

debate&trabajo



EMPLEOS

INDICE DEL RUBRO EMPLEOS PRECARIZADOS

ADMINISTRACION PRECARIZADA

24 Empleados y Cadetes Pedidos y ofrecidos.
Personal Temporario. Pedido.

25 Secretarias, Receptionistas, Telefonistas.
Pedidos y ofrecidos.

COMERCIAL PRECARIZADO

26 Empleados, Vendedores, Ejecutivos de cuentas,
Viajantes, Corredores, Repositores. Pedidos y ofrecidos.

27 Promotores y Telemarketers. Medios y Publicidad.
Pedidos y ofrecidos.

28 Representantes y organizaciones comerciales.

TECNICO PRECARIZADO

29 Analistas y Programadores

30 Electrónicos, Comunicaciones,
Químicos, Gas. Pedidos y ofrecidos.

31 Técnicos y personal de mantenimiento.
Pedidos y ofrecidos.

PROFESIONALES

32 Profesores

33 Estudiantes

SERVICIOS

34 Personal de servicios
Clínicas, Hospitales, etc.

35 Enseñanza

Pedidos y ofrecidos.

36 Chefes de familia

Otros

37 Otros

Revista y Dossier #1 de distribución gratuita Diciembre 2006



debate&trabajo | publicación de la federación de trabajadores de la industria y afines



NO A LA PERSECUCION SINDICAL

Producción Editorial **Norma Díaz**

Ilustraciones **Walter Piedras**

Diseño y Diagramación **Marion Gravier / OscarBlack**

Fotografía Impresión **Los Impresionistas**

Editor Responsable **CEFS-FETIA**

Consejo Editor:

Enrique Arceo, Eduardo Basualdo,

Carlos Bruni, Claudio Marín, Eduardo Menajovsky,

Rafael Molina, Victorio Paulón, Pedro Wasiejko

Comité de Redacción:

Mariana González, Axel Kicillof

Mirta Sgro, Carlos Abel Suárez, Federico Marongiu

Edición:

Valeria Pertovt

Colaboran en este número:

Manuel Robles, del Sindicato de Prensa de Rosario, Raúl Corzo, responsable de prensa del Astillero Río Santiago, Martín Schorr y Andrés Wainer, Investigadores del CONICET y docentes de la UBA.

debate&trabajo

Editorial

3,4

Falacias del Poder

Trabajo en negro
"Un mal necesario"

5,6

7

Debates

Precarización del trabajo

9,10

11,12

13,14

Panorama Laboral

Trabajo en negro
Cantidad+Calidad

15,16

17,18

19,20

DOSSIER

Traslatínlandia
Caso ARCOR

centro

Procesos Internacionales

Wolkswagen:
La reestructuración permanente

21

22

Legislación Laboral

Negociación Colectiva:
pos-convertibilidad

23,24

25

Experiencias de Lucha

Patrones intransigentes
La Intersindical

26,27

28,29

30,31

32

Perfil Empresarial

Alto Paraná S.A.

ANTRA

ASTILLEROS

Medio siglo venciendo tempestades

33,34

35,36,

37,38

CEFS-FETIA.

Piedras 519- Piso 10- Of. B C1070AAJ

Tel. (5411) 4331.3428 – 4331.0926

fetia@cta.org.ar



En el número presentación de Debate y Trabajo contábamos que esta revista surgió desde la FeTIA con la intención de generar un espacio a través del cual se pudieran conocer en profundidad los proyectos de lucha, las reivindicaciones y los avances de los trabajadores industriales.

En esta línea, este primer número de la revista apunta a reflexionar sobre importantes sucesos acontecidos en los últimos meses que requieren de nuestra acción inmediata. Violaciones a los convenios colectivos, condiciones laborales impuestas, amenazas de despido, sobreexplotación e infinitas formas de subocupación son sólo algunas de las situaciones que definen hoy la cultura de trabajo en Argentina.

Esto se suma a las habituales represalias hacia los trabajadores y trabajadoras que se involucran en la lucha sindical, situación que ha cobrado vigencia con el emblemático despido de Guillermo Carrera de la Ford de Pacheco, un caso que evidencia que los intentos de la patronal por desarticular la organización obrera siguen vigentes.

Este panorama da cuenta de que las condiciones precarias de trabajo constituyen hoy un tema central que, si bien atraviesa todas las instancias de negociación también fragmenta y aleja de la lucha a los trabajadores que temen perder lo poco que tienen.

Es por eso que dedicamos este número a analizar la precarización laboral desde sus distintas aristas y alcances, aportando los datos y casos más recientes y debatiendo sobre el contexto político y económico en el cual se inserta.

Con este mismo espíritu de reflexión y debate, los días 8 y



9 de diciembre se llevó a cabo en la ciudad de Córdoba el encuentro de la FeTIA, en el marco del Seminario de Industria y Sindicalización. Allí se propuso establecer una estrategia de construcción política a través de la cual guiar las acciones del año entrante.

Durante el encuentro se acordó impulsar una campaña nacional de lucha contra todas las formas de precarización con el objetivo de fortalecer, mediante la organización, la defensa de todas y todos los compañeros que estén trabajando bajo estas condiciones o que sean discriminados por su lucha sindical.

“Entendemos que la precarización con sus distintas formas de manifestarse, como las tercerizaciones y trabajo en negro, constituyen una táctica privilegiada por parte de la patronal para dividir a los trabajadores y acrecentar nuestra sobreexplotación. Ante esta realidad, la solidaridad con todos los compañeros precarizados no constituye solamente una reivindicación justa si no fundamentalmente una forma ineludible de pelear nuestra recuperación como clase trabajadora en su conjunto”.

En sintonía con esta lucha por impedir la fragmentación que plantea la patronal, estas páginas que apuntan contra la precarización también transmiten los testimonios de aquellos trabajadores que apuestan a reinventar las formas de la lucha sindical, que se unen, se organizan y comparten experiencias, superando diferencias sindicales y apelando a un sentido de solidaridad que traspasa las fronteras.

“La realización de nuestras reivindicaciones sectoriales será a condición de lograr levantar el piso del conjunto del movimiento obrero, más allá de su condición de contratación”.

Por este camino avanza el primer número de Debate y Trabajo, el cual está dedicado a la memoria del compañero Rubén **“el Pulpo”** Serafini, quien con su compromiso aportó a un

camino de lucha que define los ideales de esta revista.

SINDICALIZACIÓN REPRIMIDA:

El despido de **Guillermo Carrera**

Guillermo Carrera es representante sindical de la FeTIA Tigre y fue electo Secretario Gremial de la CTA local durante las últimas elecciones de la Central. Fue despedido sin causa de la fábrica Ford de Pacheco, en noviembre último.

Este caso reitera la práctica de las empresas -que se vienen denunciando desde el Boletín de FeTIA y fueron expuestas en el número 0 de Debate y Trabajo- de tomar represalias sobre aquellos trabajadores que intentan ejercer su derecho a formar parte de una organización sindical.

La prepotencia patronal no puede anular la histórica posibilidad que tienen los trabajadores de cambiar sus condiciones de trabajo mediante la lucha

COMPROMISO SINDICAL:

El recuerdo de **Rubén Serafini**

Desde el sábado 9 de diciembre “el Pulpo” ya no está más físicamente entre nosotros, pero ha dejado un camino recorrido en la lucha sindical: fue dirigente metalúrgico en la nueva etapa de la UOM de Quilmes, presidente de la Cooperativa recuperada “25 de Mayo”, y recientemente elegido miembro del Consejo Directivo de la Seccional Lomas de Zamora de la CTA. Trabajó muchos años en el INAES, desde donde ayudó a formar y a fortalecer a las cooperativas de trabajo.

En este último tiempo fue un activo militante en la organización de la FeTIA y de la CTA. Pero sus inquietudes eran tantas que siempre proyectaba nuevas instancias de lucha, atento a las necesidades de los compañeros.

*Las citas transcritas en esta nota editorial forman parte de las conclusiones del encuentro de la FeTIA que se pueden encontrar completas en:

www.cta.org.ar

“Un mal necesario”

Quienes defienden que las empresas cuenten con trabajadores no registrados aducen que ésta es una salida **“inevitable”**, que beneficia a todos. Mitos de una irregularidad que genera ganancias para pocos.





despidos. La función del Estado es hacer cumplir las normas laborales sancionadas castigando a quienes las quebranten, dado que son conquistas de los trabajadores organizados y garantizan la reproducción de su fuerza de trabajo.

Sin embargo, desde mediados de la década del '70, en Argentina y en buena parte de América Latina ha habido un **Estado ausente** que, de la mano de la destrucción de industrias y puestos de trabajo, ha hecho del desempleo una enfermedad crónica. En este contexto de prolongada crisis, la pérdida de poder de las organizaciones obreras (originada por la represión militar y acentuada por las reformas neoliberales) redundó en una progresiva destrucción de los derechos que los trabajadores habían obtenido hasta entonces. Incluso las normas que no pudieron ser derogadas fueron incumplidas posteriormente frente a la pasividad del Estado.

Lo que oscurece

Cuando se habla de trabajo no registrado o “en negro”, implícitamente se está diciendo que el empleador no está entregando, o está reduciendo, una parte del ingreso que le corresponde al trabajador. En lugar de incrementar su competitividad a través de mejoras en la tecnología, el empleador lo hace reduciendo salarios y precarizando el trabajo: gana competitividad mediante la **sobreexplotación**.

Esto es lo que se busca ocultar con las teorías que afirman que el empleo “en negro” crea trabajo o que los salarios altos implican desempleo. Estos argumentos falaces ocultan que cuanto más bajos son los salarios, más empleados pueden contratarse por un mismo monto total. En estos argumentos existe, además, un **problema de causalidad**: no son los salarios bajos los que generan altos niveles de empleo, sino los altos niveles de empleo los que generan salarios altos. Esto surge de la evidencia histórica: cuando la falta de empleo no puede debilitar a los trabajadores y sus organizaciones están fortalecidas, obtienen salarios altos.

Elección cautiva

Muchas veces se escucha decir en los medios que es el trabajador el que prefiere trabajar “en negro”, dando la idea de que puede elegir de qué manera trabajar. Pero en una economía en crisis, esta posibilidad no existe. Menos aún para los asalariados no registrados que se encuentran ante la disyuntiva de aceptar el trabajo “en negro” o permanecer desempleados.

En Argentina, a su vez, existe un importante sector informal que hace que en muchos casos sea la propia situación de irregularidad de la empresa la que impide contratar personal de modo legal, anulando toda posibilidad de elección por parte del trabajador.

Otra situación que la imposibilita es la existencia de salarios bajos: si el trabajador con su salario apenas puede adquirir una canasta de subsistencia, es evidente que no va a querer recibir descuentos que afecten su calidad de vida actual, por una jubilación que percibirá, en el mejor de los casos, veinte años más tarde. En esta situación, al trabajador le resulta más que difícil imaginar que le será posible contar con los aportes necesarios para poder recibir en el futuro una jubilación digna.

En definitiva, los mismos salarios bajos que el argumento ortodoxo defiende, son los que lo destruyen. Salarios que coartan la libertad de elección del trabajador y que le impiden percibir que trabajar de forma no registrada es “pan para hoy y hambre para mañana”.

Las constantes crisis han hecho que este tipo de empleo sea considerado como algo natural, debido a su generalización. Pero con una adecuada intervención del Estado y una legislación que propicie el empleo registrado, se debería dar el marco adecuado para que los trabajadores recuperen los derechos que les han sido cercenados en las últimas décadas. ■

*nuestras noticias
todos los días*

ACTA

La agencia de noticias de la CTA

www.agenciacta.org.ar



*F*ormas flexibles de contratación, presiones y amenazas de despido, la permanente rotación del personal, la tercerización y el trabajo atomizado, el debilitamiento de los sindicatos y la sistemática violación de los convenios de trabajo son sólo algunas de las características que definen hoy las relaciones laborales en la Argentina neoliberal.



