

“Relación salarial: una propuesta teórica metodológica para su abordaje”

Área: Ciencias Políticas.
Eje: Trabajo.
Autora: Moscheni, Margarita¹

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo principal estudiar y analizar un marco teórico-metodológico para el análisis de la relación de trabajo micro, es decir sector económico, las ramas de actividad, y las unidades productivas u organizaciones desde el enfoque regulacionista. La contribución teórica de los regulacionistas en lo que respecta al análisis de los cambios a nivel microeconómico (el asalariado) y el papel que juegan las instituciones y las políticas públicas (nivel macro) explican la elección de esta corriente.

En el primer apartado se aborda un análisis sectorial, profundizando en la categoría *relación social del trabajo* para definir la relación capital-trabajo y entender la dinámica de acumulación y el papel de los agentes involucrados. En el tercero y último se desarrolla un ejemplo de análisis sectorial o de rama de actividad de las instituciones que determinan el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de este.

1. El análisis sectorial en la Escuela de la Regulación

Los regulacionistas (Boyer y Saillard; 1997:126) han considerado al sector como “un nivel pertinente de análisis, no sólo a partir de la homogeneidad del producto sino también a partir de una construcción social compleja de la esfera productiva ubicable históricamente. Los sectores corresponden así a esferas de actividad donde se despliegan dispositivos institucionales particulares. Se los puede definir sobre la base de:

- Una *relación social del trabajo* que se apoya en la puesta en práctica de una configuración productiva precisa;
- Capitales individuales* que se enfrentan en el marco de una competencia organizada;
- Reglamentaciones o políticas públicas* que encuadran la dinámica del sector en el régimen”.

¹ Investigadora Universidad Nacional de San Juan, ex becaria CICITCA y becaria de CONICET. Correo electrónico: margarita.moscheni@gmail.com

Asimismo, si bien la teoría de la regulación se presenta como una teoría macroeconómica, un cierto número de investigadores, han emprendido análisis de orden mesoeconómico con una fuerte consonancia sectorial. La puesta a punto de una problemática meso-económica se articula alrededor de las cuatro proposiciones siguientes:

- La dinámica de los sectores que está marcada, en primer lugar, por las características sectoriales de la *relación de trabajo*, de la organización de la competencia y de la historia del dispositivo institucional.

- El sistema macroeconómico que crea restricciones y oportunidades que dependen del lugar que ocupa el sector del régimen de acumulación.

- Teniendo en cuenta efectos de sustitución siempre posibles al nivel de las combinaciones productivas (por cambio técnico o recurso a productores extranjeros).

- Asimismo, estas transformaciones pueden tener influencia sobre la dinámica del dispositivo macroeconómico de conjunto.

Siguiendo a Bartoli y Boulet en Boyer (1996), es posible esquematizar la articulación de los niveles macroeconómico y sectorial. Si bien sólo existe regulación –en el sentido estricto y fuerte del término- a nivel macroeconómico, es posible, sin embargo hacer aparecer una “dinámica sectorial” o un “régimen económico de funcionamiento” [Bartoli-Boulet en Boyer, 1996], ello se abordará en el próximo apartado.

1.1. La relación de trabajo y el análisis sectorial

Para el análisis de la relación salarial se hace necesario distinguir aquellos indicadores que caracterizan a la relación salarial pero en un nivel no tan general, sino de orden sectorial y con una fuerte consonancia sectorial. Así, para Du Tertre “el enfoque macroeconómico no puede dar cuenta de la diversidad de configuraciones que adopta el trabajo, la técnica y la organización. Por el contrario, el enfoque sectorial de tipo mesoeconómico está en condiciones de determinar principios de inteligibilidad de los procesos de diferenciación del lugar del trabajo en la producción” (Du Tertre²).

² Citado en Boyer-Saillard: “Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos” 1997 pag.135.

