

Mesa N°49: Clases sociales y enfrentamientos en el origen, desarrollo y crisis del capitalismo en América Latina (siglos XIX-XXI).

Coordinadores: Harari, Fabián (UNSL) Roberto Muñoz (UNLP)

Los obreros de la construcción y el largo camino de la degradación

HARARI, IANINA
CEIL-CONICET / UBA

Los obreros de la construcción han sido históricamente una de las fracciones cuantitativamente más importantes de la clase obrera argentina. Se encuentran entre los trabajadores con condiciones de trabajo y salariales inferiores a la media, con altos niveles de informalidad laboral, de accidentabilidad y con un régimen laboral específico que les veda ciertos derechos consagrados en la Ley de Contratos de Trabajo. A su vez, se trata de un sector sensible a los ciclos económicos y con un alto nivel de dependencia del gasto estatal, en tanto la realización de obras públicas es una de las principales fuentes de trabajo.

En esta ponencia repasamos las modificaciones que sufrieron tanto los convenios colectivos del sector como el régimen laboral de la Construcción. Se observa una serie de cambios que tienden a incrementar la explotación de los obreros, eliminando conquistas anteriores e imponiendo reclamos de los empresarios del sector, quienes se suelen amparar en el carácter temporal del empleo en el sector. Estos cambios los tienden a ubicar por debajo de las condiciones legales que rigen para la mayor parte de la clase obrera ocupada en blanco.

Los convenios colectivos

La reglamentación de las formas de trabajo y contratación en la construcción se rige no solo por los convenios colectivos de trabajo en la rama, sino también por un estatuto especial para la actividad sancionado en la década del 60. Desde la firma de los primeros convenios hasta la actualidad, los trabajadores de esta rama han ido perdiendo conquistas al punto de contar con condiciones laborales más desfavorables que los obreros de otras ramas económicas.¹

¹Para un detalle de la evolución de los convenios colectivos de trabajo en una muestra más amplia de ramas, ver: Kabat, Marina; Harari, Ianina; Egan, Julia; Fernández Rocío; Cominiello, Sebastián; Muñoz, Roberto; Murmis, Ezequiel: "Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las

El primer corpus de documentos para analizar son los convenios firmados por la UOCRA, que a lo largo del tiempo muestran cómo las patronales de la rama han logrado avanzar en el aumento de la explotación por diversas vías.

Un elemento clave en la negociación colectiva es la determinación de la jornada laboral y el pago de las horas extras, que usualmente se abonan con un plus. La jornada laboral de los obreros de la construcción comenzó a alargarse a partir de 1975 por sobre la jornada de 8 horas que rige por Ley de Contratos de trabajo. En efecto, ese año la UOCRA firma un convenio del conjunto de la rama con la Federación Argentina de Entidades de la Construcción y el Centro de Arquitectos y Constructores en el cual se establece que la jornada normal era de 9 horas:

“La jornada diaria normal no podrá exceder de 9 horas. Cuando la jornada se cumpla en forma continuada durante ese período horario, al promediar la misma se acordará una pausa paga de veinte minutos. Esta pausa se considerará integrante de la jornada y no afectará a las remuneraciones.”²

Durante la década de los 90, el gremio firmó acuerdos que extienden aún más la jornada de trabajo, que recordemos ya se ubicaba por encima de la que establecía la Ley de Contrato de Trabajo. Estos acuerdos fueron negociados por empresa pero muestran que la tendencia en el gremio fue aceptar el incremento de la jornada. Por ejemplo, en 1995, se firma un acta acuerdo con la empresa SADE ICSA, en el que se estipula que la jornada se extiende a más de 10 horas:

“La jornada de trabajo pasa a ser de 10 horas más 1 hora no remunerada. La jornada pasará a 11 horas cuando se requiera intensificar el ritmo de trabajo, extendiéndose hasta el día domingo. La empresa solo garantiza la pausa de 12 horas entre jornada y jornada”.³

