, para expandir la organización sindical hacia el conjunto de los trabajadores, para coordinar el conflicto general, y también para potenciar la participación del conjunto de los trabajadores dentro de la estructura sindical.

De hecho, la inexistencia de legislación durante la mayor parte de la historia del movimiento obrero argentino, no fue un obstáculo para que las organizaciones sindicales promovieran la presencia de delegados en los lugares de trabajo. En muchos casos, dicha presencia era recono-

cida por los empleadores a través de la negociación colectiva, donde se establecían algunas pautas para su funcionamiento, tales como la cantidad de delegados, y ciertos procedimientos de reclamo.

Aunque también existieron algunas normas previamente, fue recién en el año 1988 que la Ley de Asociaciones Sindicales reguló con mayor nivel de detalle la actuación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, reconociendo jurídicamente un dato característico: el doble canal de representación. En Argentina los delegados de los trabajadores en los lugares de trabajo son representantes, al mismo tiempo, de los trabajadores ante el sindicato y el empleador, pero también del sindicato frente al empleador y los trabajadores.

La Ley de Asociaciones Sindicales (nro. 23.551/88) reglamenta los aspectos vinculados a la "vida sindical" y, específicamente, entre los artículos 40 al 52 inclusive, regula la actuación de los delegados sindicales en los lugares de trabajo. A lo largo de los mismos, se estipula: a quiénes van a representar y ante quiénes; cuáles son los requisitos para ejercer el rol de delegado sindical; cuánto duran los mandatos; cuáles son los derechos que tienen a lo largo del mismo; qué obligaciones tienen los empleadores para facilitar la función que deben cumplir los delegados y la cantidad mínima de representantes por establecimiento. También se estipulan mecanismos de tutela para delegados y activistas.

Complementariamente, los convenios colectivos estipulan otros aspectos relativos a la actuación de los delegados para con sus compañeros y la empresa (forma y periodicidad de reuniones con la patronal y con los trabajadores, forma de ejercer los reclamos, limitaciones a la circulación en el establecimiento, etc.). Dentro de estos aspectos también se encuentran aquellos que permiten ampliar las condiciones fijadas en la ley. Entre ellos, se decidió seleccionar aquellos indicadores que permitieran dar cuenta de la cantidad de representantes y tiempo disponible reconocidos legalmente para ejercer estas funciones, a través del número de delegados según la cantidad de trabajadores por establecimiento y el número de horas pagas que se acuerda para cada uno de ellos.

- Cantidad de delegados por establecimiento

La cantidad de delegados que pueden representar a los trabajadores está regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales, dependiendo

del número de trabajadores en el establecimiento. El artículo 45 establece que: 1) entre 10 y 50 trabajadores, como mínimo debe haber un delegado; 2) entre 51 y 100 trabajadores, como mínimo debe haber dos delegados; y 3) si hay más de 100 trabajadores como mínimo debe haber un delegado más cada 100 trabajadores.

En este sentido, entendemos que todos aquellos convenios que regulen sobre esta materia aumentando la cantidad de delegados por establecimiento ofrecen mejores condiciones.

- Crédito horario máximo a delegados

Al estar estipulado el ejercicio de la representación de los delegados sindicales en los lugares de trabajo, resulta evidente que los empleadores intentarán incluir regulaciones que puedan prever y manejar la actuación de los mismos en los establecimientos, entre ellas, el tiempo que estos trabajadores destinen a cumplir estas funciones gremiales.

Este indicador se define como la cantidad de tiempo, permitida y otorgada por el empleador, que tienen los delegados o miembros de la comisión interna de un establecimiento para dedicarle a las actividades de índole gremial, sin que el mismo sea descontado de su salario.

La Ley de Asociaciones Sindicales establece que los delegados tienen derecho a una cantidad de horas pagas para realizar tareas gremiales, y sostiene que la cantidad de horas deberá ser negociada en los convenios colectivos de trabajo (artículo 44 de la ley 23.551). Al no estar establecido ese tiempo en la ley, cualquier definición del mismo en un convenio indica mejores condiciones, las cuales pueden ser ordenadas según la cantidad de horas previstas.

4.2.2. Constitución de mecanismos de supervisión sindical

4.2.2.1. Sub-dimensión

Otra forma de limitar la prerrogativa de la patronal en el lugar de trabajo refiere a la negociación de diferentes mecanismos que le permiten a las organizaciones obreras participar en decisiones ligadas a aspectos parciales del proceso productivo: compra de fuerza de trabajo, su desgaste y consumo productivo, etc. El grado en que estos mecanismos permiten relativamente acotar la arbitrariedad de los empleadores en el control, la planificación y la dirección de la producción, son expresión

de fuerza sindical, en buena medida ligada a la capa del proletariado de la cual se trate.

Si bien toda negociación colectiva en cierto sentido es por sí misma una forma de incidencia, estas cláusulas regulan mecanismos específicos de supervisión sindical que exceden a las funciones de la representación sindical en el lugar de trabajo que analizamos en el apartado anterior.

4.2.2.2. Indicadores

La arbitrariedad del capitalista individual está acotada por las regulaciones estatales que expresan el interés del capital en general. Esto supone una serie de normas que restringen la posibilidad de realizar determinados contratos (leyes sobre trabajo infantil y femenino), que estipulan condiciones de higiene y salubridad general (tanto referidas a las condiciones requeridas para la habilitación de la actividad como a las condiciones sanitarias que deben guardar los trabajadores para ingresar en determinadas ramas), que prevén condiciones de seguridad para los trabajadores (protección contra riesgos de trabajo), etc. Aun a pesar de la existencia de estas normas, en Argentina no existen otras regulaciones generales similares sobre incidencia o participación sindical en la organización del proceso de trabajo a través de la supervisión obrera. En general, los mecanismos de supervisión por parte de los trabajadores, se basan en conquistas parciales y rara vez se traduce en leyes generales[25].

De ahí que los mecanismos de supervisión a la que hacemos referencia suelen ser establecidos en la propia negociación colectiva. Precisamente por eso, es de suponer que las capas más acomodadas de trabajadores lograrán negociar la existencia (y con mayor grado de atribuciones) de estas instancias. Estos mecanismos pueden ser llevados adelante por distintos órganos con participación sindical: comisión paritaria, comisión ad-hoc, etc. Dado que muchas veces existen instancias con atribuciones similares pero con nombres disímiles, de lo que se trata

25 Por ejemplo, en la provincia de Santa Fe, la ley 12.913/08 estableció la conformación de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo en cada empresa que emplee a más de cincuenta trabajadores, pero sin otorgar a los participantes un fuero especial contra el despido.

es de relevar su existencia independientemente del órgano encargado de llevarlas adelante[26].

En función del análisis de los convenios colectivos seleccionamos tres indicadores referidos a diferentes esferas de supervisión: la primera remite a la compra de fuerza de trabajo (selección de personal); la segunda, a su desgaste (seguridad e higiene); y finalmente una tercera que refiere a la propia organización del escalafón (definición de categorías y puestos de trabajo).

- Supervisión en la selección de los trabajadores

La selección de trabajadores por parte de la patronal, es una de los espacios de mayor arbitrariedad de las relaciones de trabajo. Más allá de las regulaciones generales que limitan la contratación de determinada población (femenina e infantil) o impone condiciones en sus características (por ejemplo, de habilitación sanitaria o educativa), el capital cuenta con la posibilidad de decidir quién entra y quién sale del espacio de trabajo y cuánto dura su permanencia.

Esta prerrogativa se basa en la necesidad por parte del capitalista de asegurarse la inclusión en el proceso productivo de trabajadores con perfiles determinados. En este sentido, la selección hace al carácter del capital como comprador de una mercancía, pero también a la atribución de las funciones del capital como director del proceso productivo (según determinadas necesidades de la producción) pero bajo una forma despótica, y de allí que las características de esa fuerza de trabajo no sólo hagan a sus rasgos productivos sino a su grado de disciplina. Por lo cual, el espacio de selección puede ser utilizado por los empleadores para fragmentar colectivos de trabajadores organizados o desalentar la sindicalización gremial.

En algunos convenios, no obstante, los sindicatos han logrado establecer criterios para incidir en la selección, que limitan esta prerro-

26 Los mecanismos de supervisión se traducen en distintos órganos con diferente composición, distintas funciones y diversas denominaciones. Luego de un primer intento de recolección de datos, la diversidad de situaciones mostró ser tal que se resolvió optar por no relevar según el carácter de estos órganos, sino más bien por el área o esfera de incidencia, Algunas de estas áreas fueron finalmente descartadas porque resultaron no ser relevantes, en tanto no se encontraron regulaciones específicas, por ejemplo, en la incidencia en la administración de sanciones disciplinarias o en decisiones relativas a promociones escalafonarias.

gativa patronal, estableciendo prioridades o preferencias a la hora de contratar nuevos trabajadores. En este sentido, la existencia de un mecanismo de "bolsa de trabajo sindical", donde la afiliación constituye una condición de la selección es indicador de fortaleza sindical, ya que garantiza una afiliación generalizada y permite que los desocupados del gremio puedan volver a insertarse en la actividad. Otra forma de defensa corporativa en la selección de la fuerza de trabajo es la preferencia por miembros de la propia familia obrera, que no sólo hace a garantizar la subsistencia en los propios hogares, sino que permite cierta cohesión del colectivo obrero, aunque en menor grado y en forma más restringida que la "bolsa de trabajo sindical".

- Supervisión de las condiciones de ambiente laboral y salud de los trabajadores

Una de las formas que ha encontrado el sindicato para incidir en las relaciones laborales dentro de la empresa es mediante su participación en comisiones con representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre higiene y seguridad. En este tipo de espacios se disputa la forma y el grado del desgaste de la fuerza de trabajo. Como señalamos a propósito de la determinación de los salarios, sus límites son elásticos. El menor desgaste durante un mismo período supone para los obreros un aumento del valor de la fuerza de trabajo en relación con el precio que los empleadores pagan por ella. La existencia de determinadas normas específicas que mejoren las condiciones sanitarias de higiene y la seguridad contra accidentes de trabajo, limita la tendencia del capital a despilfarrar la salud y la vida de los trabajadores. De todas formas, los ámbitos de incidencia de estas comisiones son muy variables y hasta cierto punto dependen de la rama en que se encuentren insertas: desde los perjuicios impuestos por el ritmo de trabajo hasta la sugerencia de regulación de enfermedades laborales típicas, pasando por mediciones de impacto de riesgos para los trabajadores[27]. En términos generales, posibilitan una herramienta para controlar la forma en que se realiza el trabajo, denunciar prácticas

27 De hecho, la diversidad misma en las cláusulas sobre higiene y seguridad que incluyen los convenios hace muy difícil la construcción de observables estandarizados para su medición.

riesgosas para los trabajadores y participar activamente en propuestas para resolver dichas situaciones.

Estas comisiones pueden organizarse periódicamente o constituirse ante un hecho determinado (como la ocurrencia de un siniestro o la evaluación del impacto de innovaciones en el proceso productivo). Pero en cualquier caso, genera un mayor conocimiento por parte de los representantes obreros de la situación relativa a la seguridad e higiene general dentro de la fábrica.

