

Consejo Editor:

Enrique Arceo, Eduardo Basualdo,
Carlos Bruni, Claudio Marín, Eduardo Menajovsky,
Rafael Molina, Victorio Paulón, Pedro Wasiejko

Comité de Redacción:

Mariana González, Martín de Vedia, Lucrecia Cardozo, Silvia Barrientos

Edición:

Sebastian Rollard

Colaboran en este número:

Observatorio del Derecho Social de la CTA

Producción Editorial / Norma Díaz

Corrección: Mario Chaperó

Diseño: Marion Gravier / Oscar Black

Corrección: Mario Chaperó

Ilustración, Falacias del Poder / Marion Gravier

Impreso por: Los Impresionistas

Editor Responsable CEFS-FETIA

debate & trabajo

EDITORIAL

1

FALACIAS DEL PODER
Los aumentos salariales

2

PANORAMA LABORAL
Emergencia Sindical

5

DEBATE
Desigualdad en la Argentina

9

Insert

ANTA

INTERNACIONALES
Por la Globalización de los
Derechos

13

LEGISLACIÓN LABORAL
La Representación Directa

15

EXPERIENCIAS DE LUCHA
Fileteros
Lavaderos Virasoro
Sierra Grande

17

CEFS-FETIA. / Piedras 519- Piso 10- Of. B C1070AAJ

Tel. (5411) 4331.3428 - 4331.0926fetia@cta.org.ar

CON EL APOYO DE :



A partir de la recomposición económica surge una nueva dinámica social que, por lo menos en las últimas décadas, nos era absolutamente ajena: la agudización de la lucha por la recomposición del salario y la dinamización de la vida sindical. El Encuentro intersindical que se realizó el 31 de agosto en Villa Constitución, con una amplia composición de delegados de empresas, fue escenario de algunos de los debates que comienza a darse el movimiento obrero de cara a este nuevo tiempo.

Este número de la Revista DEBATE Y TRABAJO aporta a la discusión sobre cómo profundizar la distribución del ingreso en un contexto de crecimiento sostenido a partir de la resindicalización de los trabajadores y la recomposición del empleo.

En este debate surge ineludible la búsqueda no sólo de estrategias de resistencia sino también, del modelo de desarrollo del país que queremos. En este marco, el eje de discusión de la jornada giró alrededor de las nuevas estrategias de los sectores empresarios y acorde con ello, se comenzó a delinear el programa de los trabajadores que de respuestas organizativas y de lucha en función de esa aspiración.

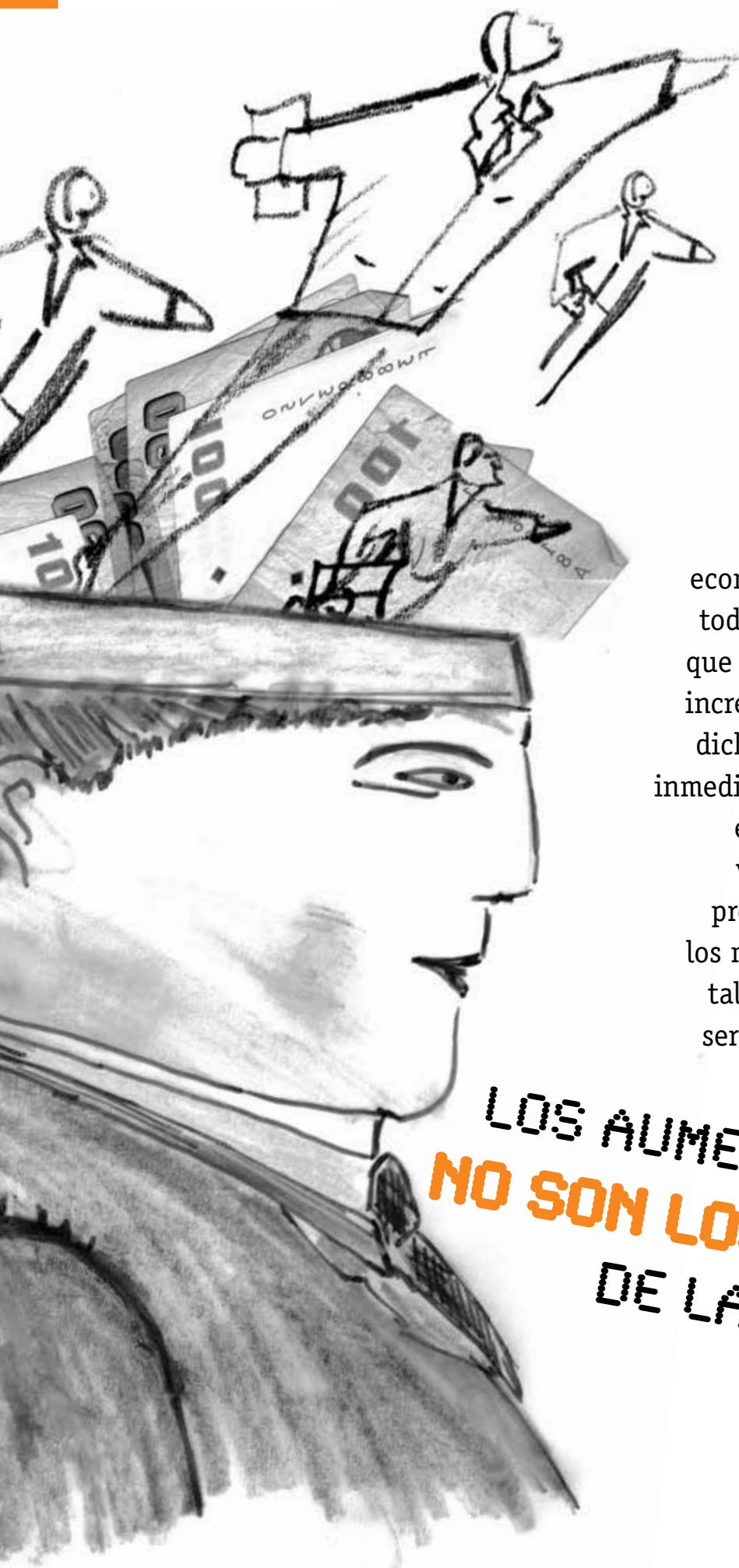
No se trata de otra cosa que la discusión sobre ciertas falacias que desde el poder nos quieren imponer, como que el salario de los trabajadores no debe superar la productividad porque si no genera inflación. La redistribución de la riqueza se da, inevitablemente, si el salario supera la productividad porque de lo contrario solamente se está agudizando la brecha social mediante la acumulación por parte de los empresarios de la nueva riqueza generada a partir de la bonanza económica.

Hoy por hoy, las modificaciones a las políticas de ingreso, salariales o tributarias, encuentran debilitado al movimiento sindical para exigir las y, posteriormente, sustentarlas.

Junto al necesario proceso de creciente sindicalización, la CTA plantea una Paritaria Social, desde donde formular un programa vasto y abarcativo, que incluya no solamente las demandas de los trabajadores, sino también cómo hacer un país en condiciones de distribuir y de contener las demandas sociales de todos los que lo habitan.

Así como en la paritaria laboral se discuten y logran acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la patronal, en la Paritaria Social, la CTA organiza y acompaña reclamos de diversas organizaciones sociales y sectores de la comunidad tendientes a mejorar las condiciones de vida del pueblo.