La precarización como cultura en el trabajo



A partir de la experiencia neoliberal, el panorama que presenta la situación del empleo en Argentina parece estar expresando profundas diferencias entre quienes acceden a un empleo estable, con salarios relativamente altos para el conjunto de la economía, quienes no tienen posibilidades de encontrar un empleo y quienes trabajan en forma precaria casi constantemente. En gran parte de estos casos, la precarización laboral no es producto de las características propias de determinado sector, sino que deriva de las necesidades de sectores más dinámicos y modernos de la misma economía.

Si además se incorpora al análisis la perspectiva histórica, se puede observar cómo determinados contextos o factores políticos y económicos actúan como condicionantes transformadores de una realidad social. Las condiciones materiales de desarrollo de los distintos sectores de la población se relacionan con la forma en que se resolvieron las luchas que encarnó, y esto sólo puede entenderse desde de una mirada histórica.

Con este objetivo, el siguiente artículo toma como eje la precarización laboral, uno de los fenómenos más significativos y demostrativos de la situación de los trabajadores y del proceso histórico en el cual se inserta.

La historia la escriben los que ganan y la sufren los que pierden

Si en el año 1974 el porcentaje de ocupados plenos alcanzaba un 92,9% y la tasa de afiliación a los sindicatos llegaba a cifras cercanas al 100%, y si en la actualidad los ocupados llegan a valores cercanos al 70% y la sindicalización no llega más que al 32,5%¹, algo ocurrió en el medio.

El poder relativo con el que contaban los trabajadores a mediados de los setenta, fue paulatinamente destruido. Primero, durante la **dictadura militar**, con la sistemática represión de los sectores más conflictivos del sindicalismo, con el inicio de un retroceso en materia de derechos laborales y mediante la incorporación de cierta dirigencia sindical al servicio de los intereses de los empresarios, que con el tiempo se encaramaría en el poder económico de la Argentina. En segunda instancia, bajo las condiciones prefiguradas por la dictadura militar, el **modelo neoliberal** de los noventa culminaría la tarea emprendida entonces. Las medidas de desregulación de las relaciones laborales, la expansión del proceso de desindustrialización, el achicamiento del Estado

y la consiguiente reducción de los servicios sociales para los sectores menos favorecidos de la población produjeron el crecimiento sostenido del desempleo, la precarización de las condiciones laborales de gran parte de la población trabajadora y el empobrecimiento generalizado.

Gracias al uso efectivo de algunas formas flexibles de contrato, como el contrato a plazo, la pasantía, el contrato como monotributista, y el contrato por Agencia, además de la constante amenaza de despido, **la flexibilización ya es parte de la cultura de las relaciones laborales en Argentina.**

La presencia de organizaciones sindicales fuertes y articuladas para la defensa de los intereses de los trabajadores hubiera impedido que se llegara a esta situación. Las derrotas de los sectores más progresistas del sindicalismo en los años setenta, la dictadura militar y las posteriores claudicaciones de algunos dirigentes abrieron el camino para que la precarización laboral sea hoy una de las normas en las relaciones laborales.

Las múltiples aristas de la precarización

Algunos datos pueden dar luz sobre la forma en que se expresa el empleo precario en nuestro país. Por ejemplo, el hecho de que alrededor de un 12% de los trabajadores asalariados constituyan el grupo de **trabajadores subocupados** y cerca del 40% de los mismos asalariados cuenten con un **empleo no registrado**, habla de la extensión de este fenómeno, cuyo desarrollo y persistencia en el tiempo puede arrojar indicios de sus posibles consecuencias para esos trabajadores, en el mediano y largo plazo.

En el caso de los trabajadores no registrados, el **desentendimiento estatal** respecto a lo que podría ocurrir puertas adentro de las empresas comenzó con la reducción constante de las contribuciones patronales y el desplazamiento de la inspección del trabajo. Frente a esta actitud del Estado y el debilitado poder de reacción colectiva de los trabajadores, ciertos empresarios vieron que podían establecer cualquier tipo de relación de trabajo, aún las que lindaran con el incumplimiento de la legislación vigente².

De esta manera, las relaciones laborales precarias se convirtieron en un fenómeno de múltiples dimensiones y aristas. Es por eso que, aunque la estabilidad en el puesto de trabajo sea considerada como un parámetro fundamental para diferenciar las formas de empleo, hoy también pueden serlo el salario, el

tiempo de trabajo, la amenaza permanente de despido, etc. En función de establecer lo distintivo de cada una de estas formas y el grado de presencia e implicancia que tienen para los trabajadores, se analizarán desde las situaciones más extremas de este tipo, hasta aquellas en que la precarización se esconde tras la máscara de la estabilidad, el involucramiento del trabajador, la posibilidad de ascenso, el discurso del buen clima de trabajo, etc.

La clandestinidad

En el mes de marzo de 2006, la muerte de seis trabajadores en el incendio de un taller textil clandestino en la ciudad de Buenos Aires hizo que los medios de comunicación mostraran a la sociedad una realidad hasta entonces velada e ignorada por la indiferencia social y por los distintos niveles estatales encargados de la regulación y el control del trabajo y la producción.

El trabajo de inmigrantes ilegales en talleres clandestinos resulta precario desde su concepción. En primera instancia, la situación de ilegalidad de estos trabajadores los vuelve invisibles ante las normas nacionales. No figuran en los registros de ingreso al país, por lo cual es posible que la salida de su país de origen y la radicación en otro territorio tampoco estén registradas. Por lo tanto, **el complemento necesario de esta situación precaria de trabajo es la contratación clandestina** y el empleo de mano de obra bajo condiciones similares a las de la servidumbre.

Otro dato que adquiere relevancia para comprender cuáles son los factores que se ponen en juego para dar lugar a este tipo de empleo asalariado es la relación entre la cadena de producción y comercialización del producto fabricado en estos talleres. Una somera observación de esta forma de producción podría hacernos pensar que se trata de la producción de mercaderías de rápida fabricación y costo reducido para ser vendidas en ferias, destinadas al consumo de los sectores más empobrecidos o de clase media baja. Sin embargo, también son algunas de las grandes marcas las que están usufructuando las ventajas de contratar este tipo de mano de obra³.

Un elemento adicional para ser tenido en cuenta es la difusión de formas similares en distintos lugares del territorio latinoamericano⁴. Motivo por el cual se vuelven relevantes varios factores que fomentan la contratación precaria de trabajadores migrantes clandestinos: ➤

La insoportable levedad

El capitalismo y sus formas de desarrollo actual promueven empleos en actividades de servicios colaterales a la actividad productiva central de algunas empresas. Este es, por ejemplo, el caso de los **call-centers**, empresas autónomas o semi-autónomas que se constituyen en proveedoras de servicios para las grandes empresas, casi siempre ligados a la venta o la atención al cliente. Dadas las circunstancias actuales, en presencia de una masa importante de mano de obra con algún grado de educación formal que busca empleo, estas empresas aprovechan las necesidades y urgencias de los trabajadores para establecer contratos inestables, bajo un sistema de presión constante y bajos salarios.

El caso de la empresa **ATENTO**, filial de Telefónica de Argentina, puede ser un fiel testimonio de esta situación. El 29 de junio pasado, en medio de un conflicto generado por la intención unilateral de la empresa de cambiar las condiciones de trabajo, los empresarios decidieron despedir a 40 trabajadores, quienes **se negaron a aceptar tal medida y permanecieron en el local en estado de asamblea permanente**. A ellos se sumaron luego los compañeros de otros turnos.

Esta situación se enmarca también en la lucha iniciada por FOETRA Buenos Aires, para encuadrar a estos trabajadores en el convenio colectivo de telefónicos, que desde septiembre de 2005 cuenta, con un dictamen favorable del Ministerio de Trabajo que fue desconocido y apelado por Telefónica. Meses después, la Sala 3 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la resolución, argumentando “contienda sindical”, derivándola a la CGT.

Esta situación también puso al descubierto la intención de la empresa de relocalizar los call-centers, recurriendo a territorios conocidos vulgarmente como “campos verdes” o espacios, donde no existen regulaciones laborales protectoras o, las que existen, no son aplicadas ni controladas por las autoridades locales, ni son defendidas de forma eficiente por las organizaciones sindicales.



- Las diferencias sociales y económicas de las distintas poblaciones de América Latina facilitan el traslado de mano de obra a muy bajo costo, de un territorio a otro.

- La opulencia relativa de algunos mercados, como el brasileño y el argentino, los hace atractivos para la instalación de determinado tipo de producciones y del desarrollo de ciertas formas de consumo.

- El hecho de que los controles estatales hayan sido perforados y, finalmente, diluidos facilita el desarrollo de mecanismos ilegales.

La sobreexplotación

Con respecto a la caracterización del grupo de asalariados con empleos relativamente estables, aún entre los registrados las diferencias pueden ser sustanciales. Las distancias salariales entre sectores y puestos, la amenaza constante de despido y la posibilidad de ascender a una posición mejor paga tienden a incentivar negociaciones individuales y la competencia entre los mismos compañeros. Esto genera situaciones a partir de las cuales muchos trabajadores son presionados, por ejemplo, a extender su jornada de trabajo más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Los servicios y ciertas formas de comercio suelen ser también ámbitos muy propensos a la contratación precaria de trabajadores y bajo condiciones de sobreexplotación. La propagación de nuevas actividades relativamente poco calificadas, como la reposición de mercaderías en supermercados, el trabajo en negocios de comida rápida, o los servicios de comunicación nacional e internacional (por medio de los call centers) es también una forma de contratar jóvenes con necesidades de trabajo, pero sometidos a jornadas extenuantes, presiones constantes y la permanente amenaza de despido.

Otra forma sutil de servirse del contrato precario es la **derivación a terceros** de relaciones de este tipo, obteniendo así el beneficio final de un insumo o parte de su producción ☉

Divide y reinarás

En la década del noventa, la **tercerización o externalización** de actividades que eran consideradas secundarias fue una de las estrategias que comenzó a predominar en las empresas que querían “flexibilizar” la producción para reducir costos propios y trasladarlos a otras unidades productivas. Este proceso se insertaba en la política estatal a través de la modificación de la legislación vigente o de la introducción de cláusulas que habilitaban las distintas formas de tercerización en la negociación colectiva.

Uno de los casos más resonantes es el de los trabajadores de las **subcontratistas de empresas telefónicas** (expansión de redes, instalación de servicios, reparaciones, etc.). En octubre de 2006, FOETRA pidió la incorporación de aproximadamente 2000 trabajadores de este sector al convenio telefónico. Se trataba de trabajadores que habían sido encuadrados en el convenio de la construcción, con salarios y condiciones de trabajo inferiores a las del telefónico. Esta situación derivó en un conflicto en el que intervino el propio Ministerio de Trabajo, forzando a las empresas Telecom y Telefónica a aceptar el nuevo encuadramiento sindical.

La posibilidad de contar con trabajadores representados por gremios diferentes o aún sin representación, contribuye a la dislocación de los colectivos de resistencia que puedan generarse. De esta forma los trabajadores divididos pierden poder y los beneficios de esta situación son aprovechados, en definitiva, como reducciones de costo a largo plazo.



↳ a bajo costo. La **subcontratación o tercerización** constituyó el dispositivo ideal para desarrollar este tipo de prácticas. Un número importante de convenciones colectivas firmadas en el período 1991-2000 contaba con cláusulas que la habilitaban y/o estaban dirigidas a dividir la representación sindical, a partir de incluir en dicho convenio sólo a los trabajadores pertenecientes a la firma. El resto, sería representado por los sindicatos (si existieren) correspondientes a las tercerizadas, donde el salario y las condiciones de trabajo eran, en muchos casos, bastante inferiores a los que predominaban en las empresas contratistas.