Para observar este indicador en los convenios colectivos se ha elaborado un sistema de categorías que da cuenta de la existencia de estas comisiones mixtas, y en el caso de existir, las funciones que se le atribuyen, esto es, si pueden o no realizar controles efectivos, o bien, si sólo pueden realizar diagnósticos y proponer mejoras.

- Supervisión en la clasificación de categorías y puestos

Como ya se ha señalado anteriormente, la definición y clasificación de categorías que conforman el escalafón forman parte del proceso de organización del trabajo que determina la patronal como parte de sus prerrogativas de mando sobre el ejército obrero. Sin embargo, la regulación de esta clasificación de tareas a su vez funciona como defensa de los trabajadores, en principio, porque limita la imprecisión sobre el consumo productivo de la fuerza de trabajo propia de los contratos laborales. También porque funciona como trinchera desde la cual intentar contrarrestar los efectos desfavorables que, tanto la propia coyuntura socioeconómica como el avance tecnológico, puedan ocasionar sobre la organización de puestos y categorías.

De ahí que la explicitación del sistema de categorías y puestos constituya una parte de los convenios de trabajo. Pero además en ellos, los trabajadores han logrado incluir mecanismos explícitos de supervisión en caso de que la patronal se plantee su modificación parcial o total. El indicador de esta sub-dimensión estará dado por la previsión de la constitución de estos mecanismos en los convenios laborales.

La tabla de la página siguiente sintetiza los indicadores descritos.

Tabla 2
Dimensiones, sub-dimensiones, indicadores y variables utilizados

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Variables
Condiciones legales laborales inmediatas	Tiempo de trabajo	Extensión de la jornada de trabajo	Horas semanales de trabajo
			Días mínimos corridos anuales de vacaciones y época de otorgamiento
		Distribución de la jornada de trabajo	Existencia y carácter pago o no de turno rotativo
			Existencia y carácter pago o no de turno americano
			Existencia y carácter pago o no de banco de horas
	Organización disciplinaria del proceso de trabajo	Organización jerárquica de puestos y tareas	Existencia y tipo de limitaciones a la subcontratación
			Existencia o no de trabajo en grupos, equipos o células
			Existencia o no de polivalencia inter o intra categorías
		Sistema de promociones	Pago o no de reemplazos según categoría superior
			Existencia de promoción o no por reemplazo
			Incidencia de antigüedad en criterio para promoción
Mecanismos de supervisión obrera	Representación en el lugar de trabajo	Cantidad de delegados por establecimiento	Número de representantes a distintos tamaños del establecimiento
		Crédito horario máximo a delegados	Cantidad máxima de horas mensuales de crédito a delegados
	Constitución de mecanismos de supervisión sindical	Supervisión sobre selección de trabajadores	Existencia de bolsa de trabajo sindical u otros mecanismos de incidencia sobre selección
		Supervisión sobre ambiente laboral y salud	Participación en comisión de higiene y seguridad y atribuciones
		Supervisión en clasificación de categorías y puestos	Existencia y características de instancias de participación en clasificación de puestos y tareas

5. La prueba piloto

Como señalamos anteriormente, para relevar estas dimensiones se diseñó un instrumento de recolección de datos y se realizó una prueba piloto para evaluar su funcionamiento. La puesta a prueba de este instrumento es precisamente el eje principal de este documento.

En términos generales esta prueba buscó observar: a) si los indicadores elegidos permitían distinguir cualitativamente entre diferentes grupos de trabajadores, y b) si esos rasgos observados en cada grupo podían organizarse jerárquicamente según capas.

Para realizar esta prueba se eligieron entonces cuatro casos según los siguientes criterios de selección. Puesto que el carácter más o menos acomodado o pobre de las capas del proletariado se asienta en el grado de desarrollo de las fuerzas productivas en las ramas de actividad en las que se encuentran ocupadas, el primer criterio consistió en la selección de dos ramas de alta productividad y dos de baja productividad. Sin embargo, la comparación entre grandes ramas muy dispares entre sí, especialmente en términos de su grado de subordinación al régimen capitalista, aunque eventualmente podría identificar elementos que a grandes rasgos permitirían caracterizar y ordenar a sus trabajadores en términos de capas, tal vez podría terminar jugando en contra de la aplicabilidad del instrumento a otras situaciones donde estuvieran en juego diferencias más sutiles. En tanto que aquí no estamos aun buscando identificar y clasificar al conjunto del proletariado según capas, sino que nos encontramos en una etapa preliminar de la recolección de datos, optamos por poner a prueba las mediciones resultantes de la aplicación del instrumento a través de la contrastación entre situaciones relativamente más uniformes, de manera de observar hasta qué punto permitía medir diferencias menos gruesas que las que sería posible encontrar entre grandes esferas de actividad. Por esta razón, en función de garantizar cierto grado de uniformidad en el conjunto seleccionado, se circunscribieron las cuatro ramas a la industria manufacturera, considerando que el grado de desarrollo de la división del trabajo social en la misma da lugar a situaciones relativamente disímiles pero en un contexto de relativa homogeneidad, evitando la desproporción evidente que podría surgir del contraste respecto de otras ramas tales como las del comercio o los servicios personales.

Complementariamente, puesto que las condiciones vigentes pueden ser resultado de una negociación colectiva originada en distintos momentos históricos, se seleccionaron convenios negociados en diferentes períodos. Buena parte de los convenios actualmente existentes son posteriores a la ofensiva sobre las condiciones de los trabajadores, generalmente conocida como "flexibilización laboral"[28]. En términos normativos, dicha ofensiva puede ser fechada aproximadamente a partir del año 1991 y consistió en la sanción de legislación laboral y la consecuente introducción de cláusulas en la negociación colectiva que estipulaban contenidos regresivos para los trabajadores en términos de jornada de trabajo, formas de contratación y organización del trabajo[29].

28 Esta conceptualización, aunque ha procurado una primera aproximación, parece oscurecer más que aclarar su objeto de estudio. En primer lugar, porque la noción misma de "flexibilización" fue introducida por la propia burguesía para difuminar el carácter regresivo que los cambios introducidos como parte de su ofensiva tenían sobre la clase trabajadora. En segundo lugar, porque, aun cuando se despoje a este concepto de su carácter apologético y se asuma el carácter degradante del proceso que encubre, engloba un conjunto de transformaciones que, si bien atañen a la fuerza de trabajo, refieren a esferas claramente distintas: las formas contractuales en que la fuerza de trabajo circula en el mercado de trabajo (por caso, si se "flexibilizan" los despidos mediante la reducción o eliminación de indemnizaciones), el desgaste de esa fuerza una vez puesta en funcionamiento (si se "flexibiliza" su tiempo de uso mediante modificaciones en los períodos de descanso semanal o anual), la forma que adopta el consumo productivo de la fuerza de trabajo (si se "flexibiliza" la forma en que se organiza la producción mediante cambios en el propio proceso de trabajo), etc. El englobamiento de estos diferentes procesos bajo la categoría misma de "flexibilización" tiende a obviar el análisis de la forma en que se relacionan entre sí, destacando como articulación entre ellos su simple coincidencia en un momento histórico determinado. Si bien todo esto no ha impedido avanzar en el conocimiento del desarrollo y persistencia de la introducción de "condiciones flexibles", todavía resta mucho por avanzar en el conocimiento del carácter que asume este proceso.

29 Una investigación basada en la forma de articulación entre las características de la regulación de la estructura sindical y de la negociación colectiva y las relaciones de fuerzas sociales en Argentina en la segunda mitad del siglo XX señala que es posible distinguir entre dos grandes períodos: el primero, entre 1945-1975, caracterizado por condiciones crecientemente favorables para la acción sindical y para la cristalización de conquistas laborales para los trabajadores, y el segundo, entre 1976-2001, donde las condiciones se tornaron crecientemente adversas y se produjo una reversión parcial de las conquistas alcanzadas en la etapa previa. Sin embargo, dentro de este segundo período, las primeras formas regresivas se sustentaron en la anulación y restricción de la negociación colectiva, por lo menos hasta su restitución legal en el año 1988, por lo que los cambios en los contenidos negociados recién comenzarían a hacerse efectivos con la sanción de la Ley Nacional de Empleo (Nro. 24.013/91) y otras normas subsiguientes. En ese contexto, los

Aunque posteriormente nueva legislación revirtió parcialmente dichas normas (Ley Nro. 25877/04), los contenidos "flexibilizados" persisten en convenios colectivos negociados hasta la actualidad[30]. Con todo, y aun cuando similares contenidos puedan haber sido introducidos en algunas ramas mediante otras vías, tales como acuerdos parciales posteriores o mediante la negociación por empresas, persisten en ellas en vigencia aun convenios que datan del período previo a la introducción de la "flexibilización laboral". Por esa razón, se consideró en la selección de los casos un criterio temporal, de manera de no restringir la mirada a negociaciones efectuadas sólo en el período histórico actual.

A continuación se muestran los gremios seleccionados a partir de la combinación de ambos criterios:

Tabla 3
Gremios seleccionados para la prueba piloto

Época de negociación de convenio colectivo vigente	Productividad de la rama	
	Alta	Baja
Anterior a la Ley Nacional de Empleo	Químicos	Madereros
Posterior a la Ley Nacional de Empleo	Papeleros	Obreros del vestido

Según el último censo económico realizado en el país correspondiente a los años 2004/2005, y considerando la relación entre valor agregado sobre la cantidad de ocupados, las ramas de "fabricación de sustancias y productos químicos" y "fabricación de papel y productos de papel" se encontraban entre las cinco de mayor productividad dentro

convenios firmados entre 1988 y 1991 habrían conservado, en términos generales, las características de la etapa anterior (Campos, Luis, "Estructura sindical, negociación colectiva y relaciones de fuerza. Un análisis de la trayectoria de las formas de organización y acción sindical en el largo plazo, Argentina 1945 – 2001", tesis ante el Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, defendida en Buenos Aires, en junio de 2010, p308 y ss.).

30 Campos, Julia; Campos, Luis; Campos, Mariana y Frankel, Jimena, "La negociación colectiva en la posconvertibilidad: algo más que meras disputas salariales", en Delfini, Marcelo y Montes Cató, Juan (comps.), *Recomposición sindical y respuestas del capital en Argentina ¿hacia nuevas relaciones laborales?*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines, 2015.

de la industria manufacturera[31]. En el año 2003 produjeron 132,2 y 106 miles de pesos de valor agregado por ocupado, respectivamente.

En el otro extremo, "fabricación de prendas de vestir; terminación y teñido de pieles" y "producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables" se encontraban entre las cinco ramas manufactureras de menor productividad[32]. En el año 2003, la primera produjo 35,5 miles de pesos de valor agregado por ocupado, mientras que la segunda produjo 33,6.

Las dos primeras tienen una productividad que representa entre tres y cuatro veces la de las dos segundas.

Dentro de cada una de estas ramas se seleccionaron los convenios vigentes más abarcativos: es decir los que fueran de alcance nacional para toda la rama de actividad. No fueron considerados en el relevamiento ni los convenios por empresa ni los de carácter zonal, restringidos a una jurisdicción específica.

A partir de estas restricciones se determinó cada colectivo de obreros a analizar considerando como unidad de identificación a la organización sindical por cada una de las cuatro ramas de actividad seleccionadas. Pero, como un mismo sindicato puede entablar negociaciones con diferentes cámaras patronales, también se seleccionó a aquella asociación que fuera más abarcativa dentro de cada rama.

