



Editorial

De la Cumbre de los Pueblos al plenario de la FeTIA

Por Victorio Paulón

La presencia mayoritaria de las representaciones sindicales del continente en la contra cumbre de Mar del Plata marcó un importante avance de las organizaciones de trabajadores, articulando políticas para enfrentar el ALCA como expresión máxima del avance neoliberal en la región.

El programa mínimo conocido como plataforma laboral muestra el despertar creciente del mundo de los trabajadores concientes, de que en el centro de la estrategia del poder está el avance permanente sobre el empleo, la seguridad social, y todas las conquistas obtenidas a lo largo de un siglo de luchas. El carácter multinacional de los grupos económicos más concentrados obliga a acrecentar la solidaridad y la lucha de los trabajadores a escala internacional; las prácticas antisindicales y el autoritarismo son no solo una amenaza efectiva sino también un desafío cotidiano. Las reuniones de los sindicatos del grupo GERDAU y el plan de acción muestran solo un ejemplo de lo que se trata. La semana siguiente las más importantes organizaciones metalúrgicas se dieron cita en Buenos Aires, en el marco del encuentro siderúrgico de la FITIM, donde nuestra FeTIA presentó un trabajo sobre la historia y el desarrollo del sector siderúrgico en Argentina y Brasil. Lo internacional aterriza en las fábricas y los problemas cotidianos de los

trabajadores dan cuenta de sus reclamos en los niveles de máxima representación orgánica de los obreros metalúrgicos. El último fin de semana fue en la UOM de Villa Constitución donde se encontraron los núcleos de la FeTIA para debatir nuestra propia organización de cara al congreso de la CTA. Más de un centenar de compañeros de los sindicatos industriales y de las empresas recuperadas debatieron durante ese sábado las características de la etapa, la situación de la industria y las estrategias para crecer con nuestra representación sindical entre los obreros industriales. El pluralismo es necesario para reflejar la heterogeneidad de realidades en la calidad de nuestros empleos. El espacio territorial es lugar donde confluyen todas estas realidades para comprender que es desde el barrio donde abordaremos las fábricas que son inexpugnables a la organización de los trabajadores. Estamos en una etapa cualitativamente diferente a la que conocimos directamente quienes ya peinamos canas o la que nos contaron nuestros padres en aquel país del pleno empleo y el desarrollo industrial. La reindustrialización como recomposición de tres décadas de destrucción masiva de fuerzas productivas parece ser el camino que implique a los sectores populares en una propuesta de país que resuelva la exclusión, la desocupación y la miseria.

Sulfacid reconoce el Convenio Colectivo

En el número anterior de Engranajes informamos sobre la lucha de los compañeros de Sulfacid, una fábrica química instalada en San Lorenzo, Santa Fe. La empresa, propiedad del grupo boliviano Comsur, que fabrica zinc y ácido sulfúrico, desató una ofensiva de común acuerdo con ICI-Duperial para desconocer lo firmado en la última negociación colectiva.

Tras anunciar una lista de despedidos, los compañeros respondieron con medidas de fuerza, que llevaron a la intervención del ministerio de Trabajo. Finalmente se llegó a un acuerdo por el que la empresa dejó sin efecto los despidos y acordó pagar el aumento del 116 por ciento que consiguieron los químicos a nivel nacional, pero absorbiendo el adicional del 34 por ciento. Por otro lado Sulfacid se comprometió a reconocer y respetar el Convenio Colectivo, que comprende además la vigencia del laudo arbitral de 1991.

Lo acordado por la empresa fue aprobado por unanimidad en la asamblea de los compañeros de Sulfacid. El laudo del '91 es una especie de Manual del Trabajo, que en su momento logró imponer el sindicato. Allí se establecen modalidades para cada puesto de trabajo. No obstante, se continuaría discutiendo ciertas particularidades de la aplicación del convenio colectivo, de común acuerdo con el sindicato. La empresa demanda cambios en la organización del trabajo, concretamente el trabajo en célula, a lo que los trabajadores han accedido. Pero estos cambios se irán implementando en medio de una discusión sobre la adaptación de las nuevas modalidades. Asimismo, se logró conformar un Comité Mixto de Higiene y Seguridad formado por cuatro partes, el Sindicato, la Comisión Interna, la empresa y operarios.

Un objetivo innegociable para los trabajadores

Informe sobre la pérdida de ingreso en los últimos 30 años.