Más de una década después, la extensión de la jornada laboral continuó vigente. En el acta acuerdo suscripta por el gremio con la empresa Grupo Isolux Corsan, para la obra de la Central Térmica de Río Turbio, se establece que cuando sea necesario por el régimen de trabajo, la jornada laboral será de 10 horas.⁴ En este mismo período, el acuerdo con la Constructora Norberto Odebrecht establece que si bien se respeta la

trayectorias históricas de distintas ramas de actividad”, en *Mundos do Trabalho*, vol. 6, n° 12, Brasil, julio-diciembre de 2014.

² Convención colectiva de trabajo N° 76/75, artículo 10, 1975.

³ Acta acuerdo sn/1995, punto D, 1995.

⁴ Acta acuerdo n° 29-2011-E, artículo 9, 2011.

legislación vigente en relación a la extensión de la jornada, para una obra particular se acepta una jornada “especial” de 11 horas de lunes a sábado.

“La Jornada Laboral será la que establece la legislación vigente. Para esta Obra en particular la empresa tiene considerado una jornada Especial Laboral de 11 (once) hrs. diarias de lunes a sábados en forma ininterrumpida con descanso semanal el día Domingo”.⁵

La fijación de la duración de la jornada laboral, determina cuántas horas se pagarán según el salario de convenio y cuántas serán contabilizadas como extras y por tanto sufrirán un recargo. La tendencia a extender la jornada tiene por función el abaratamiento de los salarios, por la vía de evitar el pago de horas extras. Ahora bien, en el pago de las horas extras se observa una tendencia a la reducción de su valor. En el convenio firmado en 1948 con la Asociación de comerciantes y empresarios de electricidad, se establece que las dos primeras horas extras serán pagadas de acuerdo a lo establecido legalmente, y las siguientes con un recargo del 100%.

“En los casos en que se trabajen horas extraordinarias ello deberá ser autorizado por la Secretaria de Trabajo y Previsión, se abonarán las dos primeras horas trabajadas de acuerdo a lo establecido por la ley, y las horas subsiguientes con el 100% de aumento sobre las fijadas para el jornal normal de trabajo”.⁶

Esta condición será modificada en 1973. El convenio firmado ese año estableció la contabilidad de la jornada de forma semanal, fijándola en 44 horas. Las horas extras serían las que excedan esa cantidad y serían abonadas con un 50% de recargo las primeras tres horas días y con un 100% las siguientes.

“En todos los casos de que se trabajen horas extras estas deberán hallarse autorizadas por el Ministerio de Trabajo y se abonarán de la siguiente forma: a partir de las 44 horas semanales ordinarias de las tareas, con un suplemento del 50% las tres primeras horas diarias y el 100% las subsiguientes diarias”.⁷

Otro punto en el que se observa un avance de los reclamos empresarios en los convenios colectivos es en las pautas de productividad, que comienzan a aparecer desde 1954, año en que este problema comienza a adquirir mayor relevancia con la celebración del Congreso de la productividad y el bienestar social. Ese año se firmó un convenio con la

⁵Acta acuerdo n° 1062-2013, artículo 6, 2013.

⁶Convenio colectivo de trabajo n° 203-48, artículo 6, 1948.

⁷Convenio colectivo de trabajo n° 83-73, artículo 14, 1973.

Cámara de la industria de la cal, en el que la patronal y los obreros se comprometían a propiciar un aumento de la productividad.

“Los empleadores no podrán exigir mayor trabajo de lo que razonablemente pueda ejecutarse y-o háyase ejecutado. Tanto los obreros como patrones se comprometen a tomar todas las medidas conducentes al aumento de la producción eliminando por ambas partes todas las circunstancias que la limiten.”⁸

Dos años después, el gremio firma un convenio con la Cámara de la industria de caleros, en el que nuevamente se hace referencia al aumento de la productividad. Esta vez en pos de su aumento, se autoriza el desplazamiento de trabajadores y la reorganización del trabajo.