Para dar cuenta de ello, se pueden tomar como elementos de substancial importancia las divisiones que se generaban al interior de los colectivos obreros y la consecuente pérdida de poder de las organizaciones representativas⁵.

Una parte importante de los conflictos laborales que se suceden en los últimos tiempos en Argentina tiene relación con algunas de las formas que adquiere la precarización en el trabajo⁶. Las luchas, que en definitiva giran alrededor de la mejoras del salario y las condiciones de trabajo, se orientan alrededor de demandas que, en muchos casos, buscan la reincorporación de los trabajadores a los convenios colectivos de las actividades productivas, donde se ubicaban tradicionalmente, posibilitando dichas mejoras.

En la actualidad, la heterogeneización parece ser la norma. Las diferencias pueden situarse primero entre quienes tienen un empleo y quienes no lo tienen. Sin embargo, como vimos, también se inscriben en el seno de los empleados. Si hasta mediados de la década del setenta la inclusión en la "clase obrera" se constituía en un signo de identificación laboral y política, hoy es cada vez más difícil establecer relaciones que pasen por el establecimiento de una sola pertenencia.

Este panorama, que por un lado parece ensombrecer el futuro de los trabajadores, por el otro alienta esperanzas. Como siempre, aún desde situaciones de aislamiento o de fuerte individualización, **los trabajadores lograron organizarse y fortalecer su lucha** desde el momento en que su propia existencia como clase estaba puesta en juego. Bajo estas mismas circunstancias, hay que destacar el papel de varias organizaciones obreras que, buscando alternativas a la representación sindical, reinventaron formas de lucha y les otorgaron un sentido de identidad colectiva resignificando la heterogeneidad impuesta por el neoliberalismo.

e.3

Relaciones subterráneas

Los **trabajadores de subterráneos** viven una situación similar a la de otras empresas cuya estructura fue modificada durante los noventa. En este caso, en la empresa de transporte subterráneo de la ciudad de Buenos Aires trabajan 2900 personas, de las cuales 900 están precarizadas. En todos los casos son monotributistas o contratados directos por las tercerizadas. Todos ellos cobran sueldos más bajos que los fijados por el convenio colectivo de **Metrovías-UTA** y cumplen jornadas laborales mayores a las fijadas como máximas para la actividad.

Esta situación motivó el conflicto llevado a cabo en octubre por los empleados de Metrovías, quienes apoyaron el reclamo de los trabajadores tercerizados, basado en dos ejes: **que las empresas tercerizadas respeten las medidas de salubridad y que se incorpore a todos sus trabajadores al convenio Metrovías-UTA.**

En los subterráneos existen 12 empresas tercerizadas, varias de las cuales fueron creadas por la misma Metrovías o pertenecen a sus gerentes o testaferros.

El desarrollo de este conflicto permitió regenerar una fuerza colectiva entre los trabajadores de subterráneos, fortaleciendo la organización existente pero haciendo también que quienes pertenecen a la empresa puedan reconocer a los subcontratados como parte de la misma lucha.



Preguntas sin respuesta

Durante los últimos 15 años, las empresas de investigación de mercado se vieron beneficiadas por el **disciplinamiento social**, impulsado por políticas gubernamentales basadas en la flexibilización laboral y articuladas con un sistema de corrupción que atravesaba a todas las instituciones, incluidos los sindicatos.

El aumento del desempleo generó una inagotable fuente de mano de obra barata que estas empresas supieron aprovechar. Con la incorporación de una gran masa de expulsados de otras actividades, inhibidos de realizar cualquier reclamo por el temor a perder el empleo, y la inclusión de estudiantes que ingresan por primera vez al mercado laboral y que consideran esta actividad como un empleo pasajero o “changa”, las empresas fomentaron la alta rotación de personal y la atomización de la actividad, impidiendo la formación de lazos solidarios, germen de cualquier organización gremial.

Actualmente, el 98% de los encuestadores trabaja en la ilegalidad. En grandes empresas internacionales, como A.C. Nielsen, Gallup, IPSOS, CCR, Kleiman SIGNOS, contratadas por Coca Cola, Unilever, Johnson, Shell, etc., y otras de Opinión Pública, tan renombradas como Artemio López, Graciela Romers, CEOP, Analogías, Julio Aurelio, etc., cuyos clientes son el PJ, la UCR y PRO, entre otros, **los encuestadores están obligados a facturar como proveedores de servicios**, desconociendo la relación de dependencia. Esta situación los lleva a sufrir innumerables perjuicios: no obtienen recibo de sueldo, ni aguinaldo, licencias, aportes jubilatorios, vacaciones o asignación familiar, tampoco Obra Social ni ART, lo cual es fundamental en estos casos en que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en la calle, expuestos a distintos riesgos y agresiones (perros incluidos). Además, reciben el pago tres meses después de finalizado el trabajo de campo.

De esta manera, se tiran por la borda años de lucha y su resultado: el **Convenio Colectivo de Trabajo 107/90**, firmado por primera vez en 1975. Conquista que significó el reconocimiento de sus derechos como trabajadores-encuestadores, y que en la actualidad es inexistente.

Por esta razón, un grupo de encuestadores decidió retomar la lucha para recuperar su dignidad:

www.encuestadores-as.com.ar

www.encuestadores_as@yahoo.com.ar

Notas

- 1** Porcentaje correspondiente a la Encuesta a Trabajadores, del Ministerio de Trabajo de Argentina, en 2005. Los datos del Módulo de relaciones laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales, del mismo organismo, indican que el porcentaje total de afiliados en empresas de diferentes actividades alcanzaba, en 2005, al 37,2%. (SSPTYEL, MTEYSS, 2005).
- 2** Si el Estado reducía las obligaciones fiscales, si no llevaba a cabo el mínimo control sobre el cumplimiento de la legislación laboral, era posible pensar que, con el tiempo, ambos aspectos terminarían siendo desechados definitivamente, con lo cual los empresarios podrían sentirse incitados a hacerlo por adelantado.
- 3** En el Diario Clarín del día 7 de septiembre de 2006, una trabajadora de origen boliviano que había logrado infiltrarse por un día en un taller clandestino de la ciudad de Buenos Aires, decía que la habían contratado para hacer 150 docenas de pares de medias por un salario de \$35 por quincena. El trabajo se realizaba en un edificio en el que cuatro hombres tejían las medias en un garaje sin ventilación y un local en la planta alta, también cerrado, donde correspondían a la marca de alta gama Kosiuko, según lo demostraban las etiquetas que encontró en el local durante su día de trabajo.
- 4** “El extremo de la interacción productivo-comercial, en Brasil, se localizaba en uno de los comercios más tradicionales y conocidos del mundo, la cadena C&A, que vende ropa cosida por personas forzadas a actuar al margen de la ley. Esta empresa se beneficia del trabajo de los inmigrantes, bajo condiciones extremas de precarización y sobre todo del hecho que estos últimos no existen oficialmente, que ni tienen capacidad de reclamar por mejores condiciones, porque de lo contrario podrían caer en prisión o hasta serían deportados”. Fuente: Revista del Instituto Observatorio Social de Brasil, marzo de 2006.
- 5** Si se compara con el caso de los talleres clandestinos, también aquí se podría hablar de subcontratación o tercerización de actividades, pero en estos casos este tipo de relación estaría plasmada en su forma más espuria.
- 6** Ver recuadros, correspondientes a los casos de ATENTO, trabajadores de instaladoras en empresas telefónicas, trabajadores de subterráneos y encuestadores.

C²CANTIDAD
+ CALIDAD

Desde fines de 2002 el nivel de empleo ha mostrado una acelerada recuperación. Esto llevó a una importante caída en la tasa de desempleo que, sin embargo, invisibiliza la **creciente precariedad laboral**.

En Argentina, la problemática del empleo “en negro” se remonta a la década del '80 y, desde entonces, se ha ido incrementando. En los noventa, la cantidad de trabajadores no registrados pasó de representar un 20% del total de los trabajadores asalariados, a más del 36%, proporción en la que aproximadamente se mantuvo hasta el colapso de la convertibilidad. En 2002, con el clímax de la crisis, este porcentaje se incrementó hasta un 43,4%, manteniéndose cercano al 45% en 2003 y 2004 (ver gráfico No1).

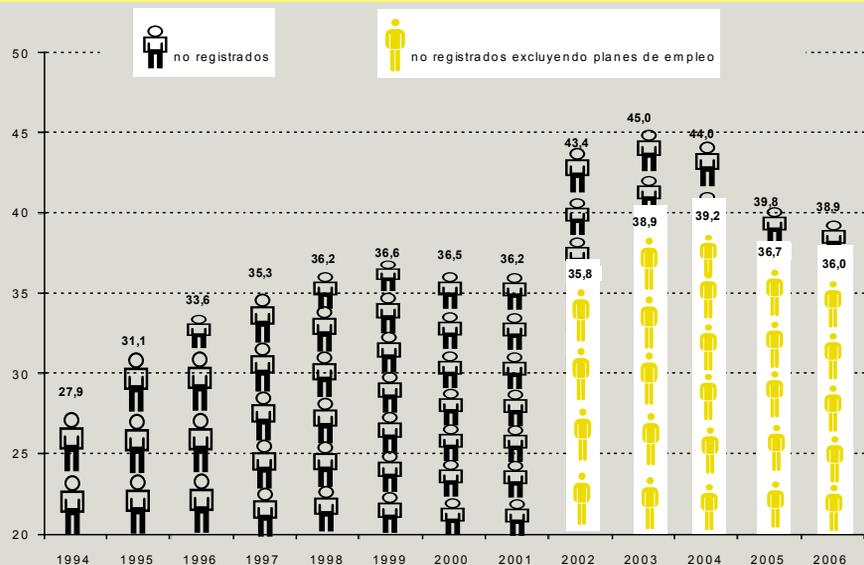


El fuerte aumento del empleo en negro durante la crisis se explica principalmente por dos factores: primero, porque junto con la caída de la producción se destruyeron más puestos de trabajo registrados que no registrados; segundo, porque se implementaron los planes Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, la mayoría de los cuales implica una contraprestación laboral en la que no existe una relación de trabajo formal ni se hacen los correspondientes aportes de seguridad social, por lo que sus beneficiarios son considerados trabajadores no registrados.

La posterior reducción de la cantidad de planes otorgados y la recuperación del mercado laboral influyeron en la disminución del porcentaje de trabajadores no registrados, pero su magnitud continúa siendo preocupante. En el segundo trimestre de 2006, la proporción de asalariados no registrados sobre el total de asalariados fue del 38,9%. Si a esto se suman los trabajadores del servicio doméstico, el porcentaje sube a un 44,2%, equivalente a más de cinco millones de trabajadores.

Gráfico N° 1

Asalariados no registrados (en porcentaje sobre asalariados). Se excluye al servicio doméstico. Total aglomerados EPH, 1991-2006.



Nota: Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo y a los asalariados del servicio doméstico

Fuente: CENDA sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) - INDEC.

Precariedad en América Latina



EL empleo precario es también un tema de gravedad para otros países de América Latina, donde es elevada la proporción de asalariados que no cuentan con aportes de seguridad social. En el cuadro No1 puede observarse que, en 2004, ningún país tenía menos de un 20% de asalariados sin cobertura social, rondando el 50% en Ecuador, Argentina y Perú.

En la actualidad, Argentina es uno de los países con mayor proporción de empleados no registrados, sólo superado por Perú y Ecuador, y el país con peor desempeño en los períodos 2000-2003 y 1990-2003, a excepción de Venezuela. En estos años, las políticas de empleo supusieron la aceptación de la contratación “en negro” por parte del Estado argentino, dado que no se implementaron medidas para reducirlo. Lo cual, sumado a los altos niveles de desempleo, llevó a un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo.

Cuadro N° 1

Asalariados que no cotizan en la seguridad social sobre el total de asalariados.

*correspondiente a 1999.
**correspondiente a 2001.