La pérdida de ingresos por parte de los trabajadores en las tres últimas décadas fue dramática. La torta, es decir todas las riquezas que se producían en el país en 1974, se repartía entre el 48,5 por ciento que le tocaba al conjunto de los trabajadores y el 51,5 por ciento que iba a las manos de los dueños del capital, que por cierto siempre son una minoría en cualquier sociedad. Luego del terror y el saqueo de la dictadura militar, más la hiperinflación y las políticas aplicadas a lo largo de los años '90, el apogeo del neoliberalismo, la torta siguió creciendo, pero la parte de los trabajadores se desmoronó a sólo un 30,4 por ciento. La peor distribución del ingreso en toda la historia.

¿Cómo y por qué se produjo ese derrumbe?

Ello se explica en el estudio especialmente preparado por los compañeros economistas de la FeTIA y que se encuentra en esta entrega.

Los gráficos y los números que muestran la declinación de los ingresos de los trabajadores son elocuentes; en realidad constatan científicamente la degradación cotidiana de la vida social experimentada por todos durante esos años. Asimismo, se explica la falsedad de la teoría del derrame, o sea, la repetida sentencia de que hay que crecer para que una vez que la copa rebalse caigan las gotas a los que están abajo.

Desde mediados de los '70 el salario real se desploma y nunca puede recuperarse. Además todas las seguridades para el mundo de trabajo van por una pendiente hacia una sociedad cada vez más injusta.

¿Cómo salir?

“Los obstáculos existentes son numerosos. No es un dato menor la profunda fractura que afecta al movimiento obrero. La desocupación, la fragmentación del mercado laboral y la emergencia del “sindicalismo empresario” son el reflejo de esa fractura que dificulta la cohesión del campo popular. Si bien la generación de empleo se ha recuperado respecto a la profunda caída

introducida por la devaluación en el 2002, la mayor parte de ese crecimiento corresponde al mercado informal, con lo cual los trabajadores no logran salir de la pobreza debido a que obtienen remuneraciones muy bajas. En la actualidad, el salario del sector industrial en empresas que pagan “en blanco” se ubica en torno a los \$900. Pero los trabajadores informales del sector obtienen sólo \$400, es decir, se trata de un empleo de pobreza, porque dichos ingresos no alcanzan para adquirir una canasta que cubra sus necesidades básicas. Es una situación relativamente novedosa en la Argentina: ya no basta con estar ocupado para evitar la pobreza.

En este marco, es fundamental recuperar el protagonismo de los trabajadores en la lucha por la recuperación salarial como mecanismo que promueva el crecimiento del consumo interno, la generación nuevos puestos de trabajo en el sector formal para incorporar a la amplia masa de desocupados existentes al mercado laboral y, de este modo, estimular el crecimiento de los perimidos ingresos y mejorar la distribución”, indica el estudio, que vale leer en su totalidad y difundir entre los compañeros.

ver artículo completo en

http://www.cta.org.ar/base/article.php?id_article=2497



En SABO la movilización impuso la reincorporación de los despedidos

Una contundente respuesta de los trabajadores impidió el despido de 19 compañeros metalúrgicos de la empresa autopartista SABO de la Matanza. Allí trabajan 304 compañeros efectivos y unos 10 contratados. Sobre esta experiencia dialogamos con Hugo Melo, dirigente de la seccional local de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

¿Qué características tuvo el conflicto en la empresa SABO?

SABO S.A. que es una empresa extranjera, tiene otras plantas en el resto del mundo y aquí la manejan capitales brasileros. El conflicto se origina porque la empresa despide 19 trabajadores sin causa. Esta es una modalidad que ya implementó en varias oportunidades. Pero esta vez la gente reaccionó y junto con el gremio se decidió tomar la planta. En otras oportunidades después de los despidos se tomaba nuevamente personal. Es decir acá lo que planteamos es que no había argumento por falta de trabajo, simplemente hubo despidos porque la empresa lo decide así. Hay un planteo de productividad pero eso es lo que siempre dicen las empresas. En realidad tampoco está claro el criterio que usaron para elegir esos despidos. Solo podemos ver que son compañeros todos nuevos, pertenecen a distintas secciones. El conflicto arranca un sábado a fines del mes de septiembre, el día viernes habían mandado los telegramas, nosotros nos enteramos el sábado y a partir de allí estuvimos con la gente adentro de la fábrica. La planta entra en paro de inmediato y la gente se queda adentro hasta el mediodía del martes cuando se llegó a un acuerdo. Luego hubo un hecho confuso, la empresa argumenta que dos compañeros golpearon a la vigilancia y les abren causa judicial, por lo que los despiden ahora con causa, según ellos. Acusación que no aceptamos. Nosotros hemos dicho en todo momento que no es así. Esto hace que la empresa acceda a la reincorporación de 17 compañeros y dos quedan con esta causa abierta. El martes por asamblea se decide aceptar el acuerdo de la reincorporación de los 17 compañeros. Fue una discusión muy fuerte con la empresa ya que es la primera vez en muchos años que la gente reacciona de esta manera. Ellos aluden a un problema de reestructuración pero la realidad marca otra cosa.