En la Tabla 4 se detallan las partes sindical y patronal seleccionadas y el convenio colectivo firmado por ambas vigente al momento del relevamiento.

Esa selección circunscribe los colectivos de obreros seleccionados al interior de cada rama. Esto es, las condiciones legales a analizar a través de las negociaciones colectivas no rigen para el conjunto de los trabajadores registrados en cada actividad, ya que una parte puede estar

31 Las otras tres ramas eran: "fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear", "fabricación de metales comunes" y "fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática".

32 Los otras tres con menor productividad eran: "curtido y terminación de cueros; fabricación de artículos de marroquinería, talabartería y calzado y de sus partes", "fabricación de equipo de transporte no clasificados previamente" y "fabricación de muebles y colchones; industrias manufactureras no clasificadas previamente".

Tabla 4
Partes sindical, patronal y convenios colectivos analizados

Convenio vigente	Parte sindical	Parte Patronal	Negociaciones excluidas
335/75	Unión de Sindicatos de la Industria de la Maderera de la Argentina (USIMRA)	Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines (FAIMA)	No incluye negociaciones por empresa, o por sindicatos zonales (Cipolletti y Mar del Plata) ni con otras patronales (Cámara Argentina de la Industria de Maderas Aglomeradas)
412/05*	Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)	Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel	No incluye negociaciones por empresa, ni por sindicatos zonales ni con otras cámaras patronales (Cámara Argentina de Fabricantes de Envases de Cartón y/o de Papel, Tubos y Afines, Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado, Cámara de Fabricantes de Bolsas Industriales de Papel, Cámara Argentina del Papel y Afines)
77/89	Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQP)	Cámara Argentina de Industrias Químicas y Petroquímicas	No incluye negociaciones por empresa, ni por sindicatos zonales (Ciudad de Buenos Aires y adyacentes, Zarate) ni otras cámaras patronales (Cámara Argentina de Fabricantes de Acumuladores Eléctricos, Cámara Argentina de Aguas Lavandinas y Afines)
626/11**	Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)	Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA)	No incluye negociaciones por empresa, por otros sindicatos (Unión de Cortadores de la Indumentaria) zonales (Córdoba, Mendoza) ni con otras cámaras patronales (Cámara Industrial de Peletería)

* Durante el momento de redacción de este trabajo, se firmó un nuevo convenio para papeleros (CCT 680/14). Una revisión del mismo mostró que no introduce diferencias en los aspectos relevados respecto del convenio que tomamos como referencia en este ejercicio.

** Se trata de una reformulación parcial del convenio N° 544/08, que ya había sido modificado también por convenio N° 593/10.

regido por condiciones establecidas por otros convenios (sea porque son representados por otros sindicatos, sea porque se trata del mismo sindicato pero en negociación con otras cámaras patronales). Estas condiciones tampoco corresponden para las negociaciones llevadas adelante por el sindicato de referencia pero a nivel de empresa. De todas formas, en este último caso, la negociación por actividad establece un mínimo de condiciones para los trabajadores, que al menos formalmente, la negociación por empresa no podría menoscabar.

Más allá de lo expuesto, estas limitaciones no deberían afectar los resultados a fines comparativos, propósito para el cual se realiza precisamente la prueba piloto.

Otro aspecto a considerar en la delimitación de los casos seleccionados es la temporal.

Los convenios colectivos vigentes son cuerpos completos de normas, las cuales son parcialmente modificadas periódicamente por acuerdos entre las mismas partes de la negociación original. Aunque el grueso de la información fue recabada a partir de los convenios respectivos, fue necesario analizar los acuerdos subsiguientes en función de detectar si contenían o no elementos pertinentes para nuestro análisis, fuera porque modificaban cláusulas acordadas previamente o porque incorporaran otras nuevas sobre aspectos no negociados hasta entonces.

En la Tabla 5 detallamos por cada gremio, la cantidad de acuerdos en los cuales se detectó información relativa a las dimensiones de nuestro estudio.

Como se puede apreciar de un total de 94 acuerdos, sólo 13 incorporaban modificaciones en las dimensiones seleccionadas para nuestra investigación. Buena parte de los acuerdos descartados correspondían a negociaciones de actualización en el monto de los salarios.

Los acuerdos relevados fueron delimitados temporalmente entre la fecha de vigencia del convenio colectivo hasta diciembre del año 2014.

Tabla 5
Cantidad de acuerdos que se articulan con los convenios colectivos analizados

Gremios	Acuerdos		
	Con información pertinente	Sin información pertinente	Total
Madereros	7	35	42
Papeleros	3	9	12
Químicos	2	23	25
Obreros del vestido	1	14	15
Total	13	81	94

La fecha inicial varía según el año de firma del convenio colectivo, de carácter relativamente reciente para el caso de los trabajadores papeleros y del vestido (2005 y 2011, respectivamente), y más alejado en el tiempo en el de los químicos y petroquímicos (1989) y, más aún, en el de los madereros (1975).

La fecha final (diciembre de 2014) corresponde a que se trata del momento de cierre de las negociaciones luego de la primera coyuntura de caída del salario real en la industria manufacturera[33] luego de un proceso de relativa mejora desde la crisis del año 2001 (aunque ya se había producido un período de estancamiento en el lapso 2008-2009)[34].

33 Dado que la medición oficial del índice de precios (IPC-INDEC) ha sido objeto de cuestionamientos desde el año 2007, incluso por miembros de la propia comisión convocada por el poder ejecutivo para su diagnóstico y evaluación (según "Informe técnico de la Universidad de Buenos Aires con relación a la situación del INDEC", presentado al Consejo Académico de Evaluación y Seguimiento, julio de 2010), para el cálculo del salario real se ha optado por el índice alternativo elaborado en base a la información de nueve provincias (IPC-9 provincias) por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) ("Propuesta de un indicador alternativo de inflación", CIFRA, marzo de 2012).

34 En el período 2008-2011 la evolución de la industria manufacturera se habría caracterizado por el impacto de la crisis económica (especialmente en 2009) y el posterior agotamiento del crecimiento del empleo industrial, a diferencia de lo sucedido en la fase previa, de 2003 al 2007. Esta primera fase habría estado marcada por un aumento en el uso de la capacidad ya instalada (compensando el descenso producido por la crisis del 2001/02), mientras que en la segunda se habría acelerado el incremento en la productividad probablemente por cambios tecnológicos y organizacionales (Marshall, Adriana y Perelman, Laura, "El empleo industrial: balance de una década 2003-2012", ponencia presentada

La observación de las condiciones de los distintos grupos seleccionados a ese momento podría presumiblemente permitir diferenciar entre aquellas capas que, precisamente por su posición acomodada, pudieron atravesar de mejor manera la coyuntura crítica, respecto de las restantes capas de trabajadores.

Una primera contrastación con datos provenientes de otra fuente permite ya observar diferencias significativas entre los salarios de los grupos seleccionados[35]. Si tomamos como medida de resumen el promedio del salario anual mensualizado de los trabajadores registrados correspondientes a cada actividad es posible observar que existe (ver Tabla 6) tanto una desagregación importante de subramas como una diferencia salarial relativamente importante entre ellas, en la actividad maderera y en la química. Tan es así que el salario promedio de la rama con menor

en el 11° Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto de 2013).

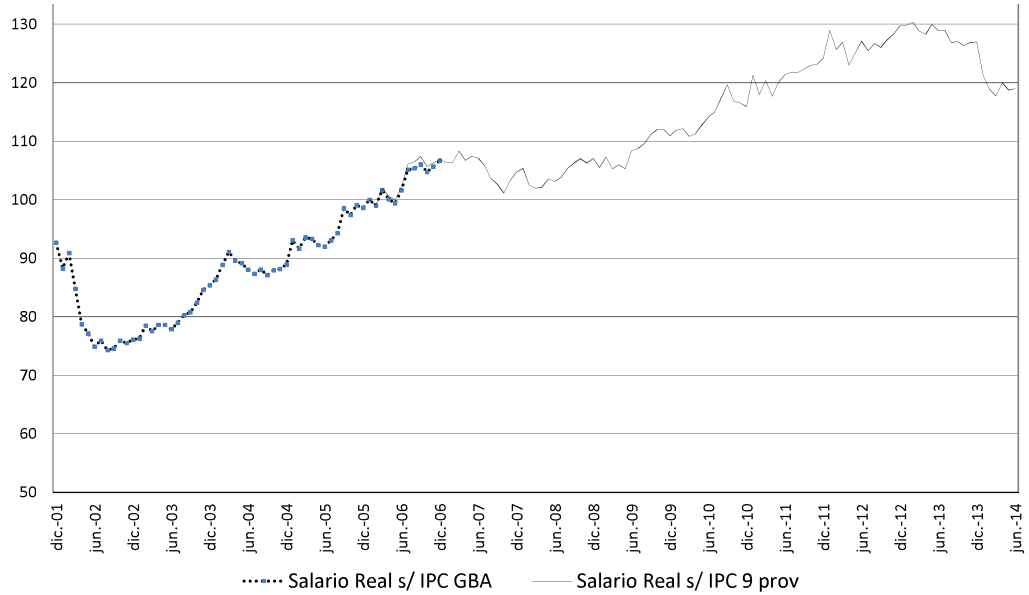
35 Los datos corresponden a la serie de remuneraciones anuales publicada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación para el año 2014.Debido a que al momento de redacción de este informe no se encontraba actualizada la serie anual de remuneraciones, se tomaron provisoriamente los datos correspondientes a septiembre de ese año.

Esta fuente utiliza datos provenientes del Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA) y surge de las declaraciones mensuales que realizan los empleadores sobre la nómina de trabajadores en relación de dependencia para el pago de aportes y contribuciones. Considera como base de cálculo la denominada "remuneración por todo concepto" para cada mes, previa a las deducciones por cargas sociales, e incluyendo adicionales de periodicidad no mensual, horas extraordinarias, viáticos, sueldo anual complementario y bonificación por vacaciones. La cobertura del registro es nacional e incluye al total de trabajadores registrados del sector privado que se desempeñan en todas las ramas de la actividad económica. Por ende, a grandes rasgos el grueso del universo comprendido coincide con el abarcado por la negociación colectiva .Además los datos se clasifican siguiendo el sistema de categorías propuesto en el Código Industrial Internacional Uniforme (CIIU), un clasificador internacional de ramas y subramas de la economía, lo cual permite agregar y/o desagregar ramas buscando el agrupamiento que más se acerque a los convenios de actividad de referencia.

De todas maneras, en la consideración de estas medidas salariales debe tenerse en cuenta, por un lado, que su resultado puede estar influido, no sólo por las variaciones en el monto de la remuneración, sino por el número de trabajadores en cada rango salarial, y por otro, que entre los asalariados se encuentra considerado el personal directivo, el cual no puede ser discriminado, y por ende, puede dar lugar a una sobreestimación del salario, puesto que la negociación colectiva no incluye a este tipo de personal. Aun así, esta sobreestimación estaría afectando a todas las actividades involucradas.

Gráfico 1

Evolución del salario real de los trabajadores registrados de la industria manufacturera. Diciembre de 2001 a junio de 2014



Enero de 2006 = Base 100

Fuente: Elaboración propia a partir de remuneración desestacionalizada promedio de los trabajadores registrados en la industria manufacturera (Observatorio del Empleo y la Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Índice de Precios al Consumidor - Gran Buenos Aires (INDEC). Índice de Precios al Consumidor - 9 provincias (CIFRA).