PAISES	1990	2000	2003	2004	Variación	Variación	Variación
					1990 2003	2000 2003	2000 2004
Argentina	29,6	36,6	46,0	44,8	36,0 %	17,2 %	9,7%
Brasil	26,0	33,0*	30,8	-	18,5 %	-6,7 %	-
Chile	20,1	37,2	23,6	-	17,4 %	-36,6 %	-
Colombia	37,4	33,9	37,5	34,8	0,3 %	10,6 %	2,7 %
Costa Rica	21,5	25,1	25,6	20,1	19,1 %	2,0 %	-19,9 %
Ecuador	44,9	60,8	53,2	52,9	18,5 %	-12,5 %	-13,0 %
México	415	33,6	36,6	-	-11,8 %	8,9 %	-
Perú	46,4	50,0	49,8	51,7	7,3 %	-0,4 %	3,4 %
Uruguay	-	22,4**	25,0	26,9	-	11,6 %	20,1%
Venezuela	-	30,1	41,3	43,0	-	37,2 %	42,9 %

Nota: Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo y a los asalariados del servicio doméstico

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2005. América Latina y el Caribe, sobre la base de las encuestas de hogares de

los países. Para Argentina: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

LAS CONSECUENCIAS

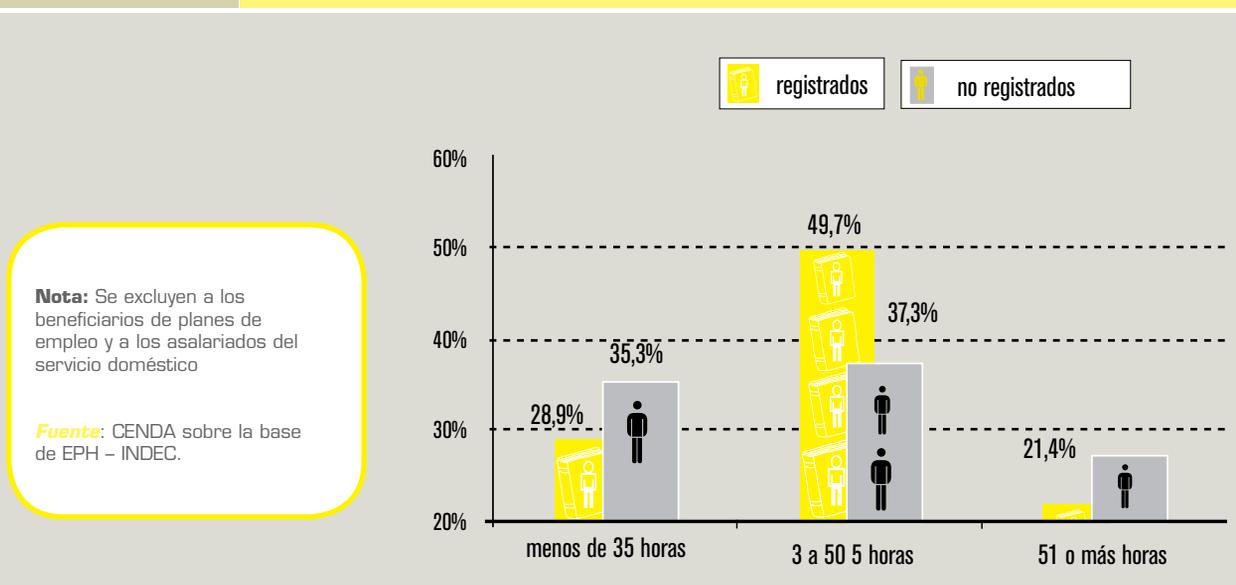
El hecho de que la relación laboral no esté registrada tiene importantes consecuencias negativas para el trabajador.

Una de ellas es estar más expuesto a la subocupación, con jornada reducida (menos de 35 horas semanales de trabajo), y a la sobreocupación, con jornada extendida (51 horas semanales o más). Mientras que el 28,9% de los trabajadores registrados está subocupado, dicho porcentaje alcanza el 35,3% para los no registrados.

Por su parte, la cantidad de trabajadores no registrados sobreocupados representa el 27,4%, porcentaje que se reduce a un 21,4% para los registrados (ver gráfico No2).

Gráfico N° 2

Composición de los ocupados según horas trabajadas, para asalariados registrados y no registrados. Total aglomerados EPH,



A su vez, los ingresos de los empleados no registrados son inferiores a los de quienes trabajan “en blanco”, independientemente del nivel educativo que posean. En todos los niveles, el salario neto (de bolsillo) de los trabajadores registrados asciende a más del doble del de los no registrados, salvo en el caso de quienes poseen educación terciaria o universitaria completa, donde el salario promedio de los registrados es 1,4 veces el de los no registrados (ver gráfico No3).

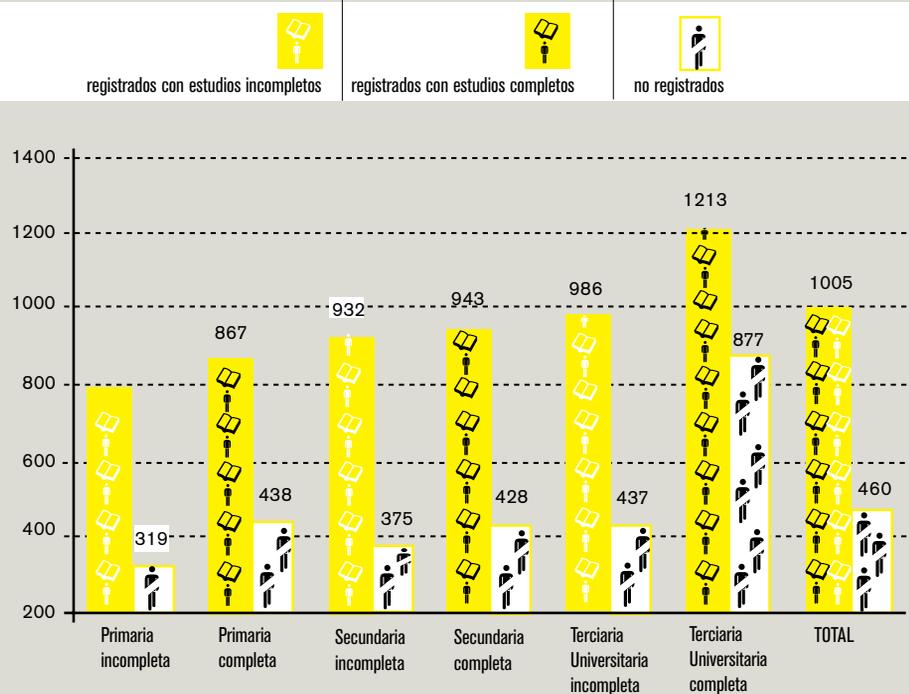
A partir de estas diferencias salariales, el 40,7% de los hogares cuyo jefe es un trabajador no registrado, vive por debajo de la línea de pobreza; porcentaje que se reduce al 11% en el caso de los hogares con jefes registrados.

Si bien en pequeñas y medianas empresas el empleo no registrado representa el 74% del total de asalariados, el fenómeno se extiende también a empresas de mayor envergadura donde, en algunos casos, existe el empleo no registrado “oculto”, a través de la tercerización de servicios con firmas de menor tamaño.

En empresas con más de 40 trabajadores, los asalariados no registrados ascienden al 11,1% del total (ver gráfico No4).

Gráfico N° 3

Salario nominal promedio, para asalariados registrados y no registrados según nivel educativo (en pesos). Total aglomerados



Nota: Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo y a los asalariados del servicio doméstico

Fuente: CENDA sobre la base de EPH - INDEC.

A FUTURO

Pese a los logros experimentados en los últimos tres años en materia de creación de empleos, todavía queda mucho camino por recorrer para mejorar las condiciones de trabajo. En gran medida, la responsabilidad de cambiar esta situación recae en el Estado, que debe velar por el cumplimiento de la legislación vigente mediante una suficiente y efectiva vigilancia. Conformar un sólido sistema de inspección del trabajo, con la indelegable responsabilidad del Estado Nacional a la cabeza, constituye una herramienta de intervención imprescindible, tanto para reducir los niveles de empleo no registrado y la precarización laboral en general, como para desandar la larga década de entronización neoliberal. ■

Gráfico N° 4

Proporción de empleados no registrados según tamaño de la empresa (cantidad)



¿De qué hablamos?

- **Tasa de desocupación:** porcentaje entre la población desocupada y la económicamente activa.
- **Tasa de subocupación:** porcentaje entre la población subocupada y la económicamente activa. La población subocupada está compuesta por los ocupados que trabajan

menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas.

- **Sobreocupación:** situación de los trabajadores que tienen jornadas muy extendidas. Para los datos presentados en esta sección, se consideró sobreocupado a quien trabaja 51 horas semanales o más.



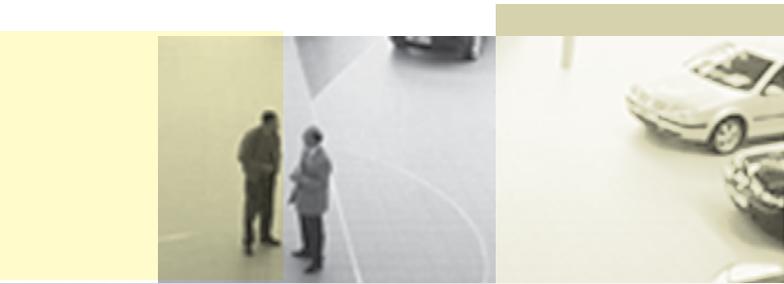
Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Observatorio del Derecho Social
Central de los Trabajadores Argentinos
Independencia 766 (entrepiso)
(1099) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono/fax: 5411-4307-1872
y 5411-4300-5334 (interno 50)
e-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar
http://www.observatoriocta.org.ar

LA
REESTRUCTURACIÓN
PERMANENTE

Volkswagen



sigue al tope del ranking de empresas del sector automotriz que padecen una enfermedad propia de esta época, caracterizada por la fiebre de la competencia, la concentración, la relocalización y la inestabilidad en los planes de producción. El único remedio al que acuden sus directivos es hacer que los trabajadores paguen los costos.

Bernd Pischetsrieder, presidente mundial de la automotriz alemana **Volkswagen**, comenzó el año anunciando 20.000 despidos en las plantas de Alemania, 6.000 en las de Brasil y otros miles en el resto de sus filiales, amenazando a los sindicatos con la baja de salarios y el retroceso en



las condiciones laborales. Como sus planes no se concretaron totalmente, Pischetsrieder termina el año buscando empleo.

El Consejo de Vigilancia, que teóricamente representa a los accionistas, anunció hace unos días que despidió a su presidente, tras cuatro años en el cargo y pese a que le habían renovado su jugoso contrato en mayo.

Sin embargo, los trabajadores no tienen mucho que festejar con este despido. A Pischetsrieder lo **echaron por blando**. Porque los planes de ajuste que había lanzado a todo vapor quedaron a mitad de camino.

En Alemania, en lugar de los 20.000 despidos, se acordó con los sindicatos extender la semana laboral de cuatro a cinco días por el mismo salario. En el ABC de Brasil se pactó un retiro voluntario de 3.600 trabajadores, escalonado de aquí al 2008. En las fábricas de Bruselas (Bélgica), Pamplona (País Vasco) y Palmela (Portugal) no pudieron avanzar con los recortes de plantilla. Tampoco funcionó el ajuste en México.

La resistencia de los trabajadores trastocó los planes iniciales de la empresa.

Triunfo parcial

De todas maneras, en Alemania, con el comité de empresa de los trabajadores se acordaron cambios en los procesos de trabajo que apuntan al aumento de la productividad. La empresa ha declarado que tiene como objetivo avanzar hacia un sistema de producción único para todas las plantas, “más rápido y eficiente”.