Para articular la relación macro/meso Bernard Billaudot propone “diferenciar el *rapport salarial* de la *relation salarial*, al hacer referencia a la naturaleza y nivel en que se establecen dichas relaciones:

1) *La relación salarial* (equivalente a *rapport salarial*): tiene sentido desde una perspectiva macro (económica y social) y se refiere a las relaciones sociales fundamentales que se establecen a nivel de la sociedad en su conjunto entre los asalariados y los dueños de los medios de producción.

2) *La relación de trabajo o relación laboral* (equivalente a *relation salariale*): corresponde al nivel meso o micro (económico y social) y estaría referida a las relaciones que se establecen entre los actores estructurados según los sectores, las ramas de actividad, y las unidades productivas u organizaciones, en virtud del derecho colectivo (asociación, negociación, conflicto) y del derecho individual del trabajo (contrato de trabajo, empleo, remuneraciones, condiciones y medio ambiente de trabajo)”.

Por lo tanto, la relación de trabajo tiene los siguientes componentes:

1. El proceso de trabajo, -resultado de la modalidad de articulación entre el trabajo, los medios de trabajo (esencialmente las maquinarias, equipos e instalaciones) y los objetos de trabajo (materias primas e insumos intermedios)-, directamente relacionado con la tecnología utilizada en los procesos de producción y en los productos fabricados. La *división social y técnica del trabajo*, que da lugar a las clasificaciones de puestos de trabajo, determina los requerimientos en materia de calificaciones profesionales, experiencia previa y competencias, y configura la estructura jerárquica de las empresas. Tanto este componente como el primero están asociados al siguiente que es la capacitación.

Respecto a la división social deberá tenerse en cuenta bases internas sobre las que se asienta la productividad y la eficiencia del sistema de producción, tales como la polivalencia, la multifuncionalidad y el trabajo en equipo. La polivalencia se entiende como la capacidad de los operarios de manejar más de una máquina, y en algunos, de integrar tareas de diversa naturaleza (de calidad, mantenimiento primario, abastecimiento del puesto, etc.). Se debe distinguir entre dos tipos de polivalencia: la funcional y la calificante, que pueden definirse a partir de determinar

la naturaleza y los contenidos incorporados a los “nuevos” puestos de trabajo. Massera y De Oliveira³ las definen de la siguiente manera:

-Polivalencia funcional cuando ocurre una rotación entre equipos y tareas similares o una diversificación de tareas que por su naturaleza o contenido simple y rutinario, no suponen una nueva calificación.

-Polivalencia calificante ocurre cuando el trabajador se califica para realizar tareas distintas, para operar y dirigir máquinas de procesos flexibles, desempeñándose en puestos que implican reunión de tareas y desarrollando relaciones que implican un conocimiento y un dominio superior del proceso productivo.

Entre los indicadores de la división técnica se incluyen el tipo de máquinas y equipos usados en el proceso de trabajo -que puede ser clasificada en tradicional, moderna o de última generación-, el origen y año de la tecnología y su incidencia cuantitativa y cualitativa en la fuerza de trabajo.

2. La *capacitación*, tanto formal como informal, ofrecida por la empresa a sus trabajadores, o por el contrario, su ausencia, su sistematicidad y planificación. Deberá tenerse en cuenta también la capacitación ofrecida a nivel macro, es decir el capital social que caracterice al territorio en estudio (no sólo es importante el análisis de los indicadores básicos sino también el examen sectorial, por ejemplo si existe educación especializada para esa rama por ejemplo). El tipo de capacitación, si es obligatoria por convenio o no, cuáles son las empresas que capacitan a sus empleados, la fracción y el rubro al que pertenecen. La representación de la calificación tanto para los dirigentes gremiales como para los gerentes o dueños de las empresas, la participación de otras instituciones en el dictado de esa formación, entre otras cosas.