Tabla 6: Salarios según ramas y sub-ramas

CIIU	Actividad	Salario promedio	CIIU	Rama	Salario promedio	CIIU	Sub-rama	Salario promedio
20	Maderera	$ 6.742	201	Aserrado y cepillado de madera	$ 5.561	2010	Aserrado y cepillado de madera	$ 5.561
			202	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y materiales trenzables	$ 7.671	2021	Fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados, tableros laminados, tableros de partículas, y tableros y paneles n.c.p.	$ 10.129
						2022	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	$ 7.691
						2023	Fabricación de recipientes de madera	$ 5.018
						2029	Fabricación de productos de madera n.c.p.; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables	$ 6.965

18	Industria del vestido	$ 8.894	181	Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	$ 8.898	1810	Fabricación de prendas de vestir, inclusive de cuero	$ 8.898
			182	Confección de prendas de vestir de piel	$ 7.129	1820	Terminación y teñido de pieles; fabricación de artículos de piel	$ 7.129
21	Papelera	$ 14.332	210	Fabricación de papel y de productos de papel	$ 14.332	2101	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón	$ 15.607
						2102	Fabricación de papel y cartón ondulado y envases de papel y cartón	$ 14.264
						2109	Fabricación de artículos de papel y cartón	$ 13.425

(Continúa en la página siguiente)

Tabla 6 (continuación de la página anterior)

24	Química	$ 20.416	241	Fabricación de sustancias químicas básicas	$ 22.290	2411	Fabricación de sustancias químicas básicas, excepto abonos y compuestos de nitrógeno	$ 22.453
						2412	Fabricación de abonos y compuestos de nitrógeno	$ 27.128
						2413	Fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético	$ 20.670
			242	Fabricación de productos químicos n.c.p.	$ 20.249	2421	Fabricación de plaguicidas y productos químicos de uso agropecuario	$ 21.394
						2429	Fabricación de productos químicos n.c.p.	$ 17.433
			243	Fabricación de fibras manufacturadas	$ 10.314	2430	Fabricación de fibras manufacturadas	$ 10.314

Fuente: Elaboración propia en base al Observatorio del Empleo y la Dinámica Empresarial (OEDE), Ministerio de Trabajo de la Nación.
Nota: Tanto los datos del sector maderero, de la industria del vestido como del papelero se corresponden con el universo de trabajadores comprendidos por los tres convenios colectivos analizados. Respecto del sector químico, para poder lograr la misma correspondencia, fue necesario no considerar los datos de las subramas: fabricación de pinturas (CIIU 24220), fabricación de medicamentos, productos farmacéuticos y productos de laboratorio (CIIU 24231. 24232 y 24239) y fabricación de jabones, cosméticos y perfumes (CIIU 24241 y 24249) comprendidas en el interior de la rama "fabricación de productos químicos n.c.p.". Las subramas mencionadas se corresponden con otros convenios colectivos de actividad propios, distintos del de los químicos. Sin embargo, dada la forma en que la fuente presenta los datos, no es posible sustraer dichas subramas del cálculo del salario promedio total de la rama "química", dentro del cual quedan incluidas.

remuneración entre las químicas (fabricación de fibras manufacturadas) es similar al de la rama con mayor ingreso promedio en las madereras (fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados, tableros laminados, tableros de partículas, y tableros y paneles n.c.p.). Ni en la industria del vestido ni en la papelera se observan semejantes grados de desagregación de ramas ni de dispersión salarial.

De todas formas, es posible observar una muy clara diferencia entre los distintos grupos: la actividad maderera y la industria del vestido se encuentran en un nivel considerablemente inferior al de las actividades papelera y química; siendo esta última la que mayor salario promedio registra. Por cada $100 de los madereros, los del vestido reciben $132, pero los papeleros, $213, y los químicos, $303.

6. Resultados de la prueba piloto

6.1. Tiempo de trabajo

Respecto a la extensión de la jornada de trabajo semanal, se consideró como indicador la cantidad máxima de horas semanales de trabajo consignada en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo y, en los casos de omisión, se tomó la jornada máxima legal establecida: 48 horas semanales.

Para la extensión de la jornada de trabajo anual, se consideraron como indicadores la época de vacaciones y la cantidad de días mínimos de vacaciones. Respecto del primero, se establecieron dos criterios para el relevamiento: si las vacaciones pueden ser otorgadas en cualquier momento del año o si deben otorgarse entre el 1° de octubre al 30 de abril tal como lo establece la ley. En los casos de omisión, se tomó lo establecido legalmente. Respecto del segundo, se consideró la cantidad de días de vacaciones para los trabajadores con menor antigüedad, y en caso que se estipularan días hábiles se los tradujo a días corridos; en los casos en donde no se estipularan los días de vacaciones se consignó el mínimo legal, es decir, 14 días.

Respecto a la distribución de la jornada de trabajo, se establecieron como indicadores tres modalidades posibles de organización de la misma: 1) turno rotativo; 2) turno americano y 3) banco de horas. El relevamiento de estos indicadores se realizó consignando la siguiente información de los convenios:

- si se dejaba explícito que la jornada no iba a ser organizada bajo alguna de esas modalidades;

- si se dejaba explícito que la jornada iba a ser organizada bajo alguna de esas modalidades CON el pago de un plus salarial por el mayor desgaste que implica la misma;

- si se dejaba explícito que la jornada iba a ser organizada bajo alguna de esas modalidades SIN el pago de un plus salarial por el mayor desgaste que implica la misma, o bien no se regula dicho aspecto, por lo que queda a discreción del patrón.

La ubicación de estos grupos seleccionados se corresponde, en su mayoría, con lo establecido por la legislación; sólo son los trabajadores químicos los que han logrado superar, apenas y en algunas cuestiones, los mínimos legales. Ver Tabla 7.

Con respecto a la extensión de la jornada anual, el convenio de la actividad química aumenta en uno la cantidad de días mínimos de vacaciones para los trabajadores de menor antigüedad; sin embargo, posteriormente, a través de un acuerdo de actividad firmado en el año 2004, se acuerda que las vacaciones pueden ser otorgadas en cualquier momento del año, aunque se garantiza que cada tres años esa licencia se otorgue en época estival.

En relación a la distribución de la jornada de trabajo, también es el convenio de químicos el único que establece la modalidad de turno rotativo con el pago de un plus salarial.

Es posible preguntarnos a partir de lo relevado, si la réplica de lo establecido en la legislación general y por ende, las pocas diferencias en materia de jornada de trabajo tienen que ver con las características del mercado de trabajo para el periodo analizado; o si más bien, se trata de una condición poco flexible para la negociación particular dentro del capitalismo. Esta reflexión surge especialmente de la observación del caso de los químicos, los cuales pese a ser tradicionalmente considerados como parte de una capa en mejores condiciones, en términos de tiempo de trabajo, logran un día más de vacaciones mínimas que el resto, pero no una jornada más reducida (ni siquiera bajo su regulación como “trabajo insalubre”).

Tabla 7

Indicadores de extensión y distribución de la jornada de trabajo según grupos seleccionados

Indicadores de extensión y distribución de la jornada de trabajo			Según ley	Madereros	Obreros del vestido	Papeleros	Químicos
Extensión de la jornada de trabajo (a)	Semanal	Cantidad máxima promedio de horas semanales de trabajo	48	48	48	48	48
	Anual	Época de vacaciones	Del 1/10 al 30/04	Del 1/10 al 30/04	Del 1/10 al 30/04	Del 1/10 al 30/04	Cualquier época del año
		Días mínimos corridos de vacaciones	14	14	14	14	15
Distribución de la jornada de trabajo(b)		Turno rotativo	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica	Especifica con pago de plus
		Turno americano	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica
		Banco de horas	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica

(a) En la actividad química se negoció un acuerdo en el año 2004 que establece que las vacaciones pueden ser otorgadas en cualquier época del año "respetando el otorgamiento de un periodo completo de vacaciones cada tres (3) años entre el 1º de diciembre y el 31 de marzo" (Acuerdo 89/2004, Art. 3.1).

(b) En relación a la modalidad de turno rotativo, el convenio de la actividad química establece un adicional que adopta la forma de porcentaje sobre el salario de cada trabajador. Ese porcentaje aumenta según si la rotación es entre turnos matutinos, vespertinos y nocturnos; y según si incluye días de fin de semana. Es decir, el porcentaje más alto (20%) es para aquellos trabajadores que roten entre turnos diurnos y nocturnos que incluyan sábado y domingo, mientras que el porcentaje más bajo (9%) es para aquellos trabajadores que roten entre turnos exclusivamente matutinos y vespertinos que no incluyan domingo (CCT 77/89, Art. 46).

6.2. Organización disciplinaria del proceso de trabajo

El análisis de la organización disciplinaria del proceso de trabajo fue abordado a partir de dos grandes sub-dimensiones.

La primera subdimensión refiere a la medición de la ruptura o permanencia de la delimitación jerárquica del escalafón a través de tres indicadores: subcontratación, polivalencia y constitución de grupos o células de trabajo. Ver la Tabla 8

El indicador de subcontratación es el que ofreció una mayor posibilidad de discriminación de la situación de los trabajadores de las diferentes actividades, ya que el trabajo en células o equipos no apareció en ningún convenio, mientras que la polivalencia sólo apareció ambiguamente en el convenio de la industria del vestido[36]. Aparecen aquí algunas preguntas relativas a la incidencia del régimen bajo el que se organiza el proceso de trabajo en cada rama y la existencia de este tipo de cláusulas. ¿Existe la misma posibilidad de desarrollar formas de polivalencia o trabajo en células o equipos en ramas donde domina el régimen de la manufactura que en aquellas donde prima la gran industria? ¿Es posible que la polivalencia aparezca, aunque implícita, en el caso de los trabajadores de la indumentaria, debido precisamente a la persistencia de la organización basada en el trabajo parcelario? En contrapartida, la ausencia de este tipo de cláusulas en la actividad química ¿responde a que bajo la forma de la gran industria, la organización de categorías en base a la definición de competencias generales ya implica en forma inherente un grado de polivalencia?

Respecto a la subcontratación, y a pesar de las diferentes formas de formulación, observamos que tanto los trabajadores de la actividad química como los de la actividad papelera poseen en sus convenios una limitación similar. Esta limitación no refiere a la posibilidad misma de la subcontratación sino a su modalidad, es decir no se impide subcontratar

36 Efectivamente se trata de una cláusula que refiere a reemplazos transitorios antes que a polivalencia, aunque la forma en que la misma aparece redactada puede dar lugar a diferentes interpretaciones. Incluso en el inciso f) del mismo artículo 4 del CCT se especifica que "el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a las formas y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esta facultad, ni alteren modalidades del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando un trabajador realice dos o más tareas, cobrará por la mejor remunerada de ellas."

sino que obliga a que los trabajadores subcontratados queden amparados bajo el convenio de la actividad en cuestión, asegurando el encuadre y la representación sindical de los trabajadores de las llamadas "tareas normales y específicas del establecimiento".