La empresa viene creciendo, está en buena situación, de 70 trabajadores que empleaba hace unos años ha pasado a tener más de 300. Y a menudo aparecen avisos solicitando personal, por consiguiente los despidos no tenían razonabilidad ninguna.

¿Qué evaluación tienen del conflicto?

Creo que la gente se cansó de estas actitudes de la patronal. El balance es positivo, en primer lugar porque la gente reaccionó, hubo una participación de 90 por ciento. Hay muchos compañeros y compañeras muy jóvenes que viven por primera vez esta experiencia de lucha. Y en segundo lugar porque de no mediar este episodio donde la empresa abre dos causas judiciales, se hubiera reincorporado el 100 por ciento de los despidos. ¿Cuántos establecimientos metalúrgicos hay en la zona?

La seccional tiene aproximadamente 8.500 afiliados, ya estaremos en 9000 directos, el doble de hace cuatro años. En la zona debe haber unas 600 fábricas, muchas pequeñas. Los que tenían 200 obreros hoy tienen 400 más o menos. Un caso es Acindar donde habían quedado 174 personas, hoy tiene 345 efectivos además de los contratados, en total más de 600 personas. Algunas fábricas pequeñas que se habían cerrado se reabrieron. Las que tenían 10 obreros tiene 15 la que tenía 50 personas tiene 120, vimos crecer mucho la zona. En estos momentos, en general no hay mucha conflictividad. En la mayoría de las plantas el personal es en un gran porcentaje efectivo. Se han cerrado los convenios como todos a nivel nacional, la que tardó más fue la rama siderúrgica. Acindar Tablada, donde acordamos igual que en Acindar Villa Constitución. La patronal quería cerrar por menos, pero nosotros planteamos que Acindar debía cerrar en todos lados igual y así fue.-

Los telefónicos en movimiento

Tras una serie de medidas de fuerza por el aumento de salarios y la reducción horaria los telefónicos están en período de conciliación resuelto por el ministerio de Trabajo. La pelea con las empresas promete ser dura. Al conflicto salarial y de condiciones de trabajo se suma la necesidad de incorporar a los compañeros que, por las modalidades de su trabajo y el vínculo encubierto que mantienen con las empresas del ramo, tienen que estar en el sindicato telefónico. El conflicto de ATENTO derivó en una ocupación de la planta en la calle California de la Boca, Engranajes consultó sobre el tema al compañero de FOETRA Claudio Marín.

¿Puntualmente quería preguntarte acerca del balance de esta lucha que estuvieron llevando adelante con el tema de los callcenters?

En primer lugar es necesario señalar que se verifica una tendencia mundial al crecimiento de los callcenters.

¿Cómo funciona este sistema?

Es el trabajo de atención personalizada a través de la voz del teléfono. Es distinto que vos vayas a un local y digas: quiero comprar algo o tengo un problema con la línea o la factura, porque eso a las empresas les sale diez veces más caro. Derivan esa atención a la operadora del callcenter. La red presencial es mejor porque ves la cara. Pero muchas empresas casi han eliminado esa forma, especialmente las empresas de servicio lo han reducido al mínimo y todo se maneja por callcenter porque sale diez veces más barato.

¿Lo utilizan sólo las empresas telefónicas?

No, a través de este medio se hace de todo, básicamente venta telefónica de muchos productos, encuestas, etc. Es un medio de venta distinto al presencial, cara a cara, y diferente a la Internet, que a su vez sale diez veces más barato que el callcenter pero la gente no lo usa.

Claro, porque la gente tiene desconfianza.

Sí, es muy anónimo, nadie se responsabiliza. Pero ¿qué pasa con el callcenter? La persona que está atendiendo pone el cuerpo, recibe el embate del cliente enojado, del cliente quejoso, del cliente a quien estafaron. Y esta valla de contención es lo que a las empresas les interesa.

Los operadores entonces ¿actúan a modo de filtro?

Exactamente, es el filtro. Esto es mágico, porque a los tipos les rinde el intangible de esto, más allá de la venta.

Ese intangible es invaluable, de la misma manera podríamos decir que es difícil de calcular el daño, las consecuencias en el trabajador.