La pelea se da de forma organizada en las parroquias, en los clubes, en las sociedades de fomento, en los sindicatos, en las agrupaciones eclesiales de base. Se trataría de un nuevo contrato social que reformule el 14 bis, para que pueda ser puesto en práctica en este siglo XXI y en estas condiciones que estamos viviendo en América Latina.



Uno de los argumentos esgrimidos por los empresarios y por los economistas ortodoxos, sobre todo en los momentos en los que los trabajadores reclaman incrementos salariales, es que dichos aumentos se traducen inmediatamente en incrementos en los precios. Según esta visión, estos aumentos de precios anulan rápidamente los mayores salarios, de modo tal que su poder adquisitivo sería el mismo que antes del aumento.

**LOS AUMENTOS SALARIALES
NO SON LOS RESPONSABLES
DE LA INFLACIÓN**

Este esquema de pensamiento, propio de la economía neoclásica, se basa en una serie de premisas que es necesario analizar para revelar sus falacias. Supone que todo producto se forma con dos “factores de producción”, el capital y el trabajo, y que cada uno de estos factores recibe una retribución: el capital recibe el interés y el trabajo recibe el salario. A partir de ahí se deriva cuánto es lo que incrementa la producción cada unidad extra de trabajo que se agrega al proceso de producción y, según esta teoría, este número es el máximo que el empresario está dispuesto a pagar en forma de salario. De este esquema simple se deriva una proposición harto conocida: que los salarios se igualan a la productividad marginal y que sólo pueden aumentar en la medida en que la productividad aumente; de otro modo, sólo se traducen en incrementos de precios pero no en mayores salarios reales.

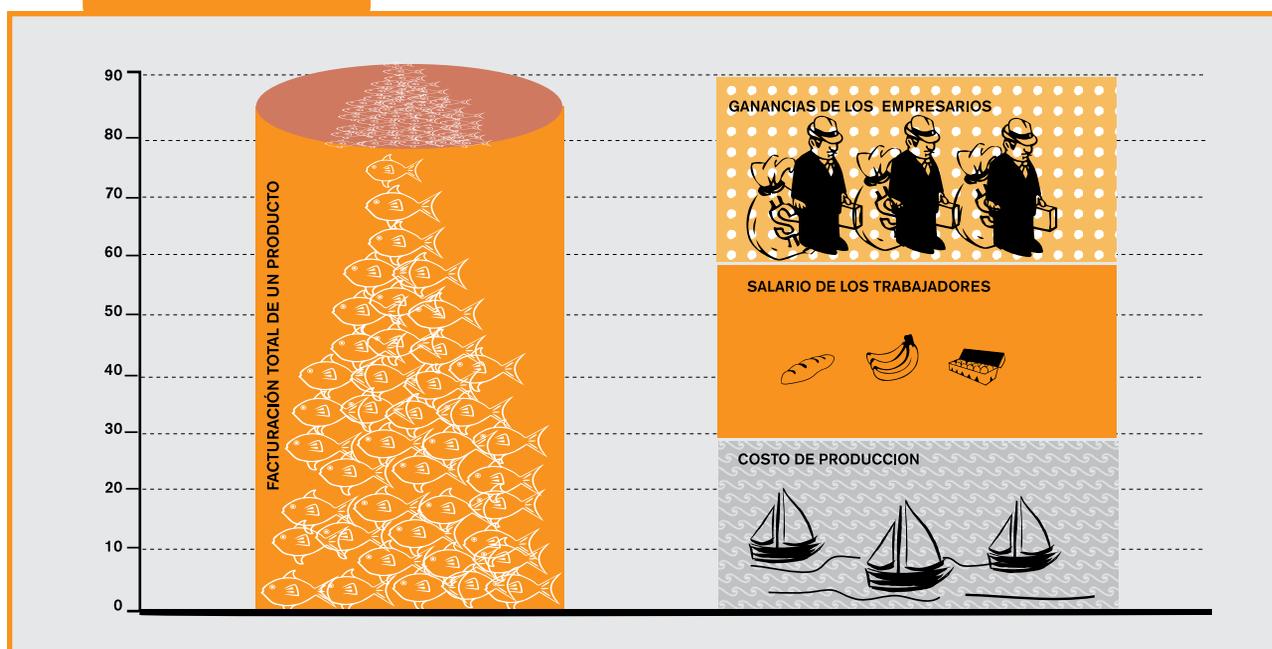
¿Qué pasa si el salario se incrementa? Para ver esto usemos un ejemplo. Supongamos que tenemos un producto que se vende en el mercado a un precio de \$90. Al venderlo a ese precio el empresario está cubriendo los salarios que paga al trabajador por la producción de ese producto, cubre otros costos derivados del proceso de producción y también obtiene una ganancia. En el ejemplo que hemos graficado a continuación hemos supuesto que la ganancia del empresario es de \$30, que los

salarios son también \$30 y que los otros costos también son \$30.

Entonces, si aumentaran los salarios de los trabajadores por encima del valor que agregan a la producción existen dos opciones: o el empresario reduce su ganancia (achica el rectángulo amarillo del gráfico) o incrementa el precio del producto para así no perder su rentabilidad (con lo cual agranda todo el rectángulo). En el argumento de los economistas ortodoxos se da por supuesto que el empresario aumentará inmediatamente el precio del producto para así no perder nada de su ganancia y es por ello que el incremento del salario de los trabajadores se trasladará a los precios.

En definitiva, las ideas expresadas por los economistas ortodoxos acerca de la necesidad de equiparar los aumentos de salarios con los incrementos en la productividad buscan desviar el foco del análisis de la variable que tiene verdadera importancia: los beneficios apropiados por el empresario. Es decir, que con el argumento esgrimido por la ortodoxia lo que se infiere es que los salarios pueden aumentar sólo cuando se incrementan los beneficios del empresario. Esta falacia busca evitar que los incrementos salariales repercutan sobre la ganancia del empresario, y para ello se utiliza el falso argumento del aumento de la inflación.

Gráfico 1



La realidad es que los salarios pueden incrementarse sin afectar los precios, a costa de una disminución en la ganancia de la empresa. Sin embargo, el elevado grado de monopolización de algunas ramas de actividades implica que existe un mayor poder por parte del empresario para evitar cualquier disminución en su ganancia. Aún así, los aumentos de salarios no pueden trasladarse siempre a los precios, ya que la demanda pone un techo a estos últimos.