Por su parte, aunque la actividad de madereros introduce ciertos límites para la subcontratación de trabajadores, mediante la prohibición del contratista de trabajo a destajo dentro del establecimiento, no establece limitaciones sobre otras modalidades posibles de contratación, por lo que cabe la pregunta respecto del grado de extensión que alcanza efectivamente esta restricción. Además, al tratarse del convenio más antiguo (data de 1975), la contratación que regula no podía prever los procesos de tercerización que se difundieron en distintas ramas en las décadas siguientes. De haber sufrido la actividad maderera dichos procesos, lo cierto es que el convenio no incorporó modificaciones al respecto.

Finalmente, en la actividad del vestido no aparece estipulado nada al respecto, correspondiendo lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

La segunda sub-dimensión sobre la que trabajamos refiere a las regulaciones de la promoción de los trabajadores dentro del propio escalafón. Para ello desarrollamos tres indicadores que remiten a los criterios de la promoción, el pago por reemplazos y la promoción por reemplazo. Ver la Tabla 9.

En los tres indicadores se evidencia una variación significativa en la forma en que los diferentes colectivos de trabajadores negocian el ascenso entre categorías.

Los trabajadores de la industria química establecen diferentes criterios de promoción, entre los que se encuentra la antigüedad del trabajador, y un criterio más ambiguo definido como "aptitudes para desarrollar la tarea" (CCT 77/89, art.35). A estos criterios de promoción se le suma la posibilidad de promover de categoría a partir del reemplazo de un trabajador perteneciente a una categoría superior, cumplido un determinado período estipulado en el convenio. En este sentido los trabajadores de la industria química cuentan con la posibilidad de promover, tanto por un canal que consta de al menos un criterio independiente de la decisión del empleador, como a partir de la realización de reemplazos de categorías superiores.

Tabla 8
Indicadores de organización jerárquica de puestos según grupos seleccionados

Indicadores de organización jerárquica	Madereros	Obreros del vestido	Papeleros	Químicos
Subcontratación	Se limita la tercerización o subcontratación de personal en determinadas modalidades (a)	No se estipula nada al respecto. Por omisión, corresponde LCT	Se excluye al personal contratado de los "trabajos normales de producción y/o mantenimiento de rutina" (b)	Garantiza vigencia del convenio para trabajadores de la "actividad específica y normal del establecimiento" (c)
Equipos, grupos o células	No especifica	No especifica	No especifica	No especifica
Polivalencia	No especifica	Movimientos transitorios entre categorías (d)	No especifica	No especifica

(a) La limitación solo alcanza a los contratistas de trabajo a destajo. Se establece que estas contrataciones no pueden realizarse dentro de los establecimientos (CCT 335/75, art. 22d).

(b) Prohíbe la incorporación dentro del convenio de los trabajadores "de confianza de la empresa" y del "personal de empresas especializadas contratadas para que desempeñen dentro del establecimiento de la actividad, en tareas de construcción, reparación o modificación de obras civiles; servicios de informática; servicios de seguridad sobre personas o bienes, limpieza de oficinas o establecimientos; manejo, recepción y despacho de materiales…, servicios médicos y de enfermería; preparación y distribución de servicios de comida…, técnicos y profesionales que realicen pasantías, practicas rentadas y los becarios en tareas temporarias" (CCT 412/05, art.2). No obstante el mismo convenio extiende la cobertura a todo trabajador "que realice una de las tareas comprendidas en este convenio colectivo de trabajo… cualesquiera sea la modalidad contractual haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen en los establecimientos" (art. 5).

PIMSA *Documentos y comunicaciones*, 2016, Nº 16. ISSN 0329-1456

(c) “Las empresas serán directamente responsables del incumplimiento por los contratistas y/o subcontratistas a las normas laborales vigentes, ejerciendo un estricto control administrativo de los pagos de jornales, cargas sociales y/o aportes establecidos en virtud de leyes y/o convenios colectivos de los gremios que correspondan. Queda aclarado que en ningún caso el personal contratado podrá efectuar trabajos normales de producción y/o mantenimiento de rutina…. Las empresas no podrán contratar o subcontratar obras, servicios o trabajos de la actividad normal y específica del establecimiento, salvo que aquellas se encuadren y cumplan la convención colectiva de trabajo y acepten la representación sindical química y petroquímica” (CCT 77/89, art. 33).

(d) Aunque el convenio de trabajadores del vestido no habla de polivalencia específicamente, establece una cláusula de “desplazamiento transitorio del trabajador”, según la que “todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa, como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incremento de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual, etc., el trabajador podrá desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro de la fábrica, sin que por ello se le haga perder remuneraciones o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hicieran necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación esta que deberá ser tratada de común acuerdo” (CCT 626/11, art. 4, inc. e).

Tabla 9
Indicadores de promoción según grupos seleccionados

Indicadores de promoción	Madereros	Obreros del vestido	Papeleros	Químicos
Pago por reemplazo	No especifica	No especifica (b)	Sí (c)	Sí (d)
Promoción por reemplazo	Sí (a)	No especifica	No (c)	Sí (d)
Criterios de promoción	Antigüedad y otros criterios (promoción automática y examen de capacidad)	Criterios que no contemplan antigüedad (período de prueba)	Antigüedad y otros criterios ("capacidades teóricas y/o prácticas")	Antigüedad y otros criterios ("aptitudes para desarrollar la tarea")

(a) Aunque no refiere explícitamente a reemplazos, estipula "cuando un obrero se desempeñara circunstancialmente en una categoría superior a la habitual por un periodo continuado de seis (6) meses a discontinuo por un plazo total de un (1) año, transcurrido dicho lapso será considerado automáticamente Medio Oficial; y a los seis (6) meses de revestir dicha categoría tendrá derecho a solicitar que se le tome un examen de capacidad para pasar a la categoría de Oficial" (CCT 335/75, art. 13).

(b) Aunque no está explicitado el pago por reemplazo, sí se dispone que "el trabajador que realice dos o más tareas cobrará por la mejor remunerada de ellas" (art. 4, apartado f). Sin embargo, esta cláusula puede referir a situaciones de polivalencia y no necesariamente a reemplazos.

(c) "La cobertura [de reemplazos] tendrá siempre carácter transitorio". No obstante, los mismos se pagan de acuerdo a la categoría del reemplazado (CCT 412/05, art. 9).

(d) "Al llegar dichos reemplazos a cuarenta y cinco (45) jornadas o trescientos sesenta (360) horas acumulativas, el reemplazante quedará automáticamente confirmado en su nueva categoría y sueldo. Una vez promovido el reemplazante y vuelto el reemplazado a su puesto, quedará aquel nuevamente en su trabajo anterior, conservando su categoría adquirida y percibiendo el sueldo correspondiente a la misma, y será reemplazante obligado hasta que se produzca la vacante en la sección" (CCT 77/89, art. 21).

Los papeleros, por su parte, cuentan con el criterio de antigüedad sumado a ciertas capacidades teórico/prácticas: "a igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediatamente inferior posean mayor antigüedad en la sección" (art. 8 CCT 412/05). Entre estos trabajadores, los reemplazos no constituyen fundamento para cubrir vacantes, ya que el convenio explicita que "la cobertura (de reemplazos) tendrá siempre

carácter transitorio", no obstante lo cual, son pagados de acuerdo a la categoría del reemplazado (art 9 CCT 412/05).

Los trabajadores de la industria del vestido no cuentan con la antigüedad entre los criterios para promover de categoría. La promoción se realiza a partir de un período de prueba que dura "entre 60 y 15 días" (sic) a criterio del empleador (art. 23 CCT 626/11). La situación de estos trabajadores es más desventajosa que los anteriores ya que el convenio no especifica ni pago ni promoción por reemplazos. Estas ausencias deben ser leídas a la luz de las cláusulas de "desplazamiento transitorio del trabajador" y de "requisitos para la modificación de las condiciones de trabajo" (artículo 4, inciso e) y f)) ya analizadas en el apartado sobre polivalencia, aunque las mismas no refieren a reemplazos específicamente sino al desplazamiento transitorio de personal y a la realización concreta de dos o más tareas a la vez.

Entre los trabajadores de la madera, la categoría de los obreros[37], posee una promoción dentro del escalafón independiente de la existencia de vacantes, similar a la estipulada en el caso de los químicos. Efectivamente, los aprendices pasan a medio oficiales automáticamente al cumplir 6 meses corridos o 1 año discontinuo de desempeño en la categoría superior, ya sea en la misma u otra empresa. La posibilidad de acceder a la categoría de oficial, sin embargo, requiere de seis meses de antigüedad en la misma categoría y de un examen de capacidad a pedido del trabajador. El mismo será "tomado por un representante del empleador y el Delegado General del establecimiento o el obrero que este designe" (art. 13 CCT 335/1975). Este último elemento (inclusión del delegado de personal) también puede observarse como una forma del colectivo de trabajadores de garantizar mecanismos de control en las promociones dentro del escalafón.

Resulta llamativo que, a pesar de que las formas de organización de las categorías son estipuladas en forma similar en la industria maderera y la del vestido (aprendiz, medio oficial y oficial), las formas de promoción difieran en una y otra, especialmente en lo relativo a la presencia del criterio de antigüedad. Cabe la pregunta si en esta diferencia ha incidido el momento en que fueron negociados ambos convenios u otros factores.

37 El convenio distingue la promoción de los "obreros" respecto de la de los "foguistas", que cuentan con un sistema diferente (CCT 335/75, art. 11).

Los tres indicadores seleccionados de este segunda subdimensión parecen ser más sensibles a la hora de distinguir la situación de los diferentes grupos.

6.3. Representación en el lugar de trabajo

Respecto a la cantidad de delegados, debido a la diversidad de escalas que se establecen en los convenios para determinarla, se contrastó el número mínimo por establecimiento[38] en comparación con los siguientes rangos establecidos legalmente:

1) como la ley establece el primer delegado a partir de la existencia de diez trabajadores, se consideró como primer indicador la cantidad de delegados determinada por los convenios para establecimientos de nueve trabajadores, de manera tal de conocer si mejoraban esa cantidad mínima;

2) la siguiente medición fue la cantidad de delegados correspondientes para 50 trabajadores, ya que la ley establece ese número para incorporar un segundo delegado, pero existen convenios en que para ese mismo volumen de trabajadores puede corresponder un tercer y hasta un cuarto delegado.

3) finalmente, el número de trabajadores a partir del cual se comienza a incorporar un delegado según una cantidad fija de trabajadores. Legalmente, a partir de cada cien empleados se incorpora un delegado cada cien trabajadores. Por eso, a los doscientos empleados debería existir como mínimo un tercer delegado, pero existen convenios que mejoran esa escala, fijando un nuevo delegado cada cincuenta trabajadores.

En síntesis, se fijaron las tres mediciones según la cantidad de delegados que se establezcan en contraste con los límites máximos establecidos por la ley para tres, uno y ningún delegado. En términos de cantidad de trabajadores, se trata de la cantidad de delegados

38 Aunque algunos convenios aclaran que la cantidad de delegados debe ser determinada según los distintos turnos existentes al interior de cada establecimiento, no se tomó la explicitación o no de esta condición como indicador ya que está prevista por la propia ley: "(...) en los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo" (Ley N° 23.551, Art. 45). Tampoco se consideró la existencia explícita o no de una definición de "establecimiento", ya que, su contenido era de difícil estandarización y no parecía ser una condición generalizada en los convenios.

establecidos por cada convenio para establecimientos con nueve, cincuenta y doscientos empleados. Y en los casos en que el convenio no lo estipulara, se consideró que correspondían por omisión los valores establecidos en la ley.