Exacto, es incalculable el daño. Porque el daño más grande de esto no es necesariamente la carga de trabajo sino lo que implica el trabajo. La enajenación del trabajador, la pérdida de identidad, la necesidad de ponerse la camiseta de la empresa con algo que sabe que es mentira, que él sabe positivamente que es mentira. Tiene que recibir la puteada, poner el pecho. La enajenación de un trabajo que no tiene sentido o que, peor aún, significa estafar a la gente, esto termina de destruir al trabajador. Entonces encontramos aquí el viejo concepto de enajenación en el trabajo, reforzado, multiplicado. Amén de los tiempos, de los descansos, de la ergonomía del lugar de trabajo, amén de todo esto que es imprescindible mejorar y los gremios debemos meternos en esto, el sistema en sí tiene características muy perversas por lo que la discusión de este puesto de trabajo debería tomarse en forma integral. Donde también deberían ponerse en juego las políticas empresarias.

¿Desde qué lugar cuestionarías en este caso las políticas empresarias?

No se puede mandar un ejército de gente a vender mierda.



Construyendo la integración latinoamericana desde abajo

Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas

Ante un auditorio colmado de trabajadores, sindicalistas, ministros y funcionarios de distintos países de América Latina y el Caribe, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, dió inicio el jueves por la noche al 1º Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas. "Eventos como éste no se han visto antes en América Latina", señaló Chávez durante el acto celebrado en el Teatro Teresa Carreño. "Se trata de una nueva oportunidad que se nos presenta para construir la Patria Grande", agregó.

Allí estuvo presente la Central de los Trabajadores Argentinos, con 40 representantes integrantes de Organizaciones de Trabajo Autogestionado; que vienen trabajando en emprendimientos productivos en distintos puntos del país coordinando la experiencia a través de Empresas Autogestionadas de FeTIA. Experiencias de producción textil, como la recuperada INIMBO de Resistencia (Chaco), trabajadores de la salud como el caso del ex - Policlínico ADOS, la Cooperativa Costeños Unidos, fábrica recuperada de calzado deportivo de La Rioja, El Diario de Chaco, la Cooperativa UST y Frigocarne de la Provincia de Buenos Aires, cooperativas de construcción de viviendas como las de la Tupac Amaru de Jujuy, entre otros, integraron la delegación de 280 trabajadores argentinos en Venezuela.

La participación en el encuentro tuvo el claro objetivo de aprender y conocer otras experiencias y hermanarse con trabajadores autogestionados de toda Latinoamérica en el marco de un proceso de integración que tenga como actor central a los pueblos. Proceso de integración que tiene como eje una complementación productiva y comercial donde la prioridad es la generación de beneficios para los trabajadores, modificando los términos de intercambios desiguales.

Rufino Almeida, referente del espacio de Empresas Autogestionadas, planteó que "en este evento estamos levantando la necesidad de sindicalización de los trabajadores autogestionados y el papel estratégico que deben tener las centrales sindicales como marco de acciones políticas de transformación para evitar que las experiencias cooperativas se aislen y terminen como unidades productivas de tipo privadas". Almeida agregó que "este planteo también es sostenido por la UNT - Unión Nacional de Trabajadores - de Venezuela, que es el principal actor, promotor y planificador en el desarrollo de la recuperación de espacios económicos por los trabajadores en el marco de un modelo productivo antagónico al neoliberal".

Además, estuvieron presentes delegaciones de centrales sindicales de Brasil, Uruguay, Bolivia, Panamá, Ecuador, Perú, Colombia, Paraguay y Haití. En total, participaron 10 mil trabajadores de 235 empresas recuperadas de América Latina y el Caribe.

Fuerte repudio a Bush

El evento tuvo una profunda connotación anti imperialista y latinoamericanista. Acompañados por los cantos y el entusiasmo de la gente que agitaba continuamente banderines de países americanos, los discursos de los referentes y ministros que abrieron el acto denunciaron las políticas imperialistas de Estados Unidos hacia América Latina,

repudiaron la llegada de George Bush a la Argentina y reivindicaron las figuras de Bolívar y San Martín, así como el ALBA, alternativa de integración latinoamericana presentada desde Venezuela en oposición al ALCA.

Aunque los cantos y aplausos estuvieron presentes durante toda la jornada, el mayor grado de exaltación llegó con el discurso de cierre de Hugo Chávez, durante el cual anunció la expropiación de varias fábricas recuperadas de Venezuela en los últimos días de octubre.

Chávez señaló que "nos encontramos ante una nueva oportunidad, la mejor que se nos ha presentado en la historia" de lograr la integración de los pueblos latinoamericanos. En función de esto, llamó a todos los sectores a que "no desaprovechemos esta oportunidad histórica".

Explicó que esta integración, a diferencia de la que plantean Estados Unidos, es una integración "desde abajo", y no desde los gobiernos e instituciones y que este Encuentro de Empresas Recuperadas es un primer paso en esta integración que está comenzando.

Señaló además, que de las mesas de trabajo que se realizarán en los próximos días, pueden salir definiciones trascendentales, y propuso a los trabajadores la "creación de una red unitaria de empresas recuperadas".