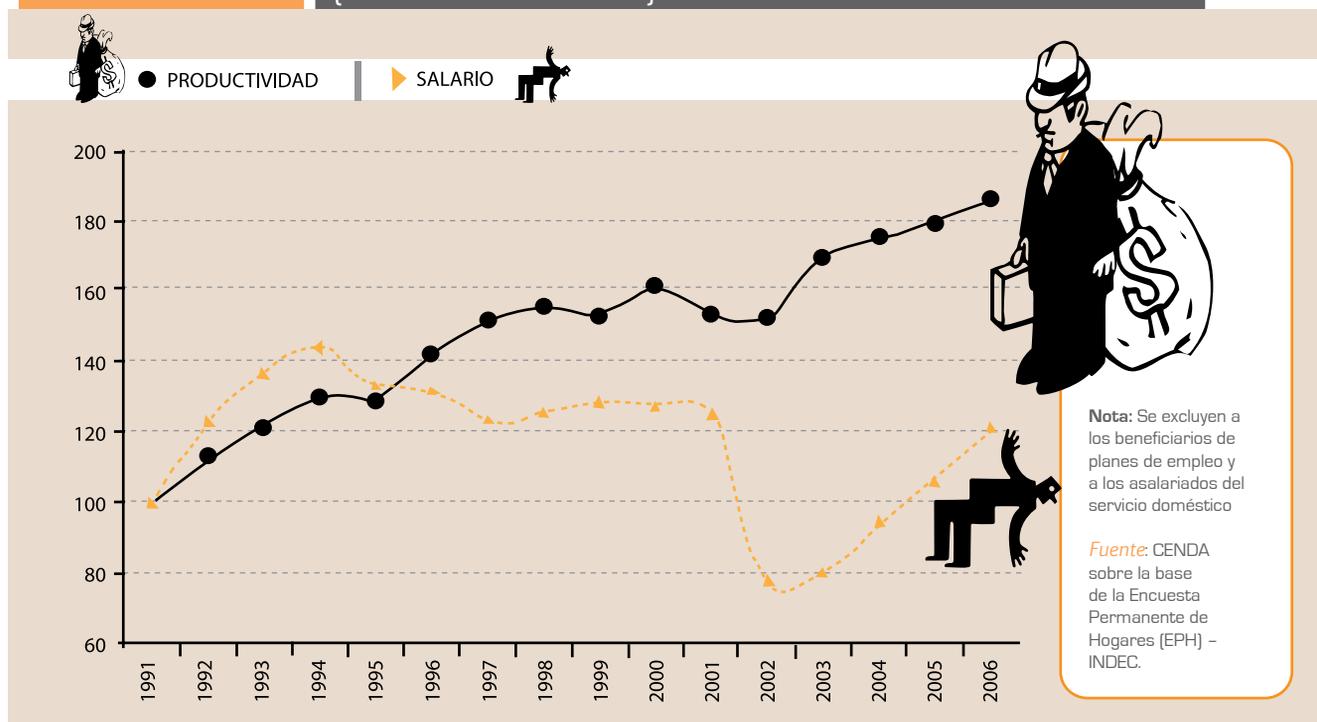
El argumento por el cual se condiciona todo aumento de salarios a incrementos equivalentes en la productividad del trabajo, tal como proponen los economistas ortodoxos y círculos empresariales, implica congelar la distribución del ingreso en la Argentina (en niveles que aún muestran el efecto de las políticas regresivas implementadas desde 1976) e ignorar que durante la década de 1990, pese a existir notables incrementos en la productividad, los salarios crecieron en una proporción considerablemente inferior. Es decir que estos incrementos en la productividad derivaron principalmente en aumentos en la rentabilidad de las empresas pero no en mejores condiciones de vida para los trabajadores.

A partir de 2002, la tasa de ganancia de los empresarios industriales se incrementó de manera astronómica ya que no sólo mejoraron los precios relativos sino que, al mismo tiempo, se produjo un fuerte avance del capital sobre el trabajo, en perjuicio de los salarios de los trabajadores. Esto queda en evidencia al analizar la evolución del costo laboral por unidad de producto, que mostró durante la década de los noventa una tendencia fuertemente decreciente y que tuvo una abrupta caída en 2002 a partir de la devaluación y la elevada inflación de ese año que provocó una fuerte caída en los salarios reales.

Tal como se desarrolla más profundamente en la nota sobre la distribución del ingreso, en términos de la distribución funcional del ingreso las mejoras de estos últimos años han sido limitadas y aún se está muy lejos de los niveles históricos de participación de los trabajadores asalariados en el ingreso, previos a la última dictadura militar. Esto demuestra que aún es posible realizar una fuerte redistribución del ingreso en favor de los trabajadores.

Gráfico 2

Evolución de la productividad y de los salarios reales 1991-2006. (Índice: año 1991=100)



LA DESIGUALDAD EN LA ARGENTINA.



TENDENCIAS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Tras la crisis del fin de la convertibilidad, la economía argentina comenzó a recuperarse fuertemente desde fines de 2002. El producto creció durante cinco años consecutivos a tasas superiores al 8% anual. Sin embargo, la Argentina aún no ha logrado resolver uno de los principales problemas que la aquejan por lo menos desde el año 1976: **la fuerte desigualdad en la distribución del ingreso.**

Un modo de medir el grado de desigualdad consiste en determinar la distribución del producto entre el trabajo y el capital. Es decir, qué porcentaje del total de la riqueza creada en el país queda en manos de los trabajadores -por un lado- y qué porcentaje se apropian los capitalistas y rentistas por el otro. En el gráfico 3 puede verse la participación de la remuneración de los asalariados como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) para el período 1993-2006. Tal como puede apreciarse que en 2006 la participación aún es menor a la de antes de la crisis.

Puede apreciarse que la fuerte caída de la participación de los salarios en el período 1993 - 1997. Es decir que, a pesar de ser un período con altas tasas de crecimiento económico (excepto el año 1995), la remuneración a los asalariados perdió fuertemente peso en el producto respecto de las ganancias y rentas.

En el período de crisis (1998-2001) se observa, en cambio, un incremento en la participación de la remuneración a los asalariados sobre el total, que pasa de un mínimo de 32,6% del PIB en 1997 a un

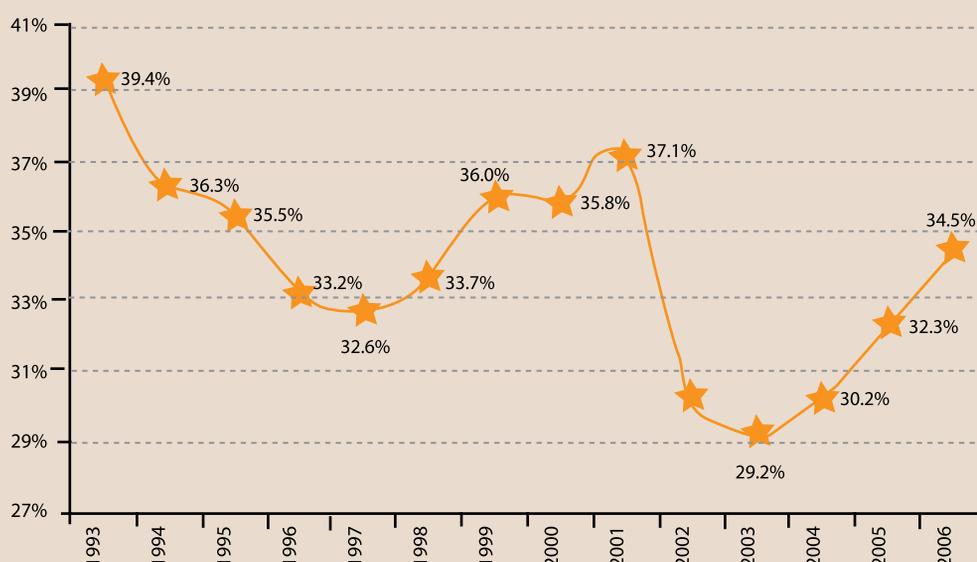


37,1% en 2001. Cabe destacar que este incremento se explica por la caída del PIB y no por el incremento de los salarios. En este período la remuneración al trabajo asalariado sólo se incrementó un 4,4% en términos reales.