En Brasil, y habría que preguntarse si con poco o mucho criterio político, enviaron 1.800 telegramas de despido en plena campaña electoral, cuando se disputaba la reelección de Lula, ex miembro de la “categoría”. La respuesta fue una huelga que paralizó la producción de la firma, además de la cancelación de un préstamo a tasa subsidiada que el gobierno le había concedido a la automotriz. Finalmente, luego de fuertes tensiones e intensas tratativas, se acordó detener los despidos a cambio de un plan de retiros voluntarios en distintas etapas, hasta diciembre de 2008. La empresa se comprometió a pagar a quienes se retiren

1,4 salarios extra por cada año trabajado.

La asamblea estuvo muy dividida a la hora de aprobar este acuerdo. El presidente del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, **José López Feijóo**, participó de un duro debate con quienes se oponían: “El mejor acuerdo sería que no tuviésemos que discutir ningún tipo de despido, ni con ni sin incentivo. Este fue el acuerdo posible en la mesa de negociación; fue la resistencia de los trabajadores la que permitió el acuerdo, porque la fábrica se mantenía intransigente”.

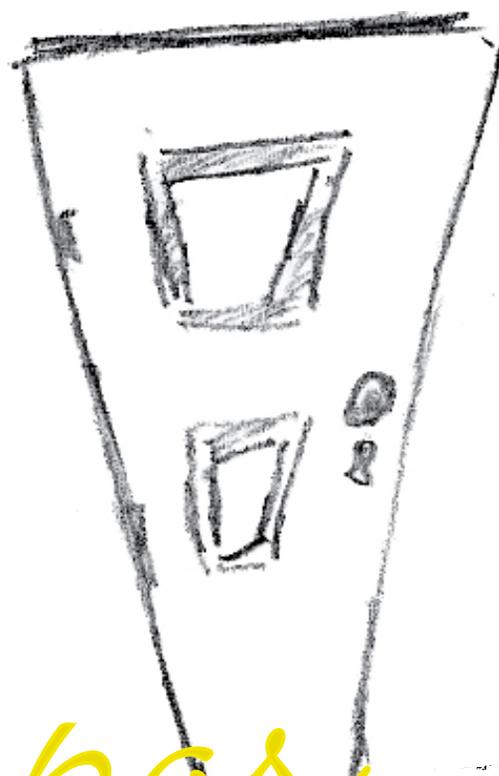
Muchos trabajadores, principalmente los más veteranos, se resisten a aceptar el retiro voluntario que, como se sabe, generalmente no es una verdadera opción. Hasta el 21 de noviembre, 1.063 trabajadores de los 12.000 que tiene la planta de San Bernardo do Campo, habían aceptado el retiro. A ellos se suman otros 433 de un centro de capacitación que depende de VW.

Los directivos de la “Volks”, como la llaman en Brasil, amenazaron en plena huelga con cerrar la Terminal de San Bernardo. Según la patronal, una de las causas de la crisis en Brasil es el retroceso del real frente al dólar, que limita las posibilidades de exportar sus autos. Ciertamente, no es la única firma en Brasil que se queja por esto.

Viktor Klima, presidente de la filial argentina, sostuvo que Brasil está practicando ahora el ajuste que aquí se aplicó en 2002. Y adelantó que en Argentina, en cambio, se realizarán importantes inversiones, se incorporarán nuevos trabajadores y se ampliarán las plantas, especialmente la de Córdoba.

Esta bonanza de la filial argentina es una verdadera excepción en comparación con la situación mundial. A fin de acelerar los planes que tardó en aplicar Pischetsrieder, Volkswagen acaba de anunciar el despido de 4.000 trabajadores de la planta de Forest, una localidad cercana a Bruselas, con lo cual desaparece prácticamente la industria automotriz de Bélgica, donde hace diez años el cierre de una planta de Renault acarrió la pérdida de más de 3.000 puestos de trabajos directos.

“Es una nueva catástrofe nacional y económica para el empleo”, señaló la alcaldesa de Forest, **Corinne de Permentier**, al enterarse de la decisión de la empresa.



pos convertibilidad

En los últimos años la negociación colectiva ha acelerado su ritmo. Este progreso, sin embargo, no ha sido suficiente para enfrentar la creciente explotación de los trabajadores.

Límites y alcances de un proceso incipiente.



por el Observatorio de Derecho Social – CTA*

El proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003 estuvo acompañado por un aumento en el ritmo de la negociación colectiva registrada, tanto a nivel general como en el sector industrial en particular. Aquí este incremento se explica por un crecimiento en la cantidad de acuerdos colectivos que se circunscribieron a un número limitado de temas. La mayoría respondió a la incorporación a las escalas de convenio de los incrementos salariales otorgados por decretos del Poder Ejecutivo, y a la posterior ronda de negociación colectiva de 2006.

A su vez, en términos de acuerdos y convenios homologados, existe un incremento relativo de la **negociación centralizada por actividad**, el cual tiende a revertir la preponderancia de las negociaciones por empresa, propia de la década del '90.

En relación a la actividad económica en su conjunto, en el sector manufacturero prevalece la tendencia a negociar por actividad.

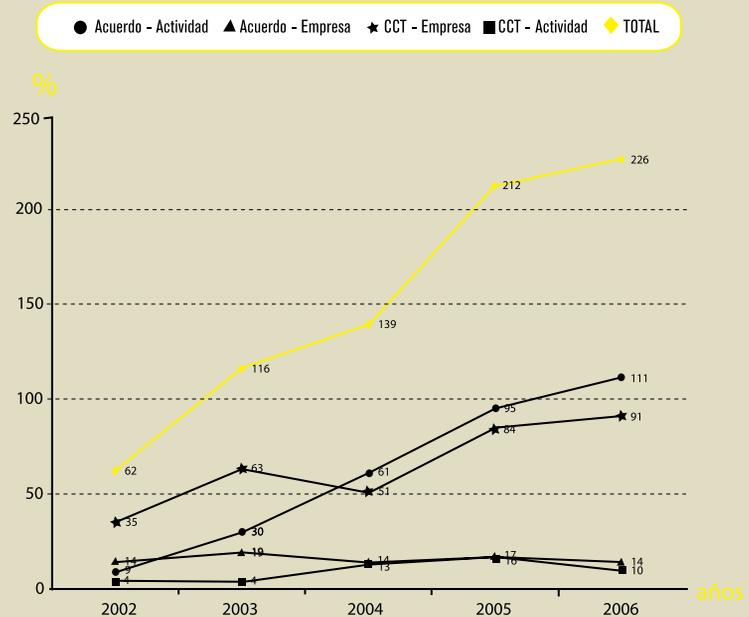
En efecto, del total de negociaciones colectivas homologadas en el período 2002-2006, el 36% corresponde a la industria, pero esta participación asciende al 53% en las negociaciones por actividad, y desciende al 28% en las negociaciones por empresa.

Sin embargo, los altos niveles de **precarización laboral** relativizan los efectos de este aumento de la negociación colectiva: 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.

Esta fragmentación en dos grupos se ve con toda claridad en los salarios percibidos: mientras los trabajadores registrados tenían un salario promedio de convenio de \$ 909,55, el ingreso promedio de los no registrados era de \$ 429,20.

Negociación colectiva en el sector industrial 2002 - 2006

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los convenios y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo, entre el 1o de enero de 2002 y el 30 de septiembre de 2006.



* El Observatorio de Derecho Social fue creado por la Asesoría Jurídica Nacional de la CTA, con el objetivo de contar con un espacio de investigaciones jurídicas y de apoyo legal a la CTA nacional y a las asesorías provinciales. Los documentos elaborados por el Observatorio de Derecho Social de la CTA pueden consultarse en www.observatorioccta.org.ar. Allí se encuentra un informe más extenso de la negociación colectiva en la actividad industrial durante el período 2002-2006.

La representación sindical y los contenidos de la negociación

La estructura de representación sindical en la negociación colectiva está fuertemente centralizada. Durante el 2006, el 80% de los acuerdos y convenios fueron suscriptos por federaciones, uniones o sindicatos nacionales, y sólo el 20% fue firmado por sindicatos de primer grado.

En efecto, la participación de delegados en las negociaciones es limitada, a pesar de la obligación establecida por la Ley 14.250. Esta disposición sólo fue cumplida en el 48% de las negociaciones, llegando a tener una incidencia mínima en determinadas actividades: la industria pastelera registra la presencia de delegados en el 13% de las negociaciones; la química, en el 25%; y en las barracas de lana no han participado delegados en ninguna de las cinco negociaciones registradas.

En cuanto a los contenidos de la negociación, se debe distinguir entre:

- **Cláusulas salariales:** durante el año 2006 la pauta a seguir fue la establecida por la negociación de los camioneros, presentada como un virtual “caso testigo” al que el resto de las negociaciones debía ajustarse. El 19% fue entonces el porcentaje de incremento salarial presente en todas las negociaciones, aunque con diferencias en cuanto a su implementación. Por un lado, trabajadores metalúrgicos y gráficos lograron el aumento de una sola vez y en forma remunerativa, mientras que en otras actividades industriales el aumento se otorgó en forma progresiva y no remunerativa.

- **Cláusulas no salariales:** dentro de la negociación no salarial se verificó una mayoría de cláusulas referidas a aportes obligatorios al sindicato firmante, ya sea por parte de los trabajadores no afiliados como por parte de los empleadores. Asimismo, existió una importante presencia de cláusulas que regulaban las relaciones entre empresas y representaciones sindicales en los lugares de trabajo, y los modos de implementar la jornada laboral.

Conclusiones

El aumento del ritmo de la negociación colectiva experimentado a partir del año 2002 requiere ser analizado desde una perspectiva amplia que incluya las limitaciones existentes, consecuencia de la fragmentación del mercado de trabajo que se produjo en las últimas décadas y de la falta de libertad y democracia sindical.

En efecto, la subsistencia de una gran masa de trabajadores no registrados provocó que, en la ronda negocial del 2005, el 70% de los ocupados en el sector privado haya permanecido al margen de este proceso.

A su vez, la existencia de básicos de convenio muy deprimidos relativiza los resultados de la ronda negocial, puesto que los porcentajes de aumento salarial se aplican sobre salarios de por sí reducidos.

Finalmente, la persistencia de una legislación que limita el accionar sindical condiciona la posibilidad de encarar verdaderos procesos de negociación colectiva, circunstancia que se observa tanto a nivel de la estructura sindical como de la representación en la empresa: por un lado, existen en el país 1.386 sindicatos simplemente inscriptos, que carecen de aptitud legal para participar en negociaciones colectivas; por el otro, tan sólo el 7,5% de las empresas cuentan con delegados sindicales, porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas con más de 200 empleados, es decir, aquellas que conducen el proceso económico en su conjunto.

En este contexto, entre 2001 y 2005, la industria manufacturera elevó su producción al 19,9%, aumentando en un 26,3% la cantidad de asalariados, lo que provocó una caída del producto medio del 5,1%, ampliamente superada por la caída de los salarios (11,3%), provocando mayor explotación laboral y mayor margen real de ganancias. En el marco de este aumento en la producción y en la cantidad de trabajadores del sector industrial resulta inaceptable la aprobación de un techo en las negociaciones, fijado por un “convenio testigo” proveniente del sector del transporte.

De esta manera, el cambio de ritmo que la negociación colectiva ha experimentado en los últimos años se ha mostrado, por sí sólo, ineficaz para enfrentar el aumento creciente de la explotación de los trabajadores. En parte, debido a la fragmentación y precarización del mercado de trabajo; en parte, debido a la permanencia de una legislación contraria a la libertad y a la democracia sindical. Se trata, en fin, de resabios de las últimas décadas, que deberán ser superados si el objetivo es avanzar en un proceso de mejora sustancial de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Patrones Intransigentes



Empresarios sordos a los reclamos, falta de diálogo, violación de disposiciones legales y sindicatos cómplices. Las patronales juegan al desgaste **mientras los trabajadores siguen surcando su propio camino.**

A lo largo de este año hemos podido registrar algunos conflictos importantes como los de Sulfacid, ICI, Alto Paraná (ver Perfil Empresario, Neumáticos de Avanzada y Jabón Federal, los cuales se caracterizaron por la actitud intransigente de la patronal, sorda a los reclamos de los trabajadores, e indiferente a las disposiciones y normas dictadas por poderes públicos.