Cerca del cierre, anunció el armado de un "fondo" para destinar al armado estratégico de la red de empresas.

En el escenario, también se encontraban figuras como María Cristina Iglesias, Ministra de Trabajo de Venezuela, Marcela Máspero, Secretaria General de la UNT y Fabio Basteiro de CTA, entre otros.

El acto puso fin al primer día de actividades en el marco del encuentro. A lo largo del día se realizaron charlas, exposiciones y ruedas de comercio que permitieron los primeros intercambios de experiencias y, en algunos casos, comerciales.

Chávez señaló en su discurso la concreción de varios convenios de complementariedad económica entre fábricas recuperadas y el Gobierno Venezolano. Mencionó que dichos convenios constan del intercambio de conocimientos y recursos y propuso estas primeras experiencias como precedentes para las futuras articulaciones que se logren entre unidades productivas entre sí o con instancias gubernamentales.

Esta experiencia marcó un nuevo desafío para los trabajadores autogestionados en el sentido dar una pelea organizada en América Latina por los espacios económicos en franca oposición a los pulpos multinacionales y los grupos concentrados locales.

Carne autogestionada

Cofricarne en la reunión de Venezuela

Cuando el 27, 28 y 29 de Octubre, en el Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores, realizado en la República Bolivariana de Venezuela, más de 900 trabajadores de empresas recuperadas de 7 países de América latina, sociabilizamos experiencias, debatimos propuestas, y firmamos convenios, un sector importante del movimiento obrero latinoamericano, concretó parte del sueño por el que cayeron muchos trabajadores.

Antes de este Encuentro, nadie podía suponer siquiera, que en tierras de la revolución bolivariana, algunos recuperadores de sueños, iniciaran una nueva fase de la reacomodación de fuerzas, abriendo un espacio donde se podría despegar o dar un salto cualitativo, que podría presagiar el inicio de una contraofensiva de parte de un sector importantes de la clase que vive del trabajo. En esta nueva fase del proceso de acumulación de fuerzas de nuestra clase, un grupo de trabajadores de la FeTIA, estuvo ahí, como actores sociales que resistiendo a la violencia de las políticas neoliberales, y a la destrucción de la industria nacional, el paro forzoso, la exclusión y la condena a la lenta muerte del atraso permanente, con la violencia del amor, salieron a recuperar legítima y legalmente las plantas cerradas, inaugurando un nuevo proceso de producción, distribución de los bienes de consumo y de servicios.

Entre nuestra delegación, al margen de socializar la experiencia, y de aprender de las vivencias de los otros compañeros de lucha, el sector de la industria cárnica, llevó adelante una serie de entrevistas con autoridades del gobierno bolivariano, dirigentes cooperativistas y empresarios del sector privado, con los cuales firmaron 14 cartas de Intención y de compromiso y hasta un contrato de exportación. Entre estos convenios, cabe mencionar el celebrado con un sector de la industria privada venezolana. El acuerdo comercial, celebrado entre la importadora venezolana AGROMARK C.A. del Distrito Federal venezolano y a Cooperativa Frigocarne, tiene un "objeto esencial para mantener la exclusividad del convenio un requerimiento anual mínimo total de 2.400 toneladas, - carne vacuna congelada - promedio mensual de 200 toneladas, comprometiéndose el primer embarque para Enero de 2006"



Engranajes
es una publicación de la
**Federación de
Trabajadores de la
Industria y
Afines**
adherida a la **CTA**



Director: Victorio Paulón

Secretario de Redacción: Carlos A. Suárez

Redacción e Investigación: Mirta Sgro,
Eduardo Basualdo, Matías Kulfas, Nicolás
Arceo y Nicolás Bonofiglio

Diseño y edición digital: Secretaría de
Comunicación de la CTA - Guillermo Acedo

Editor Responsable: CEFS-FeTIA

www.fetiacta.org.ar

suscripciones a

fetia-alta@listascta.org.ar

fetia

CTA
central de los trabajadores argentinos

Cabe destacar, el compromiso de parte del gobierno Venezolano, que se concretó a través de la Ministro de Trabajo María Cristina Iglesias, y de la Ministro de Industria Ligera y Comercio Edmee Betancourt, con quienes también se entrevistaron los trabajadores autogestionados de la industria de la carne de nuestro país. Por último, es necesario destacar que el Presidente de la revolución bolivariana, remarcó los convenios de cooperación económica, intercambio y transferencia tecnológica, entre el gobierno venezolano y empresas uruguayas, brasileras y de nuestro país, y además, reafirmó la necesidad de de crear una empresa latinoamericana y caribeña de empresas recuperadas por los trabajadores. De esa manera, EMPRESUR (Empresas Recuperadas del Sur) promoverá un espacio fundamental en la construcción del ALBA que se acerca. (Compañeros de Cofricarne)

En Villa Constitución, Santa Fe

Se reunieron trabajadores de la industria de la CTA

El 26 de noviembre pasado, en la sede de la UOM-CTA de Villa Constitución se realizó un encuentro de la Federación de Trabajadores de la Industria (FeTIA-CTA). El mismo se enmarca en una serie de reuniones regionales con el objetivo de debatir líneas de acción para la actividad industrial a partir del proceso de reindustrialización que vive nuestro país.