“Quedan autorizados los desplazamientos de mano de obra para la mejor reorganización del trabajo con miras a obtener una mayor productividad, sin afectar la estabilidad, remuneración y categoría de los trabajadores.”⁹

Diez años después, la preocupación por la productividad continúa. El convenio firmado en 1966 con la Cámara Argentina de la Construcción, la Federación argentina de entidades de la construcción y el Centro de arquitectos y constructores, dispone la constitución de una Comisión especial para estudiar el abaratamiento de los costos de las construcciones, mencionando como un elemento a analizar las modalidades de trabajo.

“Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Especial que en el más alto nivel técnico, encarará la posibilidad de lograr el abaratamiento de los costos de las futuras construcciones, como consecuencias de un estudio de las modalidades de su trabajo y de las de la producción de materiales y otros elementos empleados en dicha industria, especialmente de aquellos que integran los destinados a la vivienda, colaborando en tal forma a buscar soluciones a ese grave problema que es el motivo de preocupación, para todo el país. La Comisión estará integrada por cinco miembros de cada parte, con los asesores técnicos que sean necesarios para su mejor desempeño. Será presidida por el señor Director General de Relaciones de Trabajo. Las conclusiones de la Comisión que cuenten con aprobación unánime y que por su carácter puedan formar

⁸ Convenio colectivo de trabajo n° 73-54, artículo 16, 1954.

⁹ Convenio colectivo de trabajo n° 93-56, artículo 15, 1956.

parte del convenio general, se enviarán a la Comisión Paritaria de Convenio, para su inclusión en el mismo.”¹⁰

Unas décadas después, encontramos que ya está instituido el premio a la productividad. En 1995, la UOCRA firma con la empresa SADE un acta acuerdo en el que se otorga un premio por desempeño, cuya evaluación es trimestral.

“Premio productividad: Remuneración accesoria variable que tiene como finalidad reconocer los esfuerzos de todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo y el cumplimiento de los objetivos de la Empresa. Las partes establecen las siguientes modalidades de pago por productividad a) Por quincena equivalente al 10% de la sumatoria de los conceptos básicos más plus voluntario de la Empresa, en función del efectivo cumplimiento de los parámetros "standard" o hitos de obra, b) Trimestrales equivalentes al 10% o de la sumatoria de los conceptos básico más plus voluntario de la Empresa, en función del efectivo cumplimiento de los hitos de la obra críticos y el enunciado de la cláusula 111 inc. h). La dirección de obra comunicará a la representación gremial en obra al inicio de cada período los parámetros "standard" e hitos de obra a cumplir durante el mismo.”¹¹

Además del premio a la productividad, existen otros “premios” que se imponen al trabajador de la construcción mediante los convenios. Uno de ellos es el presentismo que aparece por primera vez en 1964 y constituye un adicional del 10% sobre el básico.¹² Otro adicional que aparece en la década del 90 es el “premio” por el índice de accidentes y el cumplimiento de las normas de seguridad. La actividad de la construcción ha tenido históricamente altos índices de accidentes, por lo que este adicional depositaba sobre los trabajadores la responsabilidad de evitarlos, o más bien los coaccionaba a no denunciarlos para no perder este “premio”.

En el caso del acta acuerdo de 1995 con la empresa SADE, se observa cómo el premio disminuye a medida que los accidentes aumentan.

“Premio índices de accidentes y cumplimiento de normas de seguridad. Remuneración accesoria variable que tiene como finalidad reconocer los esfuerzos de la Empresa y de todos los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos de la Empresa en materia de "Trabajo Seguro", equivalente a la siguiente escala porcentual aplicable sobre la

¹⁰ Convenio colectivo de trabajo n° 24-66, artículo 8, 1966.

¹¹ Acta acuerdo SN-1995, artículo 5, 1995.