Las empresas repiten la modalidad de dar “largas al asunto”: despiden empleados, los trabajadores dan pelea y luego las autoridades aceptan la conciliación obligatoria para dilatar la situación y tratar de usarla a su favor. **Pero no hay voluntad negociadora.** Persiguen el claro objetivo de **desgastar a los trabajadores**, manteniéndolos durante meses con la angustia del despido.

En muchos casos, detrás de estos conflictos, se advierte el encubierto objetivo de los empresarios de imponer nuevas condiciones de trabajo. Desean tener el campo libre para diseñar cambios que les permitan profundizar el nivel de explotación. Este es el terreno que los empresarios no están dispuestos a ceder: la organización del trabajo al interior del proceso laboral. De ahí la resistencia que ofrecen a las propuestas obreras cuando el cambio de encuadre gremial va en esta línea.

El hecho que nos debe impulsar a la reflexión y al debate es que, en la mayoría de los casos, **estas patronales violan sin problemas las disposiciones** que surgen del poder estatal. Ya sea por falta de dispositivos adecuados, por desidia, por carencia de normas o, directamente, por la complicidad con los poderes políticos y sindicales.

Es imprescindible, en primer lugar, impulsar fuertemente la organización genuina de los trabajadores, para que puedan colectivamente armarse y hacer valer sus derechos. Pero también es imprescindible que el Estado se dote de disposiciones normativas y obligaciones para hacer cumplir a las empresas frente a la violación de los mismos. Dado

que la ganancia es el móvil que más “sensibiliza” a las patronales, una línea a seguir sería imaginar sanciones económicas más contundentes, que actúen con poder disuasorio.

Contra la precarización, se puede

Un ejemplo alentador en este sentido lo constituye la lucha de los trabajadores de dos lavaderos industriales de Rosario. Los conflictos en **Lavaderos Guidetti**⁽¹⁾ se destacan porque los trabajadores lograron allí comenzar a revertir su precaria situación laboral, sin el apoyo de su gremio y prácticamente desde cero.

En esta empresa se verificaban todos los **rasgos típicos de la precarización laboral**: la inexistencia de convenio; jornadas de 12 horas obligatorias; la exigencia de trabajar hasta los domingos bajo amenaza de despido; el desconocimiento de las categorías; el trabajo por prenda y producción, sin reconocimiento de antigüedad; un clima laboral de mucha presión; sanciones constantes; negativa al diálogo; insalubridad manifiesta. **Y una complicidad gremial escandalosa.**

Allí el sindicato jamás respaldó a los trabajadores y el dueño se manejaba a su arbitrio, sin reconocer ningún convenio y sin aceptar el diálogo laboral. Su propuesta era *“o aceptan lo que les doy o se van”*. Se trabajaba en un clima tenso, de presiones y amenazas.

A lo largo del 2005 y hasta la actualidad, los compañeros recorrieron **un camino de organización y de lucha** que les permitió alcanzar numerosas conquistas. Hoy se encuentran a la espera de la resolución legal por el encuadre

¹ Para más detalles, ver el Boletín Engranajes N° 16 de la FETIA. Primera quincena de noviembre 2006.

*mientras los
trabajadores
siguen surcando su
propio camino.*

en el sindicato químico, que fue el gremio que los respaldó cuando su propio gremio se negó a incorporarlos.

Hubo distintas instancias y conflictos. Pero a la hora de responder por qué finalmente decidieron cambiar la situación, la respuesta de los compañeros es unánime: “Fue la saturación. **Era demasiado tiempo soportando malas condiciones.** La gente estaba harta de no llevarse nada a la casa, mientras el patrón pasaba de tener un pequeño taller a tener un establecimiento de una cuadra. Los aprietes y amenazas permanentes para extender la jornada y aumentar la producción se nos hacían intolerables...”.

Esa situación los impulsó a reunirse en pequeños grupos de cinco o diez trabajadores, para pensar entre todos alguna salida. “Todo fue muy difícil, al comienzo la gente tenía miedo y se ponía en contra, el patrón los convencía de que no tenía más plata y de que lo iban a forzar a cerrar la fábrica”.

Los primeros compañeros estaban inseguros y presionados: “Fue un trabajo de conciencia. Te apretaban de todos lados: Guidetti te decía ‘parame la gente’; la gente tenía miedo; el sindicato [de sombreros] no te apoyaba en nada. Empecé a fumar tres atados por día. Tenía mucho miedo de meter la pata, de equivocarme”.

Pero poco a poco las asambleas crecían. Hubo un momento en que se decidió no hacer más horas extras y la gente fue saliendo de a una, mientras el patrón en la puerta marcaba a aquellos que se adherían. Pero la gente se fue a la plaza donde se reunía, ante la falta de otro local. También allí fue el patrón a ver cuántos eran. Sin embargo, esto les dio más confianza, “**se empezó a ver que se podía**”.

Habían sufrido el despido de un compañero que nunca fue reincorporado pero, ante un nuevo despido, la planta paró y decidió mantener medidas de fuerza por 45 días,



CONFLICTO NA NEUMÁTICOS DE AVANZADA

para pedir la reincorporación y un convenio básico. El trabajador fue reincorporado a la semana y la lucha siguió por el convenio.

Ante la **falta total de respaldo gremial**, decidieron ir a pedir afiliación al gremio que, según les dijo el patrón, era el que les correspondía. Lograron 195 afiliaciones y las llevaron al sindicato, pero la gran sorpresa fue que no se las aceptaron, aduciendo que no era ese el sindicato que les correspondía. Entonces empezaron a peregrinar por el gremio Textil y el del Vestido, donde obtuvieron la misma respuesta.

En ese camino empezaron a asesorarse: asistieron a cursos, preguntaron, absorbieron conocimientos, se prepararon y participaron en otros conflictos, donde aportaron su lucha y solidaridad. Finalmente los “adoptó” el **sindicato químico de Beltrán** y su dirigente, el compañero **Daniel Santillán**, comenzó a acompañarlos para lograr, de una vez, la posibilidad de agremiación.

Ante esta decisión, el sindicato de sombrereros comenzó a ir a las plantas, para tratar de manejar la situación con el dueño. Pero no sólo sus propuestas eran siempre inferiores a las reclamadas, sino que intentaba manejar las asambleas designando representantes truchos. Y los trabajadores, ya estaban recorriendo su propio camino.

Los logros

”Nosotros ya trabajábamos todo por afuera, sin que se entere ni el gremio, ni el patrón. Con los compañeros de **SUTRAQUIP** decidimos ir a elecciones para tener un cuerpo de delegados en cada planta. Esto nos llevó un trabajo bárbaro porque tuvimos que empadronar compañero por compañero, conseguir sus datos, etc., y son aproximadamente 450. El patrón impugnó las elecciones, pero las hicimos igual, en la puerta



de las dos fábricas. Participó más del 80 por ciento de los empadronados. Esta elección se realizó el 15 de septiembre, en presencia de los gendarmes que nos había mandado Guidetti”.

Con los flamantes delegados en cada fábrica, el sindicato cambió de posición. Planteó que nunca se le había informado de las afiliaciones y mandó a la planta una patota de barras bravas armados para afiliarse “de prepo”. La gente inmediatamente paró la fábrica y reclamó la presencia de **Daniel Santillán**. Así se mantuvieron unas horas, hasta que llegó el dirigente y se retiró la patota. Este es el tercer momento que los compañeros señalan como muy importante.

Después de las elecciones, **lograron avanzar en las condiciones de trabajo**: “Se consiguió que no se trabaje los sábados que para los compañeros más viejos todavía parece un sueño, que nos provean de ropa y elementos de seguridad; que nos paguen por antigüedad; que haya premios por presentismo y puntualidad; viáticos y refrigerios. Ahora está toda la tarea de categorizar a todo el mundo, porque nadie tiene categorías. Pero lo más importante es seguir peleando para que nos reconozcan como químicos y se aplique ese convenio”.

Se nota el orgullo y la satisfacción. Un compañero

de muchos años en la empresa comenta: “Al principio uno estaba acostumbrado a manejarse solo, en equipo es más difícil. Nos estamos conociendo, sabiendo cómo reacciona uno y otro. A veces en una asamblea nos hemos peleado entre los mismos delegados. Ahora aclaramos todo y tiramos todos para el mismo lado. Nosotros siempre pedimos consenso. Yo siempre digo en las asambleas: acá se hace lo que pide la gente, no lo que nosotros decidimos en una mesa. Te da mucha confianza saber que tenés un aval. Te dan ganas de ir y decirle al patrón muchas cosas. Ahora estamos más preparados, sabemos más de leyes”.

El compañero despedido y reincorporado agrega: “Con mi reincorporación se frenaron otros despidos. Si yo aceptaba la guita, seguían los otros. Pero yo me planté. Nosotros habíamos ido a acompañar otros conflictos como el de ICI, aprendiendo de lo que les pasaba a ellos y eso nos sirvió”.

“Cuando nos dicen que somos los mejores de Rosario yo digo que, en realidad, todo lo hizo la gente. Cuando hubo que parar, paró todo el mundo. Nosotros, los delegados, vamos primero. Pero la gente sabe que si nos tocan respondemos”.



La Intersindical

Se llevó a cabo un
plenario en el cordón
industrial del Paraná,

Por Manuel



10 de septiembre de 2006

con el fin de coordinar la
fuerza sindical en la zona,
superando los diferentes
encuadramientos
orgánicos y los distintos
perfiles de construcción
y desarrollo gremial.

El encuentro

Los participantes buscan ubicación para sumarse a las comisiones propuestas para el debate, en el amplio edificio de la Unión Obrera Metalúrgica de Villa Constitución. Por los ventanales se ve la enorme planta de Acindar. Allí, en la fábrica, centenares de operarios afrontan una jornada más de producción. Acá, en la sede del gremio, los delegados confrontan experiencias con sus pares de otras empresas, también emplazadas a un paso del río Paraná, en el cordón que se extiende al sur y al norte de Rosario y vuelve a ser industrial.

Se nota en el debate: los metalúrgicos de Villa Constitución, los aceiteros de Puerto General San Martín, San Lorenzo y Rosario, los químicos, petroquímicos y los ceramistas de Capitán Bermúdez y Fray Luis Beltrán copan la discusión en el arranque y coinciden a la hora de delinear los principales problemas: la **tercerización** y el **“negreo”** de personal en las grandes plantas y la **pereza estatal** a

la hora de garantizar el cumplimiento de convenios salariales, casi permanentes y todos a la alta, debidamente homologados y conquistados a través de la lucha.

Un escalón más abajo suena la realidad de otros gremios, también de trabajadores privados, pero no industriales. Están los telefónicos, los bancarios, los de prensa. Y pintan un cuadro que, con matices, muestra un nivel de recuperación de salarios y derechos inferior al de los obreros de las fábricas.

Además, hay estatales. Y marcan el piso. Los maestros, los empleados provinciales de ATE, los municipales de Capitán Bermúdez y Puerto, todos hablan de ingresos muy retrasados y problemas de precarización, en ámbitos que no sólo deberían ser un ejemplo de cumplimiento de las leyes laborales, sino que además deberían controlar que esas mismas leyes se cumplan para la actividad privada.

La unión hace a la fuerza

La **diversidad de situaciones** que se expresa en la discusión de la comisión es un signo del espacio que sostienen los gremios que participan de los plenarios del cordón del Paraná, que a la vez exponen, como rasgo principal, **una férrea unidad** a la hora de rodear de **solidaridad** a los conflictos puntuales.