Con posterioridad al derrumbe de 2002, durante un año los asalariados siguen perdiendo participación, llegando a un mínimo de 29,2% del PIB, mientras la economía comienza ya a recuperarse. Es decir que

Gráfico 3

Participación de la Renta del trabajo asalariado sobre el PIB (1993-2006)



Fuente: Ministerio de Economía - Dirección Nacional de Cuentas Nacionales y elaboración propia sobre la base de Encuesta Permanente de Hogares - INDEC, para el año 2006.

la renta del capital es la que se beneficia por la recuperación de dicho año y los salarios pierden participación, debido a que están estancados en un contexto de fuerte inflación. A partir de 2004 la participación de los salarios comienza a aumentar, llegando a alcanzar en 2006 al 34,5% del PIB. Esta proporción se encuentra aún por debajo de la evidenciada en 2001, un año donde ya se vivía una profunda crisis económica y social y también debe remarcarse que, desde una perspectiva histórica, el porcentaje de la masa de salarios sobre el PIB es en 2006 considerablemente inferior a la evidenciada, por ejemplo, a mediados de la década de 1970, cuando se encontraba muy por encima.

Otra forma de medir la desigualdad consiste en identificar las diferencias de ingresos entre los distintos individuos u hogares. Debido a limitaciones de las fuentes de información que habitualmente se utilizan para este tipo de cálculos, los ingresos que se pueden observar son fundamentalmente los que provienen del trabajo, de las jubilaciones, y de los subsidios o planes sociales. Por el contrario, no se captan adecuadamente los ingresos originados en

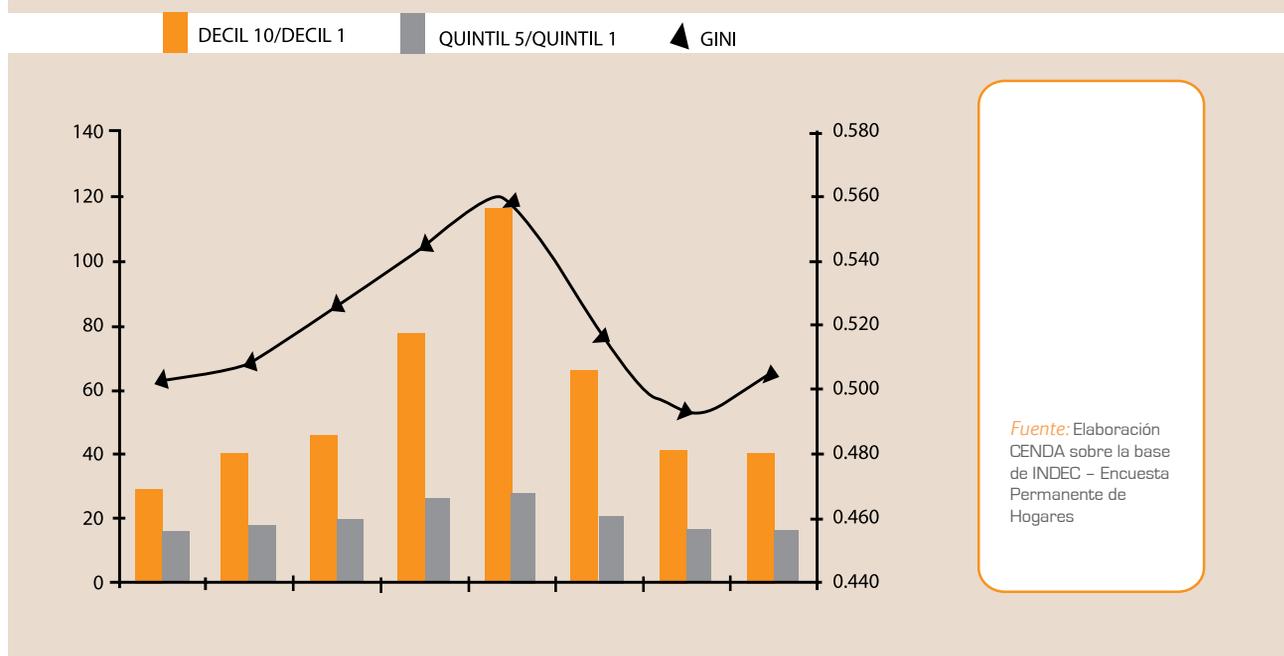
ganancias empresarias o rentas de cualquier tipo. De este modo, esta segunda modalidad se concentra en capturar la desigualdad de ingresos al interior de la clase trabajadora; es decir, entre los trabajadores que más y menos ganan.

Para medir este tipo de desigualdad se utilizan, en mayor medida, dos indicadores: la comparación de los ingresos promedio de distintos grupos de hogares, y el índice de Gini. En el primer caso, luego de ordenar a los hogares según su ingreso, de menor a mayor, se analiza la relación entre el ingreso promedio del 10% con mayores ingresos (10° decil) respecto del 10% que tiene ingresos más bajos (1° decil). Esto mismo puede hacerse comparando el 20% superior (5° quintil) con el 20% más desfavorecido (1° quintil).

Según se muestra en el gráfico 4 la desigualdad de los ingresos familiares creció durante toda la década de 1990 y llegó a un nivel máximo hacia el año 2003. Es importante recordar que el nivel de desigualdad ya venía en aumento desde el año 1976, de modo tal que el deterioro de la distribución en esta década se suma al que ya venía acumulándose.

Gráfico 4

Evolución de la desigualdad por quintiles y deciles de ingreso (eje izquierdo) y coeficiente de Gini (eje derecho) de los ingresos per cápita familiares 1991 - 2006



Con la recuperación de la economía y de los niveles de empleo a partir de 2004 la desigualdad disminuye levemente. En 1991 el 10% de las familias con mayores ingresos en Argentina tenía ingresos per cápita 28 veces superiores al del 10% de menores recursos. En 2001 el 10% más rico llegó a tener ingresos equivalentes a 77 veces mayor al del 10% más pobre. La agudización de la crisis y la elevada inflación de 2002 llevaron a que en 2003 esta proporción se incrementara a 117 veces, bajando posteriormente hasta 40 veces en 2006 (valores aún considerablemente superiores a los del inicio de los noventa).

En los años recientes, el crecimiento de la economía y la fuerte recuperación de los niveles de empleo han permitido ciertas mejoras en las condiciones de vida de la clase trabajadora. Estas mejoras se expresan, principalmente, en una disminución de la desocupación y de la subocupación.

También, en un aumento relativo de los salarios, aunque sólo si se los compara con los niveles más bajos de la crisis. Sin embargo, en otros ámbitos los avances resultan sumamente limitados. En términos de desigualdad, aunque las estadísticas muestran que ha disminuido, aún no se han recuperado los niveles anteriores a la aplicación de las políticas económicas neoliberales de los noventa.

Por lo analizado en los párrafos anteriores es necesario luchar por lograr mayores incrementos salariales si se pretende revertir las inequidades generadas y acumuladas en las últimas décadas.

De otro modo, las empresas seguirán teniendo ganancias extraordinarias a costa de relegar a la clase trabajadora en la distribución del ingreso. ●





Compañeros de Lavaderos Virasoro instalaron dos nuevas carpa tras más de tres meses de paro.