La jornada de debate comenzó con la exposición del economista Eduardo Basualdo acerca de la situación de la industria en la Argentina y el desfasaje existente entre el aumento de la producción que no fue seguido por el aumento de salarios de los trabajadores del sector. Fue a partir de allí que los presentes discutieron cuales serán las estrategias necesarias para enfrentar este desfasaje y recuperar así los niveles salariales postergados desde la década del 90.

Asistieron al encuentro delegados de base y representantes sindicales de las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. Entre ellos, se reunieron trabajadores de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM-CTA) de diferentes seccionales, de la empresa Lockheed de Córdoba, de la Fábrica Militar de Río Tercero, trabajadores de refinerías de maíz, de la carne y del neumático de la provincia de Buenos Aires, y de la publicidad de Córdoba, como así también de distintas empresas autogestionadas bonaerenses y rosarinas.

“La mayor parte de nuestros compañeros no poseen ninguna organización sindical o ni siquiera adhieren a la que corresponde a su actividad (por presiones del empresariado, por disconformidad con su dirigencia o por desconocimiento)”, explicaron los representantes de la FeTIA en un documento que sirvió como disparador del debate. “Por eso es indispensable tomar la ofensiva, reconstruyendo la organización desde lo colectivo, revalorizando el papel de la lucha y de la defensa de los intereses de la clase trabajadora, así como el de las organizaciones sindicales, reivindicándolas como las formas naturales de organización de los trabajadores, más allá de las personas que estén en la conducción coyunturalmente”, agregan.

Explican que en la actualidad los trabajadores son considerados como “mano de obra absolutamente sustituible” planteando una “competencia feroz por los lugares de trabajo entre los que están adentro de la fábrica y los que circunstancialmente están afuera, compañeros desocupados”. Por eso, explican que los trabajadores organizados son un porcentaje minúsculo de nuestra clase y que las condiciones de trabajo y el salario de la mayoría de quienes tienen un empleo son “paupérrimas”.

El documento indica que “no existe un único camino estratégico para reconfigurar nuestra actividad sindical, sino que las distintas realidades particulares serán las que definirán el camino a seguir, por ejemplo, entre recuperar la conducción del sindicato o conformar uno nuevo”. Por eso se planteó durante el encuentro, y luego de un intenso debate sobre este punto, que “resulta imprescindible y urgente construir



herramientas que nos permitan limitar el avance empresarial y que, a su vez, se dirijan a desplazar dicha ofensiva del terreno que nos llevan ganado, para poder encaminarnos fundamentalmente a la ampliación y recuperación de nuestros derechos”.

Por otra parte, expresaron que el actual crecimiento industrial no se tradujo aún en una mejora de la situación salarial de los trabajadores. “Ni siquiera se ha logrado recomponerlos a los valores previos a la salida de la convertibilidad, lo cual resulta un dato que demuestra la actual debilidad en que nos encontramos”, indican.

Por todo esto es que “se hace cada vez más imprescindible la organización, porque de continuarse en dicha senda y ante la insaciabilidad de los empresarios, en un contexto de fuerte individualización de la clase trabajadora, la brecha distributiva y aún las diferencias adentro de nuestra clase van a ser cada vez mayores”.

Construir la FeTIA

“Construir desde la FeTIA significa pensar en una organización que atraviese a la industria argentina en sus distintas expresiones, que parta de la idea de similitud entre todos los trabajadores y se asiente fundamentalmente en la lucha contra las diferencias que cotidianamente quieren ser impuestas desde el capital”, expresa el documento.

Y es por eso que a partir del debate los trabajadores de la CTA resolvieron “construir instrumentos que tienda a unirla mayor cantidad de trabajadores en una sola fuerza, desde donde, sin distinciones entre ellos, también tendremos la posibilidad de plantearnos, no sólo desde la resistencia sino también y fundamentalmente desde la ofensiva, un camino posible hacia la recuperación de nuestros derechos”.



un enclave imperialista en el centro de nuestro país

Existían en el país 17 fábricas militares, con un importante grado de integración entre las mismas. El proceso de privatización arrasó con 13. Y las restantes permanecen en el Área de Economía. Engranajes estuvo en Córdoba con los compañeros de Lockheed

La empresa denominada Área Material Córdoba, que en su momento fue la fábrica de aviones del Estado argentino y orgullo de desarrollo aeronáutico, fue concesionada a la Corporación Lockheed Martin en el año 1995. Su traspaso registró diversas irregularidades agravadas por el carácter estratégico de su producción y porque no existen hasta la fecha contratos claros en la relación Estado-Corporación. La primera consecuencia de esa concesión fue el despido de alrededor de 1.000 trabajadores y poco tiempo después de otros 250.