3. La determinación en cuanto al nivel de los salarios mínimos y la composición de los salarios directos e indirectos de los asalariados (Neffa; 1998: 64). Con respecto a los salarios Reynaud postula una clasificación de 4 reglas salariales, según sea la rama de actividad, la dimensión de las empresas, el tipo de proceso de trabajo:

3 Novick, Marta “reconversión productiva: Nuevas formas de organización del trabajo”. Ficha de cátedra. UBA, 1998. Las definiciones de Massera y De Oliveira son citadas en el libro de Stolovich sobre Calidad Total.

- Salario mensual sin ninguna prima: en PyMES informales de ramas en recesión, que buscan reducir los costos salariales.
 - Salario mensual con una prima anual inferior al aguinaldo: en PYMES con buenos resultados económicos, los salarios son acordados dentro de la empresa, y los trabajadores están calificados.
 - Salario mensual con una prima al rendimiento individual o colectivo: el control proviene técnicamente de formas tayloristas o fordistas del proceso de trabajo. El nivel del salario es función de los requerimientos del puesto y de la cantidad individual o colectiva del trabajo producido; el estímulo para trabajar y la supervisión del trabajador son de tipo negativo.
 - Salario mensual con una prima anual superior al aguinaldo: empresas con un fuerte control burocrático, donde se incita a los trabajadores para que se capaciten y permanezcan en la empresa, constituyendo un mercado primario de trabajo protegido de la competencia externa. El salario de entrada se fija otorgando más importancia a las calificaciones, las competencias y la experiencia profesional de las personas, que al puesto de trabajo que será ocupado por cada una de ellas.
4. Lo gremios o representación sindical, la participación de sus miembros en espacios de decisión de mayor jerarquía, los convenios colectivos por los que se rigen, la organización funcional, la existencia de uno o varios sindicatos por rama de actividad, la cantidad de delegados por empresa del sector, la cantidad de movilizaciones, reclamos o acuerdos llevados a cabo en defensa del sector trabajo, el perfil de sus dirigentes.

2. Un estudio de caso: la industria química de San Juan

1. Polivalencia, multifuncionalidad y trabajo en equipo: Bases internas sobre las que se asienta la productividad y la eficiencia del sistema de producción.

Las nuevas formas de organización del trabajo⁴ no están previstas en el actual Convenio al igual que la *polivalencia*, en la mayoría de las empresas ambos fenómenos fueron una constante⁵. Aunque se registra tanto la polivalencia funcional como la calificante, predomina la primera⁶.

⁴ Células, equipos, organización en U, etc.

Los agentes más pequeños siguen conservando formas tradicionales de organización del trabajo. Así, persiste una combinación de formas fordistas con postfordistas. Asimismo, el nivel de cooperación horizontal es relativamente bajo⁷.

1.2 División del trabajo entre las personas y las máquinas

A mediados de los '90 el empleo químico se reduce ya se produce una importante incorporación tecnológica moderna y de última generación, expulsora de fuerza de trabajo. Junto a ello las operaciones en el proceso productivo se simplifican, y las calificaciones requeridas cambian. La fuerza de trabajo posee distinta relación con la tecnología según se trate de grandes empresas o PyMES, ya que en las primeras se trabaja con procesos tecnológicos de avanzada y en las segundas tradicionales, salvo algunas excepciones.

2. Capacitación

Históricamente la química no era una actividad con una gran demanda de empleo, con lo cual la matriz social de empleo era significativamente baja técnicamente. La escasez de trabajadores adultos calificados y la abundancia relativa de jóvenes poco formados (Coriat; 1998: 84) tuvo como consecuencia que algunas empresas⁸ suplieran el vacío de la educación técnica desarrollando programas internos de capacitación. Si bien la ley contempla la obligación de las empresas de la formación continua de sus empleados, en la química sólo se cumple en las medianas y grandes empresas. Las nuevas formas de organización del trabajo (células, trabajo en equipo u organización en U), es un fenómeno propio sólo de las empresas multinacionales de capitales locales, regionales o extranjeros. Así, la capacitación permanente planificada estratégicamente es una de las políticas fundamentales sólo en las industrias más innovadoras. En las pequeñas modernas la capacitación es ocasional, de corto plazo y en general se realiza como

⁵ En el caso específico de la célula, el trabajo en equipo o la organización en U aparecen originariamente en empresas extranjeras, en un intento de traslación de la forma de organización laboral en sus casas matrices a empresas que hasta el momento habían sido locales. Afirma el gerente de una firma cuyos principales accionistas son extranjeros.