La saga de encuentros de este tipo realizados en los últimos años incluye aquellos que se generaron a partir de los conflictos en **Sulfacid** e **ICI**, ambos en el norte del cordón. Solidaridad que también se hizo presente en 1990 y 1991, cuando hubo que enfrentar con grandes luchas, como fue la de **Acindar**, el

*Sindicato de prensa de Rosario



“Reorganizar la fuerza de los trabajadores para recuperar nuestros Derechos”



pico al que había llegado el proceso de reconversión, sostén del modelo neoliberal. Incluso antes, en la década del '80 y con el retorno de la democracia, los gremios del cordón se unieron en la lucha por los derechos humanos y la exigencia de juicio y castigo a los genocidas.

Y es lógico. Plenarios como el del 1º de septiembre tienen como antecedente principal las luchas de delegados y militantes en las décadas del '60 y del '70, a partir de las cuales se convirtieron luego en las **principales víctimas de la represión paramilitar y del terrorismo de Estado**.

Ahora, como antes, la coordinación de la lucha supera los diferentes encuadramientos orgánicos y contiene perfiles distintos de construcción y desarrollo gremial: los gremios del norte del cordón confluyen en la CGT San Lorenzo; entre los de Villa Constitución y Rosario son varios los que forman parte de la CTA y los hay también independientes de las centrales. A la vez, por fuera del “elenco estable” de estos plenarios, se cuentan los sindicatos que están siempre presentes a la hora de enfrentar conflictos, como las seccionales metalúrgicas de Santa Fe y Campana. Hasta de La Matanza han llegado delegados de la UOM para engrosar marchas y cortes de ruta.

“Estos encuentros que venimos haciendo apuntan a plasmar a través de los delegados de base **la solidaridad frente a cada conflicto** que hemos tenido los sindicatos”, afirma **Victorio Paulón**, Secretario General de la UOM de Villa Constitución. “Ahora marchamos a otro plenario el 15 de diciembre en Campana para cerrar el año, y a partir de marzo vamos a retomar los encuentros, con el eje puesto en los problemas con las contratistas y la precarización laboral”, agrega.

“Para nuestro sindicato de periodistas y trabajadores de la comunicación, los plenarios del cordón son **una experiencia que nos fortalece**”, afirma **Edgardo Carmona**, Secretario General del Sindicato de Prensa Rosario. “Los

compañeros del cordón son representativos de las luchas obreras en nuestra región y en el país y, si bien provenimos de gremios con características muy distintas, nos encontramos atravesados por la misma vara, impuesta por un modelo económico de **aniquilación de las estructuras productivas, neutralización y vaciamiento de los sindicatos, y fuente de una profunda exclusión social**”.

Daniel Santillán, Secretario General del Sindicato de Químicos y Petroquímicos de Capitán Bermúdez, remarca **la continuidad de una lucha de años**: “Refundamos este espacio del plenario para seguir con nuestra historia. **La intersindical del cordón**, que arrancó en el año '71, tenía una forma clara de hacer las cosas: si había un despido en alguna fábrica, paraban todos, y las medidas se decidían en asambleas. Ahora estamos en lo mismo. Como decimos siempre: basta de papelitos con la solidaridad. Hay que ir a cada lugar, activamente. Así venimos enfrentando los conflictos. Además, aunque los tiempos son distintos, los actores son los mismos: de un lado, los trabajadores y, del otro, las mismas multinacionales, que **ahora le apuntan a la organización sindical con persecuciones a los delegados y prohibiendo a los trabajadores que se afilien a los gremios**”, concluye.

Una veintena de secretarios generales firman la declaración que surge de las conclusiones de este plenario. Decenas de delegados repartirán el pronunciamiento en fábricas y empresas, impreso en una cartilla.

“Como movimiento obrero, **sólo si nos organizamos** en unidad y con objetivos claros, tendremos las condiciones para enfrentar a un poder económico concentrado y de una voracidad inagotable”, completa Carmona.

“Reorganizar la fuerza de los trabajadores para recuperar nuestros Derechos”, es el título de la declaración. De eso se trata.





Creada en 1976 y ubicada en la provincia de Misiones, **Alto Paraná S.A.** es hoy la mayor empresa forestal de la Argentina. Pero en sus inicios, la firma formaba parte del grupo Celulosa Argentina-Fabril Financiera, uno de los principales beneficiarios de los subsidios otorgados por el Estado, a partir de la última dictadura militar.

Tanto Alto Paraná como el resto de las empresas del grupo se vieron favorecidas por regímenes de promoción industrial y programas de capitalización de deuda externa, percibieron subsidios por ser exportadoras de productos fabriles y recibieron avales de la Secretaría de Hacienda de la Nación para su endeudamiento externo.

En 1995, el grupo se disgregó y sus principales empresas fueron adquiridas por el CEI (Citicorp Equity Investments, llamado luego CEI - Citicorp Holdings), un conglomerado formado sobre la base de las principales firmas del grupo Celulosa Argentina-Fabril Financiera. La operación de compra del CEI fue posible gracias a la capitalización de la deuda externa argentina: Celulosa tenía una deuda con diversos organismos oficiales, que el Estado se cobró con bonos y títulos desvalorizados, reconocidos a su valor nominal.

A fines de 1996 y por, aproximadamente, 470 millones de dólares, el CEI vendió su participación del 51% en Alto Paraná a la firma **Industrias Forestales**, subsidiaria de la sociedad anónima chilena **Celulosa Arauco y Constitución S.A.**, hoy llamada **Arauco**.

Propietaria de la mayor superficie de plantaciones forestales de Chile, Arauco cuenta además con plantaciones en Argentina y Uruguay. Se trata de una de las mayores empresas forestales de América Latina. En 2006, sus ventas ascendieron a 1.329 millones de dólares, con una ganancia neta del 20,2%.

Dentro del grupo, **Alto Paraná cuenta actualmente con un patrimonio de 233.700 hectáreas en Misiones**, equivalente al 7,8% de la superficie total de la provincia.

El área Forestal establece, maneja y cosecha las plantaciones forestales, con el propósito de producir madera y otros productos y servicios para el abastecimiento de sus industrias. En Misiones abastece a la Planta Celulósica (Puerto Esperanza), al Aserradero Bossetti (Puerto Bossetti) y al Aserradero y la Planta de Tableros de Mediana Densidad MDF (Puerto Piray), con un volumen anual que ronda los 3.5 millones de toneladas de madera.

De Alto Paraná dependen directamente 2.530 trabajadores.

Sus valores, según afirma, son la ética, la honestidad, el respeto, la transparencia y la legalidad, características difíciles de identificar en su desempeño durante los conflictos recientes.



Los trabajadores autogestionados de las cooperativas de construcción del **ANTA de Reconquista** transmiten su experiencia de lucha a otras cooperativas, recuperando saberes que surgen de la práctica reflexionada.



Un año de la crisis del 2001, ante la caída de 700 planes Jefas y Jefes de Hogar, y ante la falta de respuesta de las autoridades surge una olla popular, previo corte de calle. Así se forma un grupo de compañeros que luego entregan un petitorio a las autoridades, se movilizan y van cosechando algunos resultados.

Luego de los reclamos y de la unión con otros compañeros, nació la **Coordinadora Interbarrial**, hoy **Mesa de Encuentro Barrial (MEB)**. Allí se comparten asambleas y trabajos comunitarios y se producen medios propios. También se crearon cooperativas de construcción “apostando a un país distinto, sin hambre, sin miseria, sin pobres, con trabajo, con una sonrisa en el rostro de nuestros hijos y la alegría en la familia”. Trabajo, organización, formación y compromiso. Hoy, este camino recorrido a lo largo de dos años por los trabajadores autogestionados de las cooperativas de construcción del **ANTA de Reconquista**, les permite transmitir su experiencia a las cooperativas **La Constructora**, **La Casita** y **La Esperanza**, mediante relatos que permiten recuperar los saberes que surgen de la práctica reflexionada.

“Nos sentimos fuertes. Ese poder que nació de cerca de 80 compañeros unidos, nos hizo traspasar la barrera de

la indignidad, del pesimismo, del individualismo”.

Estos trabajadores autogestionados transitaron distintos momentos organizativos y políticos para lograr, a cada paso, construir una organización del trabajo acorde a sus intereses. A partir de este camino recorrido, los trabajadores explican algunos de los **elementos esenciales de su experiencia**:

1. La sistematización: consiste en registrar la forma en que se realiza cada trabajo, recuperando resultados negativos y positivos para mejorar la práctica y construir el método de trabajo más eficiente. Nos sirve para encontrar el mejor método, cuando notamos que haciéndolo de determinada manera se hizo más rápido y mejor. Lo tomamos para seguir mejorando y también lo compartimos con otros.

2. El reglamento: es un conjunto de normas de trabajo consensuadas y escritas en un documento. Sirve para organizar el trabajo de todos y garantizar un funcionamiento justo. Este reglamento no puede ser impuesto, porque de ser así puede suceder que no lo cumpla nadie. Por otro lado, es una herramienta esencial para la organización del trabajo, aunque puede ir mutando y adaptándose a las necesidades. ▼

‘acá trabaja mi papá’



3. **El rol administrativo:** incluye un sin número de responsabilidades poco valoradas como trabajo: realizar trámites, llevar un registro de entradas y salidas, preocuparse por buscar nuevos presupuestos y encarar la socialización de la información. Es importante que esta tarea la realice un compañero de la propia cooperativa y que se forme tanto a quien la realiza como a quienes lo acompañen, para ir encontrando más compañeros que puedan asumir ese rol. En este sentido, es fundamental que cada uno ocupe el lugar donde pueda ser más útil y se sienta más cómodo.

4. **El encargado de herramientas:** aunque parezca de menor importancia, esta función ha sido significativa en la experiencia. Contar con un responsable que controle, distribuya y garantice el cuidado de las herramientas ha sido fundamental para lograr una mejor organización del trabajo.

5. **La importancia de la formación:** la responsabilidad del trabajador autogestionado no se termina en el trabajo físico o en el cumplimiento de una tarea. Debe formarse permanentemente, asumir nuevas y diferentes responsabilidades y velar por el desarrollo y crecimiento del proyecto. Para alcanzar estos objetivos, los trabajadores realizan periódicamente asambleas y jornadas de formación, buscan trabajo para la cooperativa y diseñan juntos estrategias que puedan favorecer la construcción de poder popular para transformar la realidad. De esta manera, se promueve una mayor concientización, la unión de los trabajadores, la construcción de poder, el compromiso y la solidaridad.

“Si un vecino nos pide a alguno de nosotros construir una pared llevamos el trabajo a la cooperativa, pasamos presupuesto y lo hacemos como cooperativa. Cuesta, pero lo estamos logrando...”.

Este espacio repercute en la **calidad de vida** de los trabajadores de la cooperativa y de su familia. Las

necesidades son tantas que es difícil cubrir todas las expectativas económicas pero, desde un punto de vista integral, el trabajador sale favorecido. En Reconquista el trabajo de la construcción está dominado por el trabajo en negro y, mientras un oficial cobra 30 pesos el día en otro lado, en la cooperativa cobra 50.

Trabajar en las cooperativas, además, brinda tranquilidad, seguro, y la posibilidad de poder pagar monotributo, lo que garantiza la obra social. También la jornada laboral en las cooperativas se rige por el principio de las 8 horas, en tanto las empresas exigen 12 horas o más. Sin lugar a dudas, esto influye en la calidad de vida del trabajador, ya que le permite contar con el tiempo necesario para ver a sus hijos, para el descanso y la recreación y para compartir momentos con su familia. Además, es le ofrece la posibilidad de participar en otros espacios. En síntesis, que su trabajo le permita llevar una vida digna.

“Otro tema es la **inclusión:** el trabajo te da un lugar social, un lugar de pertenencia, un lugar de formación. Además te levanta la autoestima y esto es poder. El orgullo para los hijos de decir: *‘acá trabaja mi papá’*”.