En lo referido al crédito horario se consideró como indicador la cantidad máxima de horas mensuales pagas correspondientes a cada delegado. Como no todos los convenios establecen la medida de este crédito de la misma forma, los datos fueron estandarizados siguiendo los siguientes criterios: a) si aparecía formulado en cantidad de días, se tomó como equivalente por cada jornada una cantidad de ocho horas (según el límite establecido para una jornada máxima según la Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544), b) si se determinaba semanalmente, se mensualizaba a cuatro semanas, c) si se especificaba el carácter "no acumulable", se consideraba el monto establecido como máximo, d) si el crédito se determinaba grupalmente para el conjunto de delegados, se consideraba el total del grupo como máximo (en el supuesto de que como mínimo debía existir un delegado), e) si era determinado según el tamaño del establecimiento, se consideraba como máximo el correspondiente al establecimiento mayor. Complementariamente, se consideró como la situación más desfavorable a aquella en la que el crédito horario no estuviera fijado, y en el otro extremo, aquella otra en que fuera establecido como "ilimitado".

Tabla 10
Indicadores de representación en el lugar de trabajo según grupos seleccionados

Indicadores de representación en el lugar de trabajo		Según ley	Madereros	Obreros del vestido	Papeleros	Químicos
Cantidad de delegados (a)	…a 9 personas	0	0	0	0	3
	…a 50 personas	1	2	1	2	4
	…a 200 personas	3	4	3	4	5
Crédito horario máximo mensual por delegado (b)		No estipula	8	7,5	30	Ilimitado

(a) En el caso de los obreros del vestido, el convenio no establece escala propia para la cantidad de delegados, por lo que corresponde por omisión lo establecido legalmente. En el caso de los químicos, se establece una Comisión Interna conformada, como mínimo por un delegado general, un subdelegado general y un delegado titular, a los cuales se van sumando delegados titulares y suplentes según la escala correspondiente (CCT 77/89, Art. 86). Aunque "los miembros suplentes sólo se harán presentes ante la ausencia de los titulares", la medición incluye a los primeros, puesto que no están establecidos por ley, y su mera existencia ya les otorga la misma tutela gremial que corresponde a los titulares.

(b) En el caso de los madereros se establece "una jornada o dos medias jornadas normales y habituales no acumulativas y por mes" (Acuerdo 1470/14, art. 39, pto. h). El crédito gremial entre los obreros del vestido se establece en un máximo de 90 horas "continuas o discontinuas" por año calendario (CCT 544/08, Art. 33). En el caso de los papeleros, se trata de 30 horas mensuales "no acumulativas" (CCT 412/05 art. 86). En el caso de los químicos, se establecen distintos tipos de crédito según diferentes condiciones, siendo el máximo establecido: cuando se trate de gestiones ante "Instituciones Públicas Nacionales, Provinciales o Municipales, en favor del mantenimiento de la fuente de trabajo del personal representado, se les otorgará permiso gremial pago sin límite" (CCT 77/89, Art. 80). Si las gestiones no suponen esta condición aunque ante los mismos organismos, corresponden cinco días mensuales, y otros cinco si son realizadas ante organismos sindicales del sector.

El orden en que se ubican los grupos de trabajadores según estas mediciones tiende a coincidir con el de sus respectivas ramas ordenadas según productividad. La situación más llamativa, no obstante, es la referida a la cantidad de delegados en el caso de los madereros, la cual

supera a la estipulada para los obreros del vestido y se equipara a la de los papeleros. Esta situación es resultado de una negociación reciente, pero si incluso aplicáramos la medición a lo establecido originariamente en el convenio vigente para los madereros, firmado en el año 1975, correspondería un delegado para nueve empleados (y no ninguno como actualmente) y tres para cincuenta (en lugar de los dos actuales). La renegociación elimina el delegado para los establecimientos pequeños, disminuye su número para los medianos, pero lo amplía para los grandes (en el convenio original quedaba constante en cuatro delegados a más de 50 obreros, y actualmente suma un delegado cada 100 a partir de 101 trabajadores).[39] Esta modificación, en principio más desfavorable para los trabajadores, forma parte de una renegociación más amplia del llamado "Reglamento de relaciones gremiales" (correspondiente al Art. 39 del CCT), la cual incorpora también la determinación del crédito gremial. Dicho crédito no se encontraba regulado en el convenio original y recién aparece en un acuerdo firmado en el año 2007, donde se estipulaban tres días por año calendario[40], por lo que, en términos de nuestra medición, entre 2007 y 2014 se habría pasado de un crédito mensual de dos a ocho horas. Esto abre una serie de interrogantes: la renegociación de la escala para determinar el número de delegados, ¿resulta de una situación de mayor debilidad de los trabajadores, de la necesidad de priorizar una mayor cantidad de delegados para establecimientos mayores en un contexto de mayor concentración de la rama, o de una concesión a fin de aumentar el crédito horario?

Esta última posibilidad debe tenerse en cuenta, considerando que según lo estipulado en 2007, la licencia gremial para un delegado maderero era más de tres veces menor que la de los obreros del vestido, quince veces menor que la de los papeleros, y como mínimo, veinte veces menor que la de los químicos (en caso de que estos últi-

39 La escala establecida originariamente en 1975 era: a) de 5 a 10 obreros, un delegado, b) de 11 a 20 obreros, dos, c) de 21 a 50 obreros, tres, d) Más de 50 obreros, cuatro (CCT 335/75, art. 39, pto. c). Según acuerdo del año 2014, la nueva escala es: a) de 10 a 35 trabajadores, un delegado, b) de 36 a 75 trabajadores, dos, c) de 76 a 100 trabajadores, tres, d) de 101 en adelante, se agrega un delegado cada 100 trabajadores más (Acuerdo 1470/14, art. 39, pto. e).

40 Llamativamente, este crédito se incorporaba bajo la forma de… una aclaración relativa a una cláusula sobre presentismo (Acuerdo 46/07, art. 4).

mos hubieran recurrido sólo a un determinado tipo de licencia que les garantiza como mínimo cuarenta horas semanales). E incluso en la situación actual, donde en lo relativo al crédito gremial, los madereros logran equiparar a los obreros del vestido, los primeros están limitados a distribuir esas horas solamente en hasta dos medias jornadas mensuales. Puesto que a similar número de delegados, las horas disponibles varían significativamente según cada rama, no resulta poco plausible suponer cierta relevancia de la ampliación de su cantidad en la negociación colectiva.

Los químicos son quienes se encuentran en mejores condiciones, pero es importante considerar, por un lado, que aunque tienen mayor número de representantes en el lugar de trabajo, una parte de ellos se encuentra en calidad de "suplentes", y por otro, que las licencias gremiales, aunque amplias, están condicionadas y clasificadas según las características de la gestión para la cual se destinan las horas respectivas, tipificación que no se encuentra en los convenios de los restantes grupos.

6.4. Constitución de mecanismos de supervisión sindical

En una primera aproximación se buscó relevar la existencia de comisiones específicas de higiene y seguridad y si sus funciones consistían en la realización efectiva de controles o la mera formulación de diagnósticos y propuestas. Sin embargo, sólo en uno de los casos analizados (obreros del vestido) se detectó la posibilidad de existencia de un comité mixto de este tipo, pero no sólo no se establecen funciones específicas para el mismo, sino que se "propicia", y no se establece necesariamente, su existencia. En otros dos casos (papeleros y químicos) se estipulan algunas funciones pero se atribuyen a las propias comisiones internas, las cuales legalmente cuentan en general con esta atribución[41]. Aunque en ninguno de estos casos se estipula la

41 La Ley de Asociaciones Sindicales establece, entre los derechos de los representantes sindicales en el establecimiento, el de "verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo" (Ley 23.551/88, art. 43), Aunque su reglamentación aclara que "la verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor" (Dto. 467/88, art. 26).

realización de controles, en los dos últimos se regulan las funciones específicas, aunque en distinto grado: restringidas a la higiene para los trabajadores químicos, y más extendidas hasta abarcar el análisis de la "siniestralidad laboral", para los trabajadores papeleros. En contraste, se destaca el caso restante (madereros), donde no se prevé instancia alguna relativa a funciones de supervisión obrera sobre higiene y seguridad. Precisamente, se trata del grupo de trabajadores cuyo convenio estipula menos cláusulas, tanto en cantidad como en grado de detalle, referidas a seguridad e higiene. Baste como muestra comparar la cláusula que estipula que máquinas "y demás elementos de trabajo fijo, deberán estar bajo techo y disponer de la protección lateral contra los factores climáticos" (CCT 335/75, art. 10, inc. c), con el conjunto de condiciones relativas a las instalaciones sanitarias y vestuarios y provisión de servicio médico y de enfermería, estipuladas para papeleros y químicos[42].

En lo relativo a la incidencia en la selección de trabajadores, sólo se encontraron referencias en dos casos: la preferencia por afiliados (para ocupar vacantes "en igualdad de condiciones") y por hijos (en caso de incapacidad o muerte del trabajador que ocupaba un puesto), para obreros del vestido y químicos, respectivamente.

Finalmente, en todos los casos analizados se encontraron instancias de incidencia en la clasificación de puestos y tareas. Aunque se observan algunas diferencias entre ellas, como por ejemplo, que en

42 Como ya se mencionó más arriba, la diversidad de condiciones específicas relativas a seguridad e higiene dificulta su medición. En todos los convenios se establecen artículos y cláusulas relativas a estos aspectos, con contenido diverso y con distinto grado de detalle. Sólo por enumerar las principales, es posible encontrar: provisión de leche, vestimenta adecuada, resguardo de uso de equipos contra intemperie y sistema de aspiración de polvo (madereros), ropa de trabajo, provisión de asiento con respaldo, iluminación natural y ventilación adecuada (obreros del vestido), ropa y calzado de seguridad, agua potable, disponibilidad de instalaciones sanitarias y vestuarios, provisión de papel higiénico y jabón, comedores en lugares aislados y servicio médico y de enfermería y elementos para curaciones (papeleros), suministro de agua fresca y leche, alimentación y refrigerios, ropa y calzado de trabajo, condiciones de los vestuarios y cuartos de baño, asiento con respaldo, condiciones para la disponibilidad de comedores, servicios médicos y servicios de ambulancia (químicos).Seguramente la negociación de este tipo de cláusulas estará influenciada, entre otros factores, por el grado de siniestralidad en la rama, y por el grado de concentración, como condición para la implementación de determinados servicios que requieran una determinada infraestructura.