⁶ Los empleados van rotando pero en puestos muy parecidos u homogéneos entre sí, de modo que el trabajador va adquiriendo conocimientos prácticos o habilidades diferentes pero muy cercanas entre sí. Sin embargo, la misma capacidad para el manejo de varias máquinas de operaciones sucesivas, para la administración –tanto la programación como el diagnóstico- el mantenimiento o la calidad, en un mismo trabajador está casi ausente.

⁷ Sólo se observó en dos empresas la presencia un líder que articule las necesidades de coordinación técnica y de cooperación social entre el equipo, y entre éste y los servicios técnicos auxiliares, aunque varias empresas realizan esfuerzos constantes para remplazar el papel del *supervisor policía* o la *figura del látigo*.

⁸ The Dial Corporation y Juan Messina son característicos ejemplo de ello.

respuesta a necesidades coyunturales⁹. En las empresas chicas tradicionales en la provincia la capacitación está totalmente ausente y no aparece como una herramienta fundamental a mediano o largo plazo, al igual que las nuevas formas de organización de trabajo. Hay que mencionar que estas empresas no son altamente competitivas en el mercado, no se enmarcan en la lógica de acumulación dominante y sólo destinan sus productos al mercado local.

Los dirigentes gremiales asumen la capacitación como una herramienta fundamental para la fuerza de trabajo, desarrollando un rol central sobretodo con los trabajadores más grandes¹⁰. Asimismo, la capacitación no es homogénea y en general está dirigida a los trabajadores de mayor jerarquía en detrimento de los obreros con menor rango laboral. Los aspectos más frecuentes de capacitación hacen referencia a aspectos propios del trabajo industrial y no tanto a temas específicos de la actividad química¹¹. En general es dictada por personal interno de la empresa o es tercerizada y dictada por un profesional contratado mensualmente.

3. Salarios:

Según el Convenio de Trabajo N° 77/89, el trabajador químico percibe un salario que tiene una parte fija y otra variable. Con respecto a la primera el salario básico se conforma teniendo en cuenta la categoría del trabajador y la antigüedad. A esto se le suma le indirecto: adicional por turno, premio por llamada¹², título secundario, adicional por feriados, cumpleaños y zonas inhóspitas. Se prevén otros beneficios sociales¹³.

Hasta acá se ha descrito las obligaciones salariales previstas en las normas. En la realidad, entre las principales características de la conformación del salario en la industria química se puede mencionar que algunas empresas, sobretodo las de mayor tamaño y de producción continua le agregan al sueldo de convenio un premio por presentismo y puntualidad (independientemente del valor por presentismo asignado por convenio). El premio por no llegar tarde es uno de los más

⁹ Por ejemplo la incorporación de una nueva máquina (por lo que la misma es desarrollada por la empresa proveedora).

¹⁰ Éstos presentan cierta reticencia a la capacitación, sobretodo en las nuevas tecnologías informáticas. A su vez, esta es una de las razones por las cuales los empresarios se orientan hacia la incorporación de personal joven.

¹¹ Principalmente higiene y seguridad, control de calidad y manejo de máquinas. La capacitación en formación de líderes no ha sido mencionada en ninguna de las entrevistas.

¹² Los trabajadores que son llamados para realizar actividades fuera de sus jornadas habituales de trabajo son compensados con una compensación equivalente al jornal de 8 horas.