Este proceso se realiza en el plazo de cuatro meses, invirtiéndose según declaraciones de trabajadores una suma de, aproximadamente, 520.000 dólares para "comprar" dirigentes o sacarse de encima viejos trabajadores con experiencia sindical. Maniobra que, además de la reducción drástica de personal, apuntaba claramente a hacer desaparecer todo vestigio de organización sindical.

Las condiciones de la transferencia establecen la existencia de un contrato marco por 25 años y contratos individuales a renovarse cada cinco. La llegada del gobierno de Kirchner encuentra a la fábrica funcionando sin renovación del contrato. La visita del ministro de Planificación, Julio De Vido, generó expectativas respecto a una renegociación más favorable. La empresa respondió con un lock-out para presionar la continuidad en los términos que más le convengan. Finalmente se firma un contrato del que se desconocen los términos, pero que decepciona a los trabajadores respecto a que implique una superación de los anteriores.

El contrato de esta empresa es también particular porque se establece en horas, no por producción. Es decir el Estado acuerda el compromiso de una cantidad de horas y paga por ello. A mediados de octubre se encontraban pagas por el Estado argentino 160.000 horas, que la

empresa aun no había rendido. Por otro lado la Lockheed muchas veces no cumple con las horas pactadas aduciendo que no alcanzan para concluir el trabajo. Por consiguiente se agregan horas que debe pagar el Estado sin una correcta verificación, con desembolsos siderales en muchos casos.

La Corporación Lockheed es la empresa norteamericana, aeronáutica y aeroespacial más grande del mundo. Trabajan en sus distintas plantas 200.000 personas. En estos diez años, no se ha podido discutir un nuevo convenio colectivo. Mientras, se han vivido en la fábrica todo tipo de atropellos y en un clima de terror y miedo al despido, nunca se pudo responder organizadamente. El personal se va reduciendo paulatinamente, por un proceso vegetativo por un lado y, por otro, porque existe una gran movilidad. La empresa implementó una política de empleo temporario con algunas efectivizaciones, lo que acarrea que no se pueda formar gente y que la gente nueva - al no generarse expectativas de estabilidad - termina yéndose por propia voluntad.

Estas fluctuaciones constantes también atentan contra la organización de los trabajadores. Además de soportar una política de Recursos Humanos basada en la discriminación, la incomunicación y el amiguismo; que llega incluso "a recomendar a los nuevos evitar el contacto con los demás por considerarlos contaminados." Para completar la complejidad del cuadro actúan al interior de la fábrica cinco gremios diferentes, dos preexistentes a la Lockheed, que son ATE y PECIFA, dos gremios aeronáuticos APTA, APA y SITLA organización nacida en 1995, aun con trámite de inscripción. Se mantiene, por lo tanto sin resolver un conflicto intergremial. Y la empresa obstaculiza reiteradamente la posibilidad de la libre elección de los trabajadores, perpetuando esta situación.

¿Cuándo comenzó este conflicto que están llevando adelante?

Hasta el mes de junio se venía intensificando la protesta y los reclamos sobre todo por salarios y condiciones de trabajo. También por el reconocimiento de la actividad aeronáutica, por un trato respetuoso, poder elegir libremente el gremio y discutir un convenio. Nosotros estamos muy por debajo de los sueldos de los trabajadores de la empresa en otras filiales, tampoco tenemos las mismas condiciones de trabajo ni la misma tecnología. Aquí estamos por debajo de la media de un obrero automotriz siendo que nuestra calificación es muy alta. El sueldo de un obrero de la Lockheed, con 30 años de antigüedad, es de 1.300 pesos aproximadamente. Se da otra particularidad, el obrero que se inicia entra con un sueldo de 1080 pesos, es decir casi no hay diferencia, lo que trae divisiones y resquemores. El obrero viejo entonces no transfiere conocimiento por temor a quedar prescindible. De esta forma se corta ese proceso de trasvasamiento de saberes, que en la rama aeronáutica es imprescindible. En julio se redactó un petitorio que se fue firmando en las distintas secciones y con el que luego se hizo una pegatina en Córdoba, y se publicó en los medios. El efecto insoportable de la situación en la fábrica hizo que el 3 de octubre se comenzara con medidas de fuerza. Comenzamos por asambleas y movidas de protesta. El 5 de octubre se hizo una asamblea convocada por APTA en la que hubo una participación muy importante de trabajadores. Tenemos diferencias políticas e ideológicas con esos compañeros, pero debía primar una cosa: unidad en la acción.