Tabla 11
Indicadores de constitución de mecanismos de supervisión sindical según grupos seleccionados

Indicadores de constitución de mecanismos de supervisión sindical	Madereros	Obreros del vestido	Papeleros	Químicos
Instancias de intervención sobre condiciones de higiene y seguridad	No prevé	Propicia comité mixto, sin funciones específicas (a)	Atribuye funciones de análisis y propuestas a CI (b)	Atribuye parcialmente funciones a CI (c)
Instancias de intervención sindical en selección de trabajadores	No prevé	Preferencia por afiliados (d)	No prevé	Preferencia por familiares (e)
Instancias de intervención en clasificación de puestos y tareas	Comisión Negociadora (f)	Comisión Paritaria Nacional (g)	Comisión Paritaria de Interpretación (h)	Comisión Técnica (i)

(a) Se establece “propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio” (CCT 626/11, art. 29, inc. b).
(b) “En los establecimientos industriales, la Comisión de Relaciones Internas desempeñará entre sus funciones el estudio de las condiciones de higiene y seguridad, y en conjunto con la representación del empleador, analizará las estadísticas de siniestralidad laboral y resolverá las posibles medidas de corrección para la misma” (CCT 412/05, art. 57).
(c) “En los casos en que por la naturaleza especial de las tareas se requiera mayor higienización personal, la Comisión Interna de Reclamos, con la Dirección de Fábrica, convendrá el tiempo, forma y medios necesarios más adecuados y convenientes para satisfacer esta necesidad” (CCT 77/89, art. 25).
(d) “Los establecimientos, al proceder a incorporar o ascender de categorías o llenar vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la organización sindical filial de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA) en igualdad de condiciones” (CCT 626/11, art. 32).
(e) “En los casos de trabajadores que tengan que retirarse por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los hijos/as, de dicho personal y cuyos servicios sean necesarios, los que, previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no reemplazarán las funciones desarrolladas por sus padres” (CCT 77/89, art. 54).

(f) En el año 1988 se establece una Comisión Negociadora para evaluar un nuevo sistema de tareas. Las divergencias y ampliaciones son evaluadas en la paritaria zonal y elevados a la CN: “Las partes se comprometen a seguir dialogando para los casos de inclusión de nuevas tareas por incorporación de tecnología moderna y su evaluación se hará después del término de noventa días de puesto en funcionamiento las nuevas maquinarias, quedando para la paritaria zonal la elevación del informe correspondiente del común acuerdo de partes” (Acuerdo 116/88 inc. d).
(g) Se establece que “los salarios de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente convención colectiva de trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria Nacional, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta convención colectiva de trabajo” (CCT 626/11, art. 4, inc. c).
(h) “Toda vez que las partes entienden que las actuales posiciones de puestos no describen fehacientemente algunas posiciones de algunas empresas que han incorporado nuevas máquinas y/o nuevas actividades papeleras, acuerdan negociar durante 60 (sesenta) días a fin de acordar dichas posiciones. Para el caso de no haberse llegado a un acuerdo en el plazo establecido las partes someterán la cuestión a la Comisión Paritaria de Interpretación. Dicha negociación no implicará cambiar las categorías que actualmente se abonan en las empresas para posiciones ya existentes” (Acuerdo 676/10). Se amplía de esta manera lo establecido en convenio, según el cual, “en los casos de personal y/o sectores cuyas funciones y/o puestos no estén incluidos en la clasificación de este convenio colectivo de trabajo, se precederá a efectuar la misma y la consecuente determinación de la categoría, de común acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Comisión Directiva del Sindicato, la que podrá actuar por sí o por la Comisión de Relaciones Internas. En caso de desacuerdo se dará intervención a la Comisión Paritaria…” (CCT 412/05, art. 104).
(i) “Ambas partes acuerdan designar tres miembros titulares y tres miembros suplentes quienes integrarán una Comisión Técnica que se ocupará de estudiar todo lo relativo a la implementación de un sistema de evaluación de las tareas comprendidas en la presente CCT. Una vez concluido este análisis técnico se determinarán las nuevas categorías que reemplazarán a las vigentes en el presente acuerdo” (CCT 77/89, art. 22).

algunos casos estas instancias están reguladas desde el convenio, y en otros, son abiertas a partir de renegociaciones puntuales posteriores (como en el caso de los madereros), queda pendiente la necesidad de establecer la relación entre la existencia de estos ámbitos, la formas en que los convenios plasman los sistemas de categorías y, finalmente, hasta qué punto ambas expresan la forma que adopta la organización del proceso productivo según el grado de desarrollo del régimen capitalista en cada rama. Así, por ejemplo, mientras que en el convenio de la industria del vestido la forma de organización parece requerir todo un sistema de definición de puestos y enumeración de tareas pertinentes a cada uno de ellos, en la industria química las distintas categorías de trabajadores, especialmente las correspondientes a quienes realizan tareas ligadas a los procesos productivos propios de la rama, son reducidas a pocas opciones y definidas en función de competencias generales y no de tareas específicas. ¿Expresa la primera a una rama todavía organizada bajo las formas de la manufactura y el trabajo parcelario, y la segunda, a las formas de la gran industria y de la subordinación más plena a la maquinaria? Ver Tabla 11.

7. Conclusiones

El ejercicio presentado en este trabajo pretendió poner a prueba un instrumento de recolección de datos para la identificación y caracterización de diferentes capas del proletariado, o mejor dicho, las capas relativamente acomodadas de ese grupo social, asociadas a la actividad en que se encuentran insertas. Como resultado de esta prueba, es posible afirmar que algunos de los indicadores permitieron discriminar, aunque no necesariamente con el mismo grado de precisión, entre los distintos grupos de trabajadores seleccionados a tal fin. Otros en cambio no permitieron observar grandes discrepancias. Sobre estos últimos presentaremos algunas reflexiones a continuación, antes de abordar el análisis de aquellos indicadores que sí permitieron discernir rasgos, para concluir finalmente respecto de hasta qué punto permitieron distinguir a los colectivos analizados como parte de diferentes capas obreras.

7.1 Evaluación de indicadores

En contraste con nuestras hipótesis iniciales, la jornada de trabajo, tanto en su extensión como distribución, no resultó ser un buen indicador para distinguir entre capas. Si bien constituye, junto con el salario, un ámbito privilegiado para disputar el valor de compraventa de la fuerza de trabajo, o tal vez por ello mismo, se presenta como una variable rígida, no susceptible a variaciones importantes entre rama y rama. Esto a su vez contrasta muy fuertemente con las diferencias encontradas en otras dimensiones.

Existen distintas explicaciones posibles al respecto. La primera puede relacionarse con que, aunque la dimensión sea pertinente, el problema haya estado en su operacionalización. Tal vez por determinadas limitaciones, la jornada de trabajo sea negociada, no directamente a través de la disminución explícita de su extensión horaria semanal, sino a través de la introducción de diversas licencias que varíen tanto en tipo como en duración. Algo similar puede suceder con la licencia anual, donde tal vez sería necesario considerar otros indicadores, como la existencia o no de limitaciones a su fraccionamiento o la variación de la escala completa de días de duración según la antigüedad del trabajador.

Pero no sólo los indicadores utilizados no permitieron observar grandes diferencias, sino que, en algunos casos, en una primera mirada muestran condiciones peores para grupos que "a priori" habríamos considerado como más acomodados. Así fue en el caso de los químicos, para quienes el otorgamiento de las vacaciones en cualquier momento del año contrasta con las restricciones existentes en los demás. Sin embargo, también podría interpretarse que estas restricciones al corresponder más bien a la vigencia de las condiciones legales generales, las cuales autorizan la posibilidad de concesión de vacaciones por fuera del período fijado "cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate", dejan abierto un margen de imprecisión no regulado posteriormente en los convenios. El hecho de que esa regulación se encuentre entre los químicos, ¿no podría implicar que cuentan con la fuerza suficiente para negociar dicha cláusula a diferencia de los restantes gremios analizados? ¿Son entonces los trabajadores químicos los más desfavorecidos o, por el contrario, se trata más bien de que la au-

sencia de negociación en los restantes grupos expresa la misma o incluso una mayor arbitrariedad efectiva del capital en los hechos, ya sea porque no cuentan con las fuerza necesaria para negociar tal regulación, ya sea porque la negociación se efectúe a otro nivel, como por ejemplo, a través de los convenios por empresa?[43]

Esta cuestión aparece con mayor claridad respecto de los mecanismos de distribución horaria, tales como turnos rotativos, turnos americanos o bancos de horas. Dichos mecanismos no están regulados por la legislación general. Y, entre los cuatro grupos analizados, nuevamente sólo en el caso de los químicos se negocia la existencia del turno rotativo, y a cambio del pago de un plus. ¿Existen esas situaciones de hecho en los restantes grupos, sean no reguladas o sean reguladas por empresa? De ser así, tal vez las condiciones legales de los químicos, que a primera vista, se presentan como peores, en realidad puedan expresar lo contrario. En todo caso, sería necesario evaluar si estos indicadores mejorarían su efectividad mediante la extensión del relevamiento a convenios y acuerdos por empresa, o si, de todas formas, queda cuestionada su pertinencia misma para caracterizar y distinguir entre distintas capas.

Algo similar sucede con los indicadores referidos a la medición de la organización jerárquica del trabajo a través de la existencia de cláusulas que regulen el trabajo mediante equipos o células o mecanismos de polivalencia. Tampoco aquí existe legislación general sobre estos mecanismos, por lo que caben las preguntas antes realizadas en relación a si su explicitación en los convenios implica o no condiciones mejores o peores. Pero además, la existencia efectiva de estos mecanismos probablemente esté atada a las características que asuma el propio proceso de trabajo. De ser así, encontraríamos posiblemente más evidencias al respecto en la negociación según empresas.

43 Según lo relevado en una primera aproximación a la negociación por empresa a partir de la información del archivo digital del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, fue posible observar lo siguiente. En el caso de la actividad papelera se registraron sólo cuatro convenios colectivos de empresa articulados con el convenio colectivo de actividad, firmados entre la FOEIPCQ y las siguientes empresas: Ledesma SAAI (CCT 1389/2014), Papel Misionero SAIFC (CCT 1241/2011), Zucamor Cuyo SA y Zucamor SA (CCT 1113/2010) y Massuh SA (CCT 775/2006). En cambio, en la rama del vestido y la maderera no se registraron convenios por empresa pero sí acuerdos a ese nivel, 18 en la primera y 10 en la segunda, aunque en ambos casos tienen como objetivo regular salarios.

El mismo supuesto podría aplicarse a la intervención sindical en la clasificación de puestos y tareas como indicador de los mecanismos de supervisión obrera.

Los restantes indicadores correspondientes a lo que denominamos "mecanismos de supervisión sindical" permiten observar algunas diferencias pero requerirían ajustes para dotarlos de una mayor precisión. En el caso de la selección de personal, se detectó la presencia de dos mecanismos diferentes: preferencia por afiliados (entre los trabajadores del vestido) o por familiares (entre los químicos). Además de que los requisitos para que se cumpla cada una de ellas añade otro elemento a considerar a la hora de la medición (ocupación de vacantes a igualdad de condiciones, en el primer caso; reemplazo de trabajador por muerte o incapacidad, en el segundo), también aquí podría suceder que se encontraran diferencias más importantes en la negociación según empresas.

Finalmente, también se encontraron diferencias, aunque más bien sutiles, en lo relativo a la supervisión sobre las condiciones de higiene y seguridad. Sin embargo, en contraste con lo esperado, no se encontraron diferencias en las funciones, pero sí respecto de otros elementos: a qué instancias son atribuidas (comisión específica o comisión interna), grado en que se las instituye ("se propicia" o se establece), ámbitos de aplicación de las funciones (higiene, siniestralidad). En tanto se trata de mecanismos y funciones al interior de los establecimientos, también aquí debería observarse qué sucede en la negociación según empresas. Pero también surge la necesidad de ponerlas en relación a las distintas disposiciones sobre seguridad e higiene presentes en los convenios, sobre las cuales habría que avanzar en alguna forma de distinguirlas, organizarlas y jerarquizarlas. Aunque como hemos señalado, su propia variedad hace difícil establecer un patrón de medición único, es allí donde se observa mayor diversidad en las condiciones negociadas, tanto en cantidad como en calidad.