¹³ Entre ellos la provisión (o pago) de medicamentos recetados, leche, una gratificación equivalente a 6 sueldos para el personal en condiciones de jubilarse, además de 15 días de licencia pagos para su tramitación; remuneración, traslado o transferencia por enfermedad, por vacaciones, provisión de ropa de trabajo, indemnizaciones y el acceso a comedores, salas de cuna y jardines de infantes y al servicio médico en las empresas.

comunes en casi todas las empresas. No existe un criterio objetivo en todo el sector químico para asignar el diferencial sino que varía según las empresas¹⁴. En algunas empresas cuyo proceso de producción está organizado en *equipos* se les asigna una prima siempre que se supere la base de producción, en otras la prima es sólo para el líder del equipo¹⁵. En las empresas más pequeñas el sueldo es mensual y fijo, y es frecuente la ausencia de todo tipo de primas, incluso las previstas por convenio.

4. Gremios

La actividad química en San Juan, al igual que a nivel nacional se rige por la Convención Colectiva de Trabajo N°77/89, y cuyo ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio nacional. El sindicato provincial tiene un importante grado de representación a nivel nacional.

Por otro lado, no todas las empresas que elaboran productos químicos en la provincia pertenecen a este sindicato, algunas están inscriptas en el de empleados de comercio, lo que no es casual¹⁶. Más de la mitad de las firmas tienen un delegado sindical dentro de la empresa y no registra muchos antecedentes de paros en la actividad, y es de hecho uno de los gremios menos conflictivos de la provincia, es más bien una institución conciliadora¹⁷.

En términos de Coriat podría calificársele como un *sindicalismo de empresa*, cuyo carácter esencial es que es más cooperativo¹⁸ que conflictivo¹⁹ (Coriat; 1998:68) y un *sindicalismo*

¹⁴ En algunas se tiene en cuenta el grado de responsabilidad, en otras el grado de calificación, la habilidad para resolver problemas y liderar grupos, la experiencia, etc.

¹⁵ El premio *líder* se ha implementado en los últimos años como consecuencia de los cambios en las formas de organización del trabajo y sólo se ha observado en un número muy reducido de empresas del sector. “A los líderes les asignamos un prima adicional, les ponemos ciertos objetivos a cumplir y si el líder lo cumple, percibe ese premio él solo, no el grupo, por qué? Pasa que siempre hay una persona que mueve al equipo, que es más inquieto, por que hay tipos que se van al comedor y se quieren quedar 40 minutos cuando tienen 25, el líder es quién les dice: vamos, vamos, y bueno, para nosotros ese papel es fundamental” Gerente.

¹⁶ Cuando una firma inicia sus actividades en la provincia al momento de inscribirse lo hace ante la Subsecretaría de Comercio, que en algunos casos coopta a su fuerza de trabajo, con cierta complicidad de la Subsecretaría de Trabajo. Así, de las empresas entrevistadas, el 60% pertenece al Sindicato Químico, el 30% de las empresas pertenece al Sindicato de Comercio y el resto a ninguno. Esto, generalmente se registra en las empresas muy pequeñas, con alto grado de informalidad laboral. En el primer grupo se concentra el mayor grueso de la fuerza de trabajo. Si bien queda en evidencia la puja de recursos entre las distintas estructuras burocráticas, algunos representantes gremiales afirman que esto se debe principalmente a que el Convenio de Trabajo de los químicos reviste la característica de ser muy futurista y de otorgarle más beneficios al trabajador.

¹⁷ Ante la pregunta sobre la frecuencia en el paro de actividades, un líder gremial afirmó: “No, no son frecuentes, inclusive si usted pregunta en la Subsecretaría de Trabajo nosotros somos los que menos conflictos les llevamos por que tratamos de llegar a un arreglo con la empresa y después llevamos el problema a la Subsecretaría, cuando ya no hay más remedio (...)”.