¿Qué piden concretamente?

Pedimos 500 pesos de aumento, porque significa alcanzar el equivalente al costo de la canasta familiar prácticamente para todos.

A la vez el pago de un porcentaje por antigüedad por los diez años, desde la instalación de la empresa. Después de dos días de paro el Estado aparece con la conciliación obligatoria en una medida que entendemos preserva los intereses patronales. Era necesario que la empresa siguiera produciendo porque se daba una coyuntura particular. Se estaba procesando un avión colombiano que quedaba parado y detrás había un negocio

muy importante. También se estaba acondicionando el avión presidencial, que también quedaba varado. Se atrasaron los programas de entrega para los aviones de la Fuerza Aérea. Todo esto agudizaba la crisis y la empresa presionó fuertemente al Estado. En un primer momento la patronal hace una oferta que significa aproximadamente un 25 por ciento de aumento y 5 por ciento por antigüedad acumulada. Es la primera vez en 10 años que se sentaba a discutir un incremento salarial.

¿Cuál fue la reacción de los compañeros?

Las aguas estaban un poco divididas. La idiosincrasia de nuestra gente es particular. No podemos olvidar que esto antes se manejaba como una base militar, por lo que la experiencia en organización fue escasa, la participación siempre mínima. Se producía en forma un poco espasmódica, la gente protestaba y luego la protesta caía. La privatización lo que fue un golpe muy importante para el sentimiento de pertenencia, que era muy fuerte en estas empresas estatales. Con esta medida de fuerza, en general, hubo optimismo ya que representaba, de todos modos un avance, considerando que en 10 años el salario sólo se había incrementado vía los decretos oficiales más un magro 8 por ciento por presentismo y 80 pesos en ticket. Pero días después la empresa modifica la propuesta con lo que el aumento queda en apenas un 12 por ciento, y el 5 por ciento en concepto de antigüedad, muy lejos del reclamo inicial y con un efecto muy decepcionante para los trabajadores. El ministerio de Trabajo resuelve la conciliación obligatoria. En esta situación estamos en este momento.✱



ENGRANAJES

Una herramienta
para la organización
de los trabajadores industriales.

www.fetiacta.org.ar
suscribite a fetia-alta@listascta.org.ar

fetia Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines

CTA central de los trabajadores argentinos

Coordinación internacional

Grupo de acción de los sindicatos de GERDAU

El Grupo Gerdau es uno de los mayores productores de aceros largos en el mundo, con plantas siderúrgicas en Brasil, Argentina, Canadá, Chile, Estados Unidos, Uruguay y Colombia. Actualmente supera una capacidad instalada total de 16,4 millones de toneladas de acero por año.

Nació en Buenos Aires, reconocido por la FITIM, el Grupo de Acción de los Sindicatos de GERDAU que tendrá como tarea principal la socialización de las condiciones de trabajo, negociaciones y luchas a nivel internacional, coordinando las acciones de solidaridad mundial. Entre sus principales objetivos figura la lucha por la firma de un Convenio Marco Internacional con el grupo GERDAU, que sea reconocido por la empresa como interlocutor para la negociación de los convenios colectivos y su seguimiento.

Se aprobó también en la reunión de Buenos Aires el establecimiento de una semana - del 21 al 25 de noviembre - de solidaridad con los trabajadores de Estados Unidos, distribuyendo un volante en todas las plantas de GERDAU. A su vez la FITIM enviará una carta al presidente de GERDAU, solicitando la inmediata reapertura de la fábrica de Beaumont y el comienzo de negociaciones constructivas con las demás plantas que negocian la renovación de los contratos colectivos.

Asimismo la FITIM mandará una carta a todas sus filiales pidiendo que envíen cartas y comunicados de solidaridad con los trabajadores del grupo GERDAU en Estados Unidos. Además se propuso un plan para influir a los analistas de inversiones en los mercados de acciones para señalar el riesgo de invertir en una compañía que no respeta los derechos de los trabajadores. También la AFL-CIO se comprometió a estudiar la posibilidad de utilizar el caso Gerdau en Beaumont durante el día de los Derechos Humanos. Se acordó realizar una teleconferencia el 17 de enero próximo, para organizar el trabajo del Grupo de Acción, además de un encuentro con representantes de todas las plantas de GERDAU en noviembre de 2006.

WWW.SINDLAB.ORG



Laboratorio Industrial Sindical