Emergencia Sindical

Sólo en el 12,4 % de las empresas existe un delegado de los trabajadores. El bajo nivel de sindicalización es un fenómeno de enorme trascendencia estructural porque implica mantener permanentemente una inédita desigualdad entre el capital y el trabajo.

A lo largo de la historia del capitalismo, los trabajadores construyeron mediante sus luchas reivindicativas la organización sindical como la herramienta para mitigar la explotación impuesta por los capitalistas. Sin embargo, es imprescindible reparar en que las luchas de los trabajadores por mejorar sus propias condiciones de vida también transformaron positivamente al conjunto de la sociedad.

La organización sindical fue el resultado de múltiples y heroicas batallas de la clase trabajadora que estuvieron estrechamente vinculadas a la expansión de la producción industrial. Nuestro país es un ejemplo de ese proceso y de cómo el proceso de organización y el grado de

sindicalización se potencian mutuamente, constituyéndose en una “fuerza física” que modifica la realidad y no únicamente en un hecho simbólico.

Así, con la consolidación de la producción industrial y de la construcción durante la década de 1930, surge la Federación Obrera Nacional de la Construcción (1935) que fue seguida por organizaciones similares en la producción textil, metalúrgica y alimentos que constituían las actividades dinámicas de aquellos años. Este proceso se consolida en 1945, durante el preperonismo, cuando se promulga el decreto 23.852 de asociaciones profesionales que les aseguró a los trabajadores desplegar un papel relevante en la vida social a través de sus organizaciones.

Sería un error entender que estas conquistas de los trabajadores fueron concesiones y no conquistas logradas a través de sus luchas y la conformación de su identidad como la clase social que forja su destino y el de la sociedad. Prueba de ello, fue la creación de las comisiones internas como factor fundamental de la estructura sindical.

Más aún, las comisiones internas fueron una pieza irremplazable en las luchas populares contra las dictaduras que acompañaron la profundización de la industrialización por sustitución de importaciones a partir de 1955. Ante esas circunstancias, fueron decisivas para superar la fractura que implicó el surgimiento de la "aristocracia obrera" vinculada a las producciones industriales más dinámicas de ese entonces (automotriz, metalúrgica, petroquímica, etc.). Su existencia permitió que durante esos años se plasmaran políticas decisivas para derrocar las dictaduras como lo ponen de manifiesto: Huerta Grande, la CGT de los argentinos y la derrota definitiva de aquellas mediante el Cordobazo.

Sólo comprendiendo este proceso de construcción a través de la lucha popular puede explicarse el sentido último de la dictadura militar que comienza en marzo de 1976, porque uno de sus objetivos prioritarios fue destruir la organización y el poder de los trabajadores. Es así como en la actualidad, luego de la revancha clasista más profunda que llevaron a cabo los sectores dominantes contra la clase trabajadora en nuestro país, la situación es crítica.

En las postrimerías de los dos primeros gobiernos peronistas, en 1954 el 50% de todos los trabajadores estaba sindicalizado, mientras que en la industria la sindicalización ascendía al 55%. De acuerdo a un estudio del Ministerio de Trabajo, en el 2005 sólo el 37,5% de los trabajadores lo están y dentro de la industria el 47,2%.

Sin embargo, esto no es todo ya que esta alarmante regresión en el grado de sindicalización de la clase trabajadora es acompañada por una alarmante situación de la representación de los trabajadores en sus lugares de trabajo. En efecto, las evidencias que presenta el mencionado estudio indican que en la actualidad únicamente el 12,4% de las empresas tiene al menos un delegado, computándose dentro de ellos aún los que están digitados por las propias patronales para aumentar el control sobre sus trabajadores. Por cierto, se trata de un proceso uniforme a lo largo y ancho del

país donde no hay excepciones regionales pero, al mismo tiempo, esas representaciones no están desperdigadas en las firmas pequeñas, medianas y grandes, sino que se concentran en las empresas que ocupan a más de 200 personas, ya que el 52% de las mismas tiene al menos un delegado.

Nuestro país se encuentra en una grave emergencia sindical por su bajo nivel de sindicalización y la extinción de las comisiones internas. Se trata de un fenómeno de enorme trascendencia estructural porque implica mantener permanentemente una inédita desigualdad entre el capital y el trabajo, donde este último no tiene posibilidades de actuar en defensa de sus intereses. La existencia de una burocracia sindical preocupada por consolidar el "sindicalismo empresario" sobre la base de los ingresos proveniente de los salarios de los trabajadores agudiza este problema.

El fenómeno tiene una gran trascendencia en la actualidad, porque al reducirse la desocupación, la única vía para mejorar la participación de los trabajadores en el ingreso es el incremento del salario real por encima de la productividad del trabajo, cuestión central que las patronales neutralizan mediante la inflación.

PRECARIZACIÓN Y FRAGMENTACIÓN

El escenario pos-crisis del 2001-2002 se caracteriza por una alta desprotección laboral y social de los trabajadores, profundizada por trayectorias laborales escasas y empobrecidas de las nuevas generaciones de jóvenes que se incorporan incipientemente al mercado laboral: la mayoría no han tenido experiencia laboral, si lo han hecho ha sido en forma precaria y fragmentada⁽¹⁾ conocen más de cerca las políticas asistenciales que las políticas de empleo.

Los resultados de la discusión de los convenios colectivos restablecidos en los últimos dos años se ven relativizados por los altos niveles de precarización laboral: al primer semestre de 2005 había 1.387.857 trabajadores industriales, de los cuales el 41% (569.871) no estaban registrados y, por ende, eran ajenos al impacto de las nuevas condiciones laborales emergentes de acuerdos y convenios negociados. (Ver Sección Legislación Laboral)

1 Más del 60% de los trabajadores de entre veinticinco y treinta años computan, en su trayectoria laboral, al menos seis empleos diferentes.

Mientras la fragmentación y la precariedad genera una nueva desigualdad dentro de la clase trabajadora potenciada por la condición mayoritaria de mujeres y jóvenes de los empleados “en negro”.

El derecho al trabajo digno, así como el respeto a los derechos laborales y sociales forman parte de los derechos humanos que fueron desarticulados y arrasados por las políticas neoliberales. Restablecer y fortalecer esos derechos consolida y profundiza la democracia y la justicia social.



La investigadora canadiense Louise M. Doyon en su estudio sobre el sindicalismo argentino (El crecimiento sindical bajo el peronismo, Desarrollo Económico N° 57, 1975) destaca: **“Teniendo en cuenta la multiplicidad de funciones que cumplen estas comisiones, y las que de hecho cumplieron bajo el régimen peronista, su amplia difusión puede ser vista como uno de los logros más importantes del movimiento obrero argentino después de 1945. La relevancia de esta victoria puede apreciarse mejor si se considera que esta aspiración básica no había sido satisfecha en la mayoría de los países latinoamericanos. En la Argentina, la implantación de las comisiones internas fue resultado directo de las presiones ejercidas por los obreros y por sus organizaciones y no se vio beneficiada por un respaldo legal proveniente del régimen de asociaciones profesionales. El código no hacía referencia explícita a las comisiones internas, aunque los sindicatos argumentaban a favor de su presencia directa en las plantas, basado en una vaga cláusula del art. 49 que garantizaba a los obreros el derecho a elegir sus representantes, sin especificar el nivel ni el tipo de funciones. Las debilidades de este respaldo legal permiten concluir que la creación de estos cuerpos fue resultado de la directa imposición de los obreros y de sus líderes sindicales”** (págs. 201/211).