¹² Convenio colectivo de trabajo n° 196-64, artículo 7, 1964.

sumatoria de los conceptos básico más plus voluntario de Empresa: 1° Trimestre de obra: 0 Accidente 15%; 3 Accidentes 10%; 6 Accidentes 5%; 9 Accidentes 0%. Hasta la finalización de la obra: 0 Accidente 15%; 2 Accidentes 10%; 4 Accidentes 5%; 6 Accidentes 0%.”¹³

Otra forma de cálculo de este plus por trabajo seguro se encuentra en el acta acuerdo firmada en 1996 con la empresa McKep.

“La empresa, a los efectos de incentivar el cumplimiento de las normas de seguridad Y el logro en todo el ámbito de trabajo' en la condición de "trabajo seguro", es decir la ejecución de la obra con cero incidentes, preservando de esta forma la salud de los trabajadores, reconocerá a "el personal" un premio por seguridad: El mismo se abonará mensualmente, junto con el pago de cada segunda quincena del mes. El valor horario del premio, aplicado por cada hora física efectivamente trabajada; se indica más abajo, para cada categoría. Para acceder al incentivo antes mencionado, el operario no deberá incurrir durante dicho periodo en ningún incidente que ocasione, pérdida de días de trabajo (inhabilitación mayor a 24 horas), tratamiento médico) más allá de los primeros auxilios o tarea restringida, caso contrario pierde el derecho a percibir el premio por seguridad ”.¹⁴

El estatuto

El trabajo en la construcción no solo se rige por los convenios colectivos, sino también por un estatuto especial de actividad que se dicta en 1980, pero tiene su antecedente en la ley 17.258 de 1967, que sustituye la indemnización por el fondo de desempleo para los trabajadores de la construcción. Se trata de un sistema mediante el cual los empresarios deben depositar mensualmente un porcentaje del salario de cada obrero en una cuenta especial, en la cual se acumula el dinero que será puesto a disposición del trabajador una vez extinto el contrato de trabajo. La justificación de este régimen se basa en que el empleo en esta industria no es permanente y por lo tanto los contratos se extinguen una vez concluida la obra.

Ese año, la UOCRA se encontraba dirigida por Rogelio Coria, un dirigente peronista de las 62 organizaciones, que se enrolaba entre el sector participacionista, aquel que apoyaba la dictadura de Onganía. Coría alcanza la conducción del gremio en 1962 tras destituir por la fuerza a la comisión encabezada por Rogelio Pereyra. Se trataba de un

¹³ Acta acuerdo SN-1995, artículo 6, 1995.

¹⁴ Acta acuerdo 29-1996, artículo 8, 1996.

dirigente que cumplía con el arquetipo de lo que se conoce como burócrata sindical, no solo por sus prácticas gansteriles y su colaboración con el gobierno y las patronales, sino incluso porque él mismo era empresario, dueño de varias firmas incluso de construcción.

En plena dictadura de Onganía, que tenía como propósito la racionalización económica, un eufemismo para referirse al aumento de la explotación y la disminución de “costos laborales” para los empresarios, Coria apoya la aprobación de la ley que instituye el fondo de desempleo. En los fundamentos del proyecto de ley, el entonces ministro de Economía Adalberto Krieger Vasena explica los beneficios que este nuevo régimen trae para los empresarios.

“No menos es su perspectiva de disminuir la incidencia de las llamadas “cargas sociales” sobre el costo de la construcción. Entre estas últimas la concerniente a la estabilidad del trabajador resulta particularmente gravosa no tanto por la cuantificación de las indemnizaciones, en sí mismas, como por su aplicación las más de las veces “aleatoria” en la industria, que induce a unos a eludirlos y a otros a explotarlos indebidamente. (...)”