¹⁸ Afirma un dirigente sindical: “poco a poco hemos ido tomando experiencia para que los empresarios nos conozcan, antes si el empresario miraba mal al trabajador se le hacía un paro o si el trabajador lo miraba mal al empresario lo echaba y eran conflictos permanentes, nosotros hemos tratado de conciliar, de no pelear (...)”.

cooperativo: en el sentido en que, salvo algunas excepciones, las reivindicaciones que formula el sindicato integran en gran medida las presiones de rendimientos y rentabilidad que la dirección de la empresa se ha impuesto. Los principales líderes sindicales pertenecen a las firmas más grandes²⁰.

En este sentido, las relaciones sociales son intercambios asimétricos, entre medios y trabajo y las convenciones colectivas vienen a institucionalizan el poder vigente. Vale cuestionarse en qué medida representan entonces un freno al conflicto o lucha de clases en la disputa por los ingresos, y en qué grado ciertas regulaciones laborales son equitativas para ambos lados en tanto son un producto de un acuerdo entre elites (legisladores²¹, burócratas, líderes gremiales) cooptadas.

Bibliografía:

-BOYER, Robert (1989): *La Teoría de la Regulación: Un análisis crítico*. Editorial Humanitas, Argentina, 1989.

-BOYER, Robert (1996): “Veinte años de investigaciones sobre relación salarial: un balance sucinto”, en Boyer y Saillard, *Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Volumen I*. Asociación Trabajo y Sociedad, Oficina de Publicaciones del CBC, UBA. Argentina, 1996.

-CORIAT, Benjamín (1998): *Pensar al revés. Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa*. Siglo XXI Editores. Cuarta edición en español, 1998.

-DU TERTRE, Christian: “La dimensión sectorial de la regulación” (pp. 125/134) y “Un enfoque sectorial del Trabajo” (pp. 135/142), en Boyer y Saillard, *Teoría de la Regulación*:

¹⁹ Al respecto, y aunque en contextos diferentes, Coriat describe así al sindicalismo japonés: De sindicalismo de “industria”, marcado por una tradición y voluntad de enfrentamiento abierto con los patronos y sus representantes, después de *derrotas capitales*, tuvo que aceptar su transformación en sindicato de empresa, al tiempo que se vio obligado a pasar de prácticas de enfrentamientos a formas cada vez más evidentes de concertación y cooperación con los representantes de los intereses del capital (Coriat: 1998; 69).

²⁰ Estas, no sólo son las que mayores beneficios brindan a sus empleados sino que además son agentes económicos que tienen una capacidad tal para movilizar recursos, que hacen que las negociaciones sean asimétricas, encontrándose muchas veces en condiciones de imponer ciertas normas e instituciones, con lo cual a veces el conflicto –si lo hubiera- queda difuminado entre acuerdos y negociaciones.

²¹ Recuérdese el episodio en torno a la sanción de la Ley de Flexibilización Laboral N° 25.250/00, comúnmente conocida como Ley Banelco.

estado de los conocimientos. *Volumen II*. Asociación Trabajo y Sociedad, Oficina de Publicaciones del CBC, UBA. Argentina, 1997.

-GILLY, Jean-Pierre y PECQUEUR, Bernard: “La Dimensión Local de la Regulación”, en Boyer y Saillard, Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. *Volumen II*. Asociación Trabajo y Sociedad, Oficina de Publicaciones del CBC, UBA. Argentina, 1997.

-MOSCHENI, Margarita, “Tecnología, Trabajo y Regulación: el caso de la industria química en San Juan”. Universidad Internacional de Andalucía, 2009.

-NEFFA, Julio César (1998): Modos de Regulación, Regímenes de Acumulación y sus crisis en la Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Eudeba, Buenos Aires, 1998.

-NEFFA, Julio César (1998): “Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y sus Crisis-Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET) Editorial LUMEN, Argentina, septiembre de 1998

-NOVICK, Marta y otros (1998): Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales. Un análisis cualitativo en el sector metalmecánico argentino. OIT, Montevideo, 1998, en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/6/pdf/novick.pdf>