En efecto, las atribuciones de las comisiones internas fueron amplias y estratégicas para la conformación de

la identidad de los trabajadores. Así, por ejemplo, las normas establecidas en la constitución del sindicato metalúrgico en 1949 enumeran las siguientes:

- A) presentación y su discusión con la patronal de todos los reclamos presentados por los obreros;
- b) supervisión de la completa implementación de la legislación laboral, de los acuerdos colectivos, de las normas de seguridad y del trato correcto de los supervisores hacia los trabajadores y el adecuado funcionamiento de la maquinaria;
- c) colaboración en la disciplina de la empresa y el mejoramiento de la planta;
- d) en el caso de faltas de disciplina, la consulta previa de la patronal con la comisión y la probanza de la culpabilidad del obrero antes de imponerle una sanción;
- e) goce de completa libertad de movimientos de las comisiones dentro del lugar de trabajo (Estatutos de la Unión Obrera Metalúrgica, 1949).

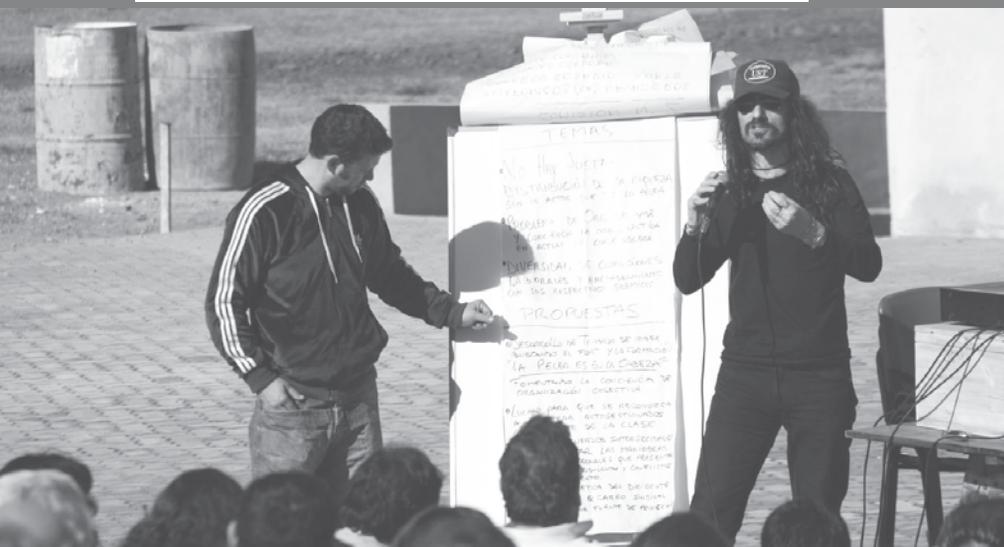
LA SINDICALIZACIÓN COMO SALIDA

Las chances de cambio de este escenario sólo pueden echar raíces a partir de la organización de los trabajadores y la construcción de una fuerza capaz de reestablecer al trabajo en el derecho y al derecho en el trabajo.

Al igual que en otros países de América Latina, esta situación requiere de las organizaciones sindicales nuevas respuestas, como pueden ser adoptar políticas laborales que permitan reconstruir la centralidad sindical, y la protección jurídico legal de los trabajadores con baja calificación, a la vez de promover la capacitación y formación.

De modo que se impone una fuerte acción de sindicalización. No se trata sólo de mejoras en los convenios colectivos de trabajo o en las condiciones laborales, sino de tratar de responder a la integralidad y complejidad de la situación de los trabajadores en la actualidad. Se trata de avanzar en formas de organización de la clase trabajadora, esté o no empleada, respondiendo a una virtud esencial de ella: la solidaridad.

Dar respuesta a los miles de problemas que cotidianamente atraviesan los trabajadores argentinos que intentan organizarse, es un desafío que la CTA y la FETIA han asumido en sus diez años de existencia y que creemos necesario profundizar a la luz del nuevo contexto socio-económico que atravesamos.





EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, SE VIVIÓ EN EL MUNDO UNA GIGANTESCA APERTURA COMERCIAL, PROMOVIDA POR LOS PRINCIPALES ACTORES DEL

NEOLIBERALISMO.

Una de las formas de este proceso se dio con la transnacionalización de los grandes grupos económicos y la apertura de los mercados y tuvo su prueba de ensayo en los países del continente latinoamericano, dejando serias consecuencias no sólo económicas, políticas y sociales, sino también en las históricas conquistas logradas por los trabajadores.

POR LA GLOBALIZACIÓN DE LOS DERECHOS

Este proceso se dio con distintas particularidades en cada uno de los países de nuestro continente, bajo la forma de deslocalización, extranjerización y precarización laboral, por mencionar algunas. En nuestro país, las estadísticas de este periodo demuestran que tan sólo el 20 % del producto generado por las mil empresas más importantes de la economía es controlado por el capital nacional. En tanto, el 76 % del valor de la producción es generado por el capital extranjero, que sólo crea el 42 % de los puestos de trabajo del panel.

Estos turbulentos cambios económicos debieron ir acompañados de la resgulación, precarización y represión de la clase trabajadora que trató de resistir el tremendo avasallamiento de sus conquistas a través de la resistencia y la lucha organizada.

Las nuevas condiciones llevan a la imperiosa necesidad de reorganización del movimiento sindical mundial (1). La fundación de una nueva central internacional –y la disolución previa de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) implica que la estructura sindical ha reconocido, en principio, la insuficiencia de las organizaciones preexistentes en la búsqueda de eficacia en su contraposición al capital. Además, es la incorporación al debate de 32 centrales autónomas que aportan visiones distintas sobre unidad, democracia y solidaridad.

El proceso iniciado en noviembre de 2006 con el congreso fundacional de la Central Sindical Internacional (CSI), en Viena, en el que participaron 1700 delegados procedentes de 156 países, pretende llegar a ser el embrión de los lazos de solidaridad que promuevan la lucha contra la globalización neoliberal, por la promoción de mejores condiciones laborales y el desarrollo



sostenible. Es la conjunción del impulso de 305 federaciones, que representan a 168 millones de trabajadores, hacia el fortalecimiento de un nuevo internacionalismo que se debate, y que se desarrolla con contradicciones y con nuestro protagonismo.

De la misma manera, a nivel regional está en marcha el proceso de creación de la Central Sindical de las Américas, cuya conformación se definirá en marzo en un congreso a realizarse en Panamá. Se trataría no sólo de la disolución de CIOSL-ORIT y CLAT, sino también de la conformación de una nueva central continental con la incorporación de centrales sindicales nacionales autónomas, con la CTA como la segunda con más afiliados.

Para que se avance en esa dirección, el proceso de refundación del sindicalismo internacional debe tener como eje el problema del empleo y la exclusión; propiciar alianzas con otros sectores sociales para contrarrestar el proceso de fragmentación de la sociedad; impulsar la creación de sindicatos representativos y democráticos e incluir a los sectores informales y precarios de la economía; respaldar los procesos de integración regional y embanderarse por la solidaridad de clase.