Cuadro 12
Indicadores según resultado de la prueba piloto

Dimensiones	Sub-dimensiones	Variables	Resultado	
			Captan diferencias	No captan diferencias y/o requieren ajustes
Condiciones legales laborales inmediatas	Tiempo de trabajo	Jornada semanal / Vacaciones anuales		X
		Turno rotativo/ Turno americano / Banco de horas		X
	Organización disciplinaria del proceso de trabajo	Limitaciones a la subcontratación	X	
		Equipos o células/ Polivalencia		X
		Pago de reemplazos / Promoción por reemplazos/ Antigüedad como criterio	X	
Mecanismos de supervisión obrera	Representación en el lugar de trabajo	Escala para determinar número de delegados	X	
		Horas mensuales de crédito horario	X	
	Constitución de mecanismos de supervisión sindical	Atribuciones sindicales en higiene y seguridad		X
		Mecanismos de incidencia sindical en selección		X
		Participación sindical en clasificación de puestos y tareas		X

7.2. Rasgos de capas según indicadores

Los restantes indicadores permitieron diferenciar más certeramente, aunque también con distinto grado de precisión, entre las condiciones de los diferentes colectivos de trabajadores. Lo cual no obsta en la necesidad de avanzar también aquí en algunos ajustes y en la incorporación de otros indicadores complementarios.

1) En primer lugar, analizaremos los indicadores relativos a las "condiciones laborales legales inmediatas".

A su interior pudimos encontrar una primera distinción en algunos indicadores de la dimensión que denominamos "organización disciplinaria del proceso de trabajo".

Por un lado, se observan diferencias en lo relativo a la subcontratación. Destacan aquí las restricciones presentes en los convenios de los papeleros y los químicos. Sin embargo, las mismas no procuran tanto impedir la subcontratación como resguardar la unidad y uniformidad del núcleo productivo de cada una de esas ramas. En tanto esto asegura el encuadre y la representación sindical de los trabajadores que desarrollan las "tareas normales y específicas del establecimiento", se presenta la pregunta respecto de si esta indicador corresponde más bien a las dimensiones ligadas al grado de "fuerza corporativa" antes que a las "condiciones de venta de fuerza de trabajo", según la distinción que establecimos al comienzo del ejercicio. La existencia de limitaciones en el convenio de los madereros, pero mucho más restringidas y no inmediatamente ligadas a la preservación del núcleo productivo, sino específicamente a la modalidad de trabajo a destajo, refuerzan la necesidad de reorientar el objetivo para el cual este indicador fue construido, y consecuentemente, realizar los ajustes pertinentes. En el mismo sentido, en tanto esta preservación de las tareas "normales" y "específicas" supone algún grado de concesión a la patronal, esta fortaleza sería tal sólo en términos relativos, por lo que debería dejarse abierta la categorización para la posible existencia de situaciones que preserven la unidad del colectivo de manera más abarcativa e integral.

Por otro lado, también se constatan diferencias en los tres indicadores relativos a la promoción: criterios establecidos, existencia de promoción por reemplazo, y su pago correspondiente. Dichos indicadores deben ser observados en su conjunto. En esos términos, el colectivo con peores condiciones es el de los obreros del vestido, donde no se estipula ni promoción ni pago por reemplazo (o mejor dicho, el mismo aparece ligado subrepticiamente a la polivalencia) y donde además todos los criterios están ligados a la arbitrariedad del empleador. Lo contrario ocurre con los químicos, donde el pago y la promoción por reemplazo están regulados y, entre las condiciones de promoción, se incluye la antigüedad,

como criterio ajeno a la parcialidad del patrón. Madereros y papeleros ocupan posiciones intermedias. La forma en que se articula la promoción con la forma de organización de las categorías (muy similar entre madereros y obreros del vestido, donde rige la distinción entre aprendiz, medio oficial y oficial; a la vez, ambas distintas de las de papeleros y químicos) sugiere la posibilidad de incluir indicadores complementarios que reflejen esta diferencia. También otros relativos a la posibilidad de incidencia de instancias gremiales en el proceso de promoción.

2) En lo referido a los llamados "mecanismos de supervisión obrera", la distinción más manifiesta remite a los indicadores de la representación en el lugar de trabajo. Tanto la cantidad de delegados como el crédito horario otorgado a los mismos deben considerarse en forma articulada.

En este sentido, los trabajadores en mejores condiciones son los químicos, con mayor número de representantes y de crédito horario. En el otro extremo encontramos a los obreros del vestido, cuya escala para establecer la cantidad de representantes replica la establecida legalmente, mientras que el crédito horario negociado es el menor entre los cuatro grupos comparados. Y, aunque madereros y papeleros ocupan un lugar intermedio, compartiendo una escala similar en número de representantes, el crédito horario de los segundos más que triplica al de los primeros.

Aunque en el caso del crédito gremial existen distintas condiciones y requisitos para su justificación, mayor atención deberá prestarse al contexto en que la representación gremial se establece. No sólo en relación a la cantidad de establecimientos que efectivamente poseen delegado en cada rama, sino también respecto a la composición de cada una de ellas en términos de la proporción en que priman establecimientos pequeños, medianos o grandes. Dicha distribución seguramente incidirá en la definición de la escala a la hora de negociar la cantidad de delegados[44].

44 A partir de la información del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) para el año 2013, en la actividad maderera se registró que el 66% de los puestos de trabajo registrado se concentran en empresas con menos de 50 trabajadores. Sin embargo, como hemos visto, la negociación en esta rama en el año 2014 disminuyó la cantidad de representantes fijada en el convenio colectivo de 1975 para las empresas de esa escala y la aumentó para las de más de cien trabajadores. Esta situación contrasta con la de la acti-

Tabla 13
Síntesis de resultados en indicadores seleccionados según grupos de trabajadores

Dimensiones	Indicadores	Madereros	Del vestido	Papeleros	Químicos
Condiciones legales laborales inmediatas	Limitaciones a la subcontratación	Limita subcontratación de trabajo a destajo	No estipula	Preserva actividad específica	Preserva actividad específica
	Sistema de promociones: Antigüedad como criterio/ Pago y promoción por reemplazos/	Antigüedad entre los criterios/ No especifica pago por reemplazo/ Promoción por reemplazo	No contempla antigüedad/ No especifica ni pago ni promoción por reemplazos	Antigüedad entre los criterios/ Pago por reemplazo/ Reemplazos no habilitan promoción	Antigüedad entre los criterios/ Pago y promoción por reemplazos
Mecanismos de supervisión obrera	Crédito horario mensual y delegados en establecimiento de 50 personas	8 hs x 2 delegados	7,5 hs x 1 delegado	30 hs. x 2 delegados	Ilimitado o 40 hs x 4 delegados

En términos generales, entonces, se puede observar que las condiciones negociadas por los químicos destacan por su carácter mucho más favorable respecto de las del resto. Le siguen los papeleros. Y finalmente se ubican los trabajadores de la madera y del vestido.

Entre estos dos últimos, la mayor parte de los indicadores analizados son más favorables a los primeros que a los segundos. En parte, esto puede estar asociado a la antigüedad del convenio de aquellos: no sólo se trata del más antiguo entre los seleccionados para este ejercicio, sino que corresponde a una etapa donde primaba una relación de fuerzas más favorable al conjunto de los trabajadores respecto de lo que sucedería en el período posterior, donde dominan las condiciones impuestas por la denominada ofensiva "neoliberal". Algo similar puede afirmarse respecto de la relación entre el convenio de los químicos respecto del de los papeleros. El primero fue firmado en los comienzos de una coyuntura hiperinflacionaria pero previamente al fenómeno de la "hiper-desocupación" de los años siguientes. Aun así, debería explicarse por qué subsisten estos convenios, y hasta qué punto dicha perdurabilidad está asociada a la resistencia de esos trabajadores y sus organizaciones, o por el contrario, al crecimiento de la porción de trabajadores al margen de esas regulaciones, como expresión de la debilidad de estos colectivos.

En todo caso, lo expuesto reafirma la necesidad de considerar en el análisis no sólo la relación de fuerzas del momento que cada negociación busca cristalizar, sino también la proporción de trabajadores de la rama respectiva que es abarcada efectivamente por dicha negociación. Esto supone, por un lado, observar las características de la negociación al nivel de la empresa en cada rama y el número de trabajadores abarcados por ellas, pero además y especialmente, la proporción de trabajadores que en cada actividad quedan por fuera de las condiciones legales vigentes[45].

---

vidad química que, según la misma fuente, concentra casi el 60% de los puestos de trabajo registrado en empresas de más de 200 trabajadores, rango especialmente privilegiado en la negociación colectiva para la determinación de la cantidad de representantes.

45 Una primera aproximación a partir de información extraída de un "pool" de datos correspondientes a los años 2010 y 2012 de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos, relevamiento realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y que abarca al conjunto de la población urbana del país, dio los siguientes resultados referidos a la proporción de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio (aproximación a trabajo no registrado) en cada una de las ramas:

De todas formas, se puede apreciar que, aun con la necesidad de seguir revisando y precisando los indicadores utilizados, el instrumento construido permitió distinguir entre, por un lado, los trabajadores químicos y papeleros, y por otro, los de la madera y del vestido.

Unos y otros coincidentes, respectivamente, con las ramas de la industria manufacturera de alta y baja productividad, seleccionadas al comienzo del ejercicio como asiento correspondiente a las capas relativamente más y menos acomodadas dentro del proletariado. Y cuyas diferencias también se expresan en el mismo sentido en la jerarquía salarial entre las distintas ramas . Esta misma distinción es la que se verifica, a su vez, en los rasgos asociados tanto a las condiciones de venta de fuerza de trabajo como a la fuerza corporativa, analizados en este informe.

- Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables: 54%
- Fabricación de prendas de vestir, terminación y teñido de pieles: 69%
- Fabricación de papel y de productos de papel: 13%
- Fabricación de sustancias y productos químicos y de productos de caucho y plástico: 18%.

Estas diferencias se verían seguramente acentuadas si se pudiera observar la composición salarial, la cual podría llegar a dar lugar a fluctuaciones mayores de los salarios en algunas ramas respecto a otras. Tal como hemos señalado, una posible articulación con lo estipulado en los convenios pueda llegar a lograrse mediante la incorporación de indicadores relativos a la composición salarial y la existencia o no de determinados tipos de adicionales.En este sentido, tanto la actividad maderera como la industria del vestido parecen presentar una conformación salarial más vulnerable a variaciones respecto de la actividad papelera y química, ya que una parte del salario está atado a adicionales que implican un mayor desgaste de la fuerza de trabajo como por ejemplo los adicionales por presentismo y productividad. Tanto en el convenio de los madereros como en el de los trabajadores del vestido se incluye un adicional por presentismo: en el caso de los madereros se sitúa entre el 10% y el 22% del salario según la rama (art. 4, ACU A 46/2007) y en el caso de los trabajadores del vestido entre el 20% y el 25% del salario (art. 17, CCT626/11).