Lo que surge de la experiencia como **puntos fuertes** son la organización y la unión, mientras que las **principales debilidades** son la escasez de recursos y la falta de espacio físico. Si bien esto hace más difícil el trabajo, se está pensando la posibilidad de generar nuevos proyectos y de obtener subsidios.

*Las citas fueron extraídas de la publicación “Voces del barrio” del MEB y de una entrevista realizada a las cooperativas el 7 de octubre de 2006.



Medio siglo venciendo tempestades

Por Raúl Corzo*

El diputado Claudio Lozano y un grupo de diez diputados cofirmantes presentaron en agosto ante ambas Cámaras de la Nación dos proyectos de Ley que se complementan entre sí. Los trabajadores del Astillero Río Santiago (ARS) esperan su aprobación con expectativas.

El proyecto de Ley para la Creación de un Fondo para el Desarrollo de la Industria Naval Nacional surge a partir de la grave situación que soportan los trabajadores de este sector, quienes ven extinguirse tanto sus fuentes de trabajo como el mercado de fletes, ampliamente dominado por empresas extranjeras.

Como mero dato ilustrativo: el porcentaje de buques argentinos que integraba nuestra Flota de Bandera era del 100% en el año 1990 y sólo del 8% en 2000, “perdiéndose en el mismo período nada menos que 133 barcos”.

De esta manera, se han beneficiado las denominadas Banderas de Conveniencia que “favorecen la explotación de los buques, flexibilizando tributos, regímenes laborales y controles”. En este marco, los armadores empresarios se enfrentan a una durísima competencia, por lo cual uno de los objetivos de la ley también es emparejar al armador argentino con sus competidores externos. Esta Ley debería

complementarse con una Reserva de Cargas que proteja en el país al mercado interno de Fletes, lo cual queda contemplado en el segundo proyecto de Ley presentado por Lozano, referido al Régimen para la Actividad del Transporte por Agua. Este Régimen tiene como objetivo central la “conformación de una flota mercante de bandera argentina”.

La aprobación de esta Ley es fundamental ya que, “dada nuestra posición geográfica, casi el 90% de nuestro comercio exterior se transporta por agua”. Por lo que su implementación permitiría obtener ingresos por flete “del orden de los mil millones de dólares anuales”, además de la creación de numerosos puestos de trabajo. Dadas la fuerte concentración de empresas navieras a nivel mundial y la competencia en el mercado de fletes, la intervención del Estado en este tema es imprescindible.

Raúl Corzo, responsable de Prensa de Río Santiago, expone a continuación una síntesis de la historia del astillero.

AFNE

El 15 de junio de 1953 fueron creados los Astilleros y Fábricas Navales del Estado (AFNE), empresa del Estado integrada por el Astillero Río Santiago y la Fábrica Naval de Explosivos (FANAZUL), dependiente del Ministerio de Marina.

Desde su origen, el Astillero Río Santiago tenía encomendado dirigir, coordinar y controlar las tareas de naturaleza industrial y comercial del Estado relativas a la industria naval, además de fabricar los elementos indispensables para esta industria, sirviendo a las necesidades de la Marina Mercante y de la Marina de Guerra.

AFNE debía contribuir a la promoción y al desarrollo de la industria naval en general y de las demás industrias del país que fueran de interés para las actividades de la empresa.



Llega el frente de tormenta

En la década del '80 se produjo una crisis de la industria naval por un exceso de oferta de bodega a nivel mundial, que se combinó con la falta de voluntad política nacional para desarrollar la industria de construcciones navales. Así comenzó a implementarse el charteo de buques usados y dejaron de construirse nuevas unidades, al tiempo que se producía el desguace de las que se hallaban en uso.

Otro factor que incidió en el crecimiento del Astillero **Río Santiago** fue que, a partir de 1976, se produjo una explosión de subcontratación de trabajos en la empresa, bajo un sistema operativo contaminado por la creciente sobrefacturación. Es el período que algunos trabajadores dieron en llamar “**Festival de Compañías**”, por la figura legal de estas pequeñas y medianas empresas contratistas. Sumado a esto, no se invertía en nuevas maquinarias ni herramientas desde 1974, lo cual daba cuenta de un fuerte retroceso en eficiencia y tecnologías.

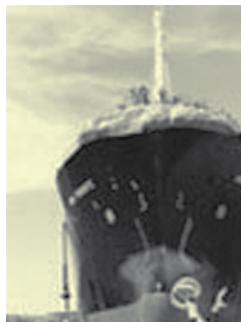
Para implementar este ruinoso mecanismo, había que debilitar la organización de sus trabajadores, verdadero reservorio de la excelencia del Astillero Río Santiago. Para lograrlo, asesinaron, secuestraron, torturaron y desaparecieron a más de 120 dirigentes seccionales, delegados de base y afiliados activos del sindicato ATE (Asociación de Trabajadores del Estado).

Esta situación perduró hasta mediados de los '80 cuando una intensiva gestión de fiscalización de los trabajadores, a través de su organización gremial ya recuperada, logró la erradicación de tan improductivo sistema de trabajo, aliviando en parte la situación financiera del Astillero, momento en que se pudieron botar varios buques. Como remate, los errados lineamientos económicos de la década del '90 arrasaron con las condiciones legislativas necesarias para desarrollar una fabricación nacional con alto valor agregado como es la naval. A su vez, el retroceso general de las actividades productivas (siderurgia, electricidad, plástico) afectó necesariamente a esta industria de confluencia.

Para un trabajador y su familia, nada es comparable a la angustia que se vive por la falta de perspectiva laboral. Ese momento tan temido llegó al Astillero en 1990, cuando la Grada 2 quedó vacía y el Taller de Estructura y los Platos de Prefabricado se paralizaron. Para ese entonces, la hiperinflación de 1989 ya había obligado a parar los trabajos del buque Ona Tridente, solicitados por el armador nacional Trans Ona. Al año siguiente, la falta de presupuesto para las Fuerzas Armadas llevó a suspender la construcción de las corbetas MEKO 140.

La situación se agudizó en 1991, con la eliminación del Fondo para la Industria Naval, a partir del decreto de "Reforma del Estado", cuya consecuencia fue la absoluta imposibilidad de financiar futuras construcciones.

Entre 1990 y 1993 los trabajadores asistían a sus puestos, pero la jornada de trabajo se limitaba a un desgastante "velar las armas", al lado de las máquinas. Se atrasaban los pagos de haberes y se promovían los despidos encubiertos ("retiros voluntarios"), con una gran presión psicológica. La moral de los trabajadores estaba decayendo y así el Astillero volvió a descapitalizarse, perdiendo la experiencia de una mano de obra de calidad artesanal. Esta falta de horizontes debilitó la salud de muchos, provocando enfermedades y muertes.



Los trabajadores decidieron entonces tomar un camino inusual, pero necesario. Por el hecho de ser una empresa productiva que no estaba ligada al público usuario ni tenía efecto masivo – como sucedía con los ferrocarriles, el teléfono o la energía eléctrica-, para poder obtener una respuesta de las autoridades del gobierno optaron por iniciar una serie de acciones que apuntaban a lograr un efecto mediático.

Convocaron entonces a vecinos y trabajadores de empresas de la región, afectados por la misma política económica, a masivos actos que denominaron "Ensenadazos". También comenzaron a movilizarse hacia Capital Federal, donde se manifestaron frente a edificios públicos, cortaron calles céntricas, e ingresaron a edificios simbólicos del poder económico y al despacho del entonces Ministro de Economía, Domingo Cavallo.

El 12 de septiembre de 1992 se produjo un punto de inflexión cuando la planta fue ocupada por los "Albatros", un grupo de elite de Prefectura, que impidió el ingreso de los operarios con la clara intención de cerrar la fábrica. Los trabajadores demostraron la férrea decisión de recuperar sus puestos de trabajo acampando frente a los portones de entrada, logrando torcer la decisión de cierre y obligando a que el lunes 15 se desaloje a los hombres que portaban armas largas.

Finalmente, en su habitual horario de las 7 de la mañana, los trabajadores ingresaron encolumnados a recuperar "su" Astillero, en un emocionante episodio de defensa de esta fuente de trabajo.

Se derrumbó así, de manera definitiva, la opción de cerrar el establecimiento. Pero el Gobierno Nacional

aún no tenía claro qué salida darle al conflicto porque no planeaba reactivar el Astillero, que era lo que pedían sus operarios, técnicos y profesionales.

Navegando con mejores vientos

El 26 de agosto de 1993, mediante el decreto nacional 1787/93, la empresa es transferida a la provincia de Buenos Aires como Sociedad Anónima del Estado, adoptando el nombre de Ente Administrador del Astillero Río Santiago. Así se aliviaba la economía de Ensenada y Berisso, región sumamente castigada por la desocupación y declarada zona de “Depresión Económica”.

Con esta medida, el Astillero evitaba, además, el fantasma del cierre pero no el de la privatización, ya que entre los objetivos del Decreto de Transferencia estaba explícito sostener ese final.

Fue entonces que entre los trabajadores y el gobierno provincial comenzó un debate sobre el objeto social de la empresa. Mientras el personal deseaba preservarla como fábrica de barcos, los planes gubernamentales eran otros y poco claros. En primera instancia, los trabajadores ganaron la pulseada y reiniciaron las obras del Ona Tridente.

Pero a partir de septiembre de 1995 se inició un nuevo conflicto. La empresa decidió suspender a 200 operarios que participaban en una asamblea general no autorizada. Esta medida finalmente retrocede, pero el Directorio de la empresa, designado por el gobierno provincial, decide despedir a trece miembros del Cuerpo de Delegados. Los trabajadores reaccionan paralizando la producción, pero para lograr la reincorporación de los delegados deben aceptar una serie de condiciones que luego tendrían nefastas consecuencias para el Astillero.

Por otra parte, la política reinante de “1 peso igual a 1 dólar” no favorecía al sector productivo sino al



negocio importador. En este marco, en 1997, el ARS perdió el 93% de su predio a manos de una Zona Franca comercial. De las 200 hectáreas que tenía, hoy sólo cuenta con 23 y apenas conserva unos 100.000 m².

Desde entonces, la lucha por recuperar dichos predios para la producción y el trabajo fue permanente. En ese camino, operarios, técnicos y profesionales lograron recuperar el control de sus legítimos 850 metros de muelle, de 27 pies de calado, 500 metros sobre el río Santiago y 350 metros sobre la Dársena de Alistamiento.

Pese a la firma de un decreto provincial y la aprobación de una Ley por parte de la Legislatura bonaerense, queda pendiente recuperar las 18 hectáreas y los edificios donde antiguamente se ubicaban distintas dependencias del Astillero, apropiadas innecesariamente por una Zona Franca comercial.

Como ya es parte de su historia, seguramente los trabajadores del ARS sabrán darle una salida a esta situación mediante su lucha.

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

FeTIA | Lomas

En el local de la CTA, calle Pueyrredón esquina Fonrouge, funciona el equipo de FeTIA de la zona.

Están programados encuentros, cursos y asesoramiento legal gratuito para los compañeros de la región Sur.

Todos los miércoles a partir de las 18 hs.

FeTIA | Tigre

En la sede de Suteba de Tigre, calles 197 y 9, se reúnen los compañeros de la FeTIA Región Norte del Gran Buenos Aires.

Están programadas reuniones, cursos y se contará con un asesor en derecho laboral.

FeTIA | Capital

En el local de CTA- Capital, calle Carlos Calvo 2365 , continúa la actividad de la FeTIA.

Los viernes, a partir de las 17 horas, se podrán realizar consultas legales y otras vinculadas a salud laboral y organización sindical.

Con el apoyo de:



WWW.SINDLAB.ORG



Laboratorio Industrial Sindical USE ESTA HERRAMIENTA!