El transformar la incidencia aleatoria de esta carga social en un porcentaje fácilmente determinable, implicará según discretas estimaciones, una reducción en el costo de la mano de obra, del 11% al 13% según los tipos de obra”.¹⁵

El fondo de desempleo generó tal entusiasmo que fue celebrado durante un encuentro, en mayo de 1967, de la entidad patronal Acción Coordinadora de Instituciones Empresarias Libres (ACIEL), que reunía a la UIA con la Cámara Argentina de Comercio, la Bolsa de Comercio de Buenos Aires y la Sociedad Rural Argentina. El presidente de la entidad, el empresario textil Manuel Fontecha Morales, destacó la ley de fondo de desempleo entre los aciertos del gobierno de Onganía y el programa económico de Krieger Vasena.¹⁶

En 1980 se sanciona ley 22.250, que reemplaza a la ley 17.258, e inaugura el Régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción. Allí se mantiene el fondo desempleo, llamado ahora Fondo de cese laboral, y se obliga a los empleadores y trabajadores a inscribirse en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, que reemplaza al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

¹⁵ Anales de la legislación argentina, tomo XXVII, pp- 263-266, 1967.

¹⁶ *La Nación*, 6/5/1967.

Este organismo se encargaba de expedir a los obreros la libreta de Aportes al Fondo de Desempleo, en donde se consignan los contratos laborales y se registraban los aportes para el Fondo de Desempleo. Durante el primer año de empleo, el aporte al fondo de desempleo era de un 12% del salario, y luego el porcentaje disminuye al 8%.

En la ley se incluye un artículo que, en sintonía con lo que describimos sobre la extensión de la jornada laboral en ellos convenios, permite el trabajo los días sábados luego de las 13 hs., los domingos o los feriados, sin abonarlas como extras.

“Cuando la obra por su naturaleza, magnitud o características especiales o la de los trabajos a realizarse en ella, requiera como necesidad impostergable ocupar trabajadores en días sábado después de las trece (13) horas, domingo o feriado nacional, el Ministerio de Trabajo de la Nación podrá autorizar para cada obra el trabajo en esos días, mediante el pago del salario, sin recargo alguno, respecto de los días sábado y domingo”¹⁷.

Conclusiones

Como hemos visto, a lo largo de varias décadas los obreros de la construcción han visto deterioradas sus condiciones de trabajo y de contratación. Esto se puede verificar tanto en los convenios colectivos de trabajo como en el régimen laboral del sector. Hemos visto que tanto los convenios como el régimen laboral permiten la extensión de la jornada de trabajo de forma de que el empleador se ahorre el pago de horas extras. También se verifica el avance de cláusulas de productividad y de “premios” a la baja tasa de accidentes. Los obreros de la construcción perdieron, además, el derecho a la indemnización que asiste al resto de los trabajadores en blanco, el cual es reemplazado por un fondo de cese de trabajo, que impide mayores reclamos por despidos injustificados. El caso de la industria de la construcción resulta interesante porque el modelo de reemplazo de la indemnización por un fondo de cese laboral ha sido tomado recientemente para su incorporación en proyectos de reforma de la ley de contrato de trabajo.

Los trabajadores de la construcción se ubican entre los trabajadores que presentan peores condiciones laborales, por debajo de quienes se rigen por la Ley de contrato de trabajo. Se trata de una de las fracciones más explotadas de la clase obrera, no solo por el nivel salarial que suele encontrarse entre los más bajos o los altos índices de

¹⁷Ley N° 22.250, artículo 25.

informalidad, sino por las condiciones que se imponen legalmente. Creemos que el agravamiento en el tiempo de estas condiciones de explotación tiene relación con la fracción de la clase entre la cual se tiende a reclutar obreros para esta rama: la sobrepoblación relativa, cuya expansión puede situarse entre mediados de la década del 70 y principios de los 80. No es casual que veamos avanzar con mayor fuerza la tendencia que describimos a partir de la década del 80. Pero el caso de los obreros de la construcción no resulta una excepción, sino que sigue una tendencia general observada en el conjunto de las ramas, que, creemos, en este caso se manifiesta con mayor agudeza.