Partiendo de estas tendencias novedosas, de superar las fragmentaciones y de recuperar poder negociador mediante la fuerza de la organización, el proceso de unificación del sindicalismo internacional es un desafío en la manera de entender la organización, que ya no puede estar enraizada en la defensa de los trabajadores ocupados sino también las condiciones de vida de las poblaciones y las de los trabajadores desempleados. La unidad es la de los trabajadores y sus representantes genuinos en pos de una organización sindical internacional y regional democrática, pluralista, transparente, combativa, que asocie al conjunto de sus organizaciones a sus decisiones, flexible, liberada de la burocracia y del dirigismo. ●

1 "Queremos superar las divisiones heredadas del enfrentamiento este-oeste, el peso de la historia que perdura hasta hoy en el sindicalismo internacional y que constituye un obstáculo para su visibilidad en el ámbito mundial y para su eficacia en la defensa y la extensión de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales". Declaración de organizaciones independientes en Mar del Plata, marzo 2006.



LA REPRESENTACION DIRECTA

El incremento de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo en los últimos años no se ha traducido en una modificación sustancial de la estructura distributiva existente en nuestro país.

Si bien las causas de este fenómeno son múltiples, nos interesa poner el acento en las características que asumen en la actualidad la presencia de delegados y comisiones internas en las empresas, y su expresión al momento de celebrar las negociaciones colectivas.

Históricamente, la fuerte presencia de las organizaciones de los trabajadores a nivel de fábrica fue una característica del movimiento obrero argentino. Este proceso permitió constituir fuertes organizaciones sindicales que desarrollaron niveles de organización política que pusieron en crisis las propias bases del proceso de acumulación. Contra dicho proceso se dirigieron, en primer lugar, el golpe de Estado de 1976 y posteriormente, la hiperinflación de 1989.

Como consecuencia de ello, y de la inacción de muchas organizaciones sindicales durante la década de los

'90, que entre otras cuestiones no convocaban a la elección de representantes en los establecimientos, en la actualidad la presencia de las comisiones internas se ha reducido enormemente, y con ellas parte del poder de los trabajadores en el seno de la empresa. Según datos del Ministerio de Trabajo en sólo el 12% de las empresas existe un delegado de los trabajadores, mientras que en el 44% de los establecimientos no existe ningún afiliado a la organización sindical. Aquí se encuentra una de las causas de la debilidad de la negociación colectiva como mecanismo redistributivo y de modificaciones de las condiciones de trabajo.

Esta situación se verifica con mayor claridad en las negociaciones colectivas que se realizan a nivel de empresa, en donde, según el artículo 18 de la ley 25.877, la representación de los trabajadores está a cargo del sindicato con personería gremial y de los

delegados del personal. Sin embargo, el grado de cumplimiento de esta obligación legal ha sido, hasta la actualidad, muy precario. Sólo el 37% de las negociaciones por empresa homologadas entre 2006 y 2007 han contado con la participación de los representantes directos de los trabajadores, por lo que la mayoría de las negociaciones siguen siendo desarrolladas exclusivamente por el sindicato con personería gremial de nivel superior (federaciones y uniones), aún en muchas de las empresas de mayor tamaño de la economía nacional.

Esta situación importa una violación masiva a la disposición del artículo 18 de la ley 25.877, y constituye la contracara de la débil presencia sindical a nivel de los establecimientos, poniendo límites a los efectos virtuosos de la negociación colectiva.

En este contexto, resulta necesario promover una fuerte campaña de sindicalización y de designación de representantes directos en los lugares de

trabajo. Las organizaciones de los trabajadores tenemos la obligación de actuar en este sentido, no sólo en virtud de nuestro mandato histórico, sino también como parte de una estrategia necesaria de acumulación de poder. El seno de la empresa es el escenario donde se visualiza, colectivamente, la contradicción existente entre capital y trabajo, por lo que constituye un eslabón irrenunciable de las luchas de los trabajadores.

La CTA cumple un rol ineludible en este proceso, y debe profundizarlo. Así como durante la década de los '90 la central fue pionera en abrir sus puertas hacia todas las formas de organización de los trabajadores (ocupados o desocupados, formales o informales, nucleados en organizaciones sindicales o barriales), hoy es un espacio de confluencia para nuevos colectivos de trabajadores, muchos de ellos conformados por jóvenes sin experiencia sindical, que surgen en el sector privado como una consecuencia lógica del proceso de crecimiento económico. ●

**Participación de los delegados en las negociaciones por empresa según sector de actividad económica*

ACTIVIDAD	%	Empresas que figuran a menos una negociación sin participación de los delegados
Electricidad	6	EDENOR/EDESUR
Gas	10	GAS NATURAL BAN/TGS/TGN/CAMUZZI/METROGAS
Minería	10	MINERA LA ALUMBRERA
Petróleo	21	ESSO / YPF
Pasteleros	23	TRILENIUM / TEMAIKEN
Papel	50	MASSUH/LEDESMA
Mecánicos	78	FORD/ VOLKSWAGEN/GENERAL MOTORS/TOYOTA
Metalúrgicos	79	SIDERCA

LARGO CONFLICTO FILETERO



“LO ÚNICO QUE PEDIMOS ES ESTAR DENTRO DEL MARCO DE LA LEY”. LAS PALABRAS DEL FILETERO ROBERTO VILLAOLA RETUMBARON EN EL CONCEJO DELIBERANTE DE MAR DEL PLATA. **“QUÉ CONTRADICCIÓN, NOSOTROS QUE TENEMOS UN UNIFORME BLANCO, ESTAMOS TRABAJANDO EN NEGRO”**, DIJO, MIENTRAS EXPLICABA QUE LA EMPRESA GIORNO, DEL GRUPO VALASTRO, **“ROMPIÓ LA PAZ SOCIAL”** AL DECLARAR QUE NO IBA A REGULARIZAR A NINGÚN TRABAJADOR, PESE A HABER FIRMADO LO CONTRARIO.



“Denunciamos –aseguró el delegado— que nos quieren imponer mediante coacción la figura de las tristemente conocidas como ‘cooperativas truchas’ en clara violación a la ley 20.337, la cual sanciona severamente el indebido uso del término ‘cooperativa’, y también violando el espíritu de esta ley y uno de los principios básicos del cooperativismo, que es la libre y voluntaria asociación”.

Con la colaboración de la CTA regional, los trabajadores eligieron delegados en cada una de las pseudo cooperativas. De esta manera, a través de comisiones internas, se logró la visualización del conflicto en la sociedad y la organización de los trabajadores en pos de objetivos comunes.

El delegado local del Ministerio de Trabajo, José San Martín, responsabilizó a los empresarios porque *“no mostraban voluntad de registrar a los trabajadores”*. “Cuando no hay voluntad estas cosas ocurren”, lamentó el funcionario, quien agregó: “Acá no tiene que haber ninguna dilación porque la ley así lo exige y el trámite ante la AFIP es sencillo, pero lo que se hace es tapar la explotación de la gente”.

“Estos señores, a través de estas pseudo cooperativas, ponen a trabajar por quince o veinte días, 15, 16 y hasta 17 horas diarias, con sueldos magros y condiciones paupérrimas, de las cuales nadie se hace cargo”, aseguró Villaola. *“Yo les pido a ustedes, representantes del pueblo, que se hagan presentes y vean cómo trabajamos, en este invierno estuvimos con 6 grados bajo cero con agua, con hielo, cuchillos, y con una presión constante, porque a nosotros nos van destrozando moral y psíquicamente”*, afirmó el delegado gremial, vestido de blanco, con las marcas que deja el pescado en el uniforme, en pleno Concejo Deliberante de Mar del Plata.

A principios de la década del 90 se instaló en el puerto de Mar del Plata, con el aval del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP), un sistema de pseudo cooperativas que desterró a los trabajadores de sus derechos y los obligó a adaptarse a las imposiciones de la empresa. Así perdieron todos los derechos del Convenio Colectivo de Trabajo 161/75 y comenzaron a cobrar a partir de lo trabajado: cuando el pescado llega a las 2 o 3 de la mañana les informan si trabajarán y, de esta manera, si cobrarán o no. Además de imponer sus reglas, la empresa se ahorra los aportes patronales.

A mediados de julio, luego de meses de cobrar muy poco ya que el trabajo escaseaba, los trabajadores iniciaron un piquete frente a una de las plantas involucradas, para luego, dirigirse a cortar las salidas del puerto de Mar del Plata. El corte sólo impedía la salida de transporte de pescado para evitar que sea procesado por otros trabajadores. Durante quince días, los trabajadores en negro de Giorno y de las ocho pseudo cooperativas (San Julián, El Faro, Fe de Mar, El Gaucho, Puerto Argentino, La Armonía, San Jorge y 4 de Octubre) mantuvieron la protesta hasta que firmaron un acuerdo con la empresa que, a través de la creación de una mesa multisectorial, incluía un salario mínimo asegurado de 800 pesos y un plazo de 100 días corridos para registrar a los empleados. El conflicto comenzó en la empresa Valastro-Giorno,

uno de los cinco grandes de la pesca marplatense, los otros cuatro son Mellino, Moscuza, Solimeno y Di Leva.

Se calcula que son cerca de 5.000 los trabajadores marplatenses que son explotados en pseudo cooperativas por una industria como la pesquera que, según cifras oficiales, genera en todo el país 2.000 millones de dólares anuales, aunque las estimaciones privadas duplican esa cifra sobre la base de que se estaría subvaluando la producción para evadir impuestos.

Las grandes empresas pesqueras capturaron el año pasado el 80 % de las 950.000 toneladas que se extrajeron del mar argentino. El 80 % se exportó; la mayor parte a España. Para el INIDEP (Instituto Nacional de Desarrollo Pesquero), la sobrepesca alcanza el 250 %, con lo que las reservas de merluza cayeron un 75 %.

La lucha continúa. Estas experiencias de lucha evidencian la dureza patronal a la que se contraponen la firmeza en la resistencia de los trabajadores.

Lavaderos Virasoro

EL CONFLICTO SE PROLONGA



Los trabajadores de Lavaderos Virasoro en Rosario han instalado dos nuevas carpas tras más de tres meses



de paro en los que lograron organizarse y resistir los embates de las patotas enviadas por la empresa para debilitar el conflicto, la que, asimismo, incumple las decisiones judiciales e intenta llevar a cabo desalojos a través de la coacción de la policía local.

Las medidas de fuerza han sido implementadas debido a la falta de diálogo con la patronal, y a la estrategia que ésta trataba de llevar adelante: retirar las prendas por una puerta auxiliar en el local de calle Ovideo Lagos, y aumentando la producción en el local de calle Virasoro.

Estos compañeros se encuentran en la puerta de la fábrica desde el día 26 de junio, en que comenzaron a llegar telegramas de despidos a 60 compañeros. La empresa no reconoce la sindicalización de los trabajadores en el Sutraqyp (Sindicato Unico de Trabajadores Químicos y Petroquímicos) de Fray Luis Beltrán quienes han solicitado al Ministerio de Trabajo la extensión de territorio para representarlos. El sindicato que pretende afiliarlos compulsivamente UOETSyL (Unión de Obreros, Empleados, Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos) no sólo no lo quiso hacer cuando los obreros lo pidieron, sino que además implementó una campaña de desprestigio del conflicto llevado adelante por los trabajadores (a través de solicitadas sacadas en el diario La Capital).

Para comprender bien el conflicto hay que tener en cuenta algunas cosas: en primer lugar la patronal nunca reconoció el conflicto gremial al caracterizarlo de pluri-individual; por otro lado se negó a presentarse en la Secretaría de Trabajo provincial presentando un Hábeas Corpus que fue aceptado luego de la apelación a la Suprema Corte. Una patronal que a través de sus abogados "apretaron" al Jefe de Policía para que



reprima y desaloje a los trabajadores de la puerta del lavadero, y que contrató a barras bravas para intimidar a los trabajadores. En ese sentido, se investiga si se le pagó a las TOE (Tropa de Operaciones Especiales) para que intimiden a los trabajadores.

Hace ya tres semanas que se agotó el diálogo con la empresa, la última propuesta que hicieron fue la reincorporación de sólo 3 compañeros, con la posibilidad de que lleguen hasta 9, lo cual parece una provocación teniendo en cuenta que son 60 los despedidos.

Las medidas de instalar dos carpas más para controlar que no se produzca ni se retire la producción es una consecuencia de la falta de voluntad de sentarse a dialogar y encontrar una salida al conflicto por parte de la empresa, pero también debido a la poca capacidad de hacer cumplir sus propias resoluciones por parte de la Secretaría de Trabajo.

Lavaderos Virasoro es una empresa propiedad de Jorge Guidetti que se dedica al lavado y lijado de prendas de jeans, proveedora de grandes marcas. Tiene dos plantas en Rosario una es Lavadero Virasoro y la otra en Ovidio Lagos. También es dueño de otras dos en San Luis y en Pergamino. En Rosario emplea más de 400 personas que en otras épocas llegaron a ser 900. ●

Sierra Grande / Río Negro

Un grupo de gremios de Sierra Grande se unieron para denunciar los abusos de los que son víctimas, sobre todo, las mujeres que trabajan en la industria minera. Se trata de la AOMA (Mineros), UnTER (Educación), ATE (Emp. Públicos), UOCRA (Construcción), y CTA (Regional Atlántica) de Sierra Grande, Río Negro, que denunciaron los numerosos despidos sin causa en los últimos tiempos, la falta de seguridad en los lugares de trabajo y el reiterado maltrato laboral, donde las principales perjudicadas son las compañeras mujeres trabajadoras. También la falta de cumplimiento de las leyes laborales argentinas y tratados internacionales y la pasividad del gobierno provincial rionegrino, que no actúa frente a estas injusticias denunciadas públicamente por los propios trabajadores y sus representantes gremiales ante los organismos responsables, como la Secretaria de Trabajo. También expresaron el más profundo repudio a los despidos sin causa, particularmente el de la compañera Claudia Trinchero, a quien despidieron por no permitir que se la denigre en su condición de trabajadora y defender sus derechos y su dignidad. ●



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Observatorio del Derecho Social Central de los Trabajadores Argentinos
e-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar
<http://www.observatoriocta.org.ar>

Boletín Electrónico Quincenal
con información de las luchas y logros
de los trabajadores del sector privado del todo el país.



Se puede leer en el sitio de la FeTIA en www.cta.org.ar

subscribirse

fetia-alta@listascta.org.ar;

e-mail:

fetia@cta.org.ar

ACTA

nuestras noticias
todos los días



www.agenciacta.org.ar

CON EL APOYO DE:

