

debate&trabajo

Número 6 / Buenos Aires / Julio de 2009

Bajo la amenaza del desempleo: "la tercerización"



Panorama Laboral

Crisis Mundial:
su impacto
en el trabajo.

Legislación Laboral

Tercerizaciones-subcontrataciones
Urge adoptar normas jurídicas
protectoras.

Experiencias de Lucha

Un subte, el mismo convenio.
Tersuave: ¿Hay un color
que es para vos?

CTA
centro de trabajadores de la argentina

felia
Federación de la Industria y Afines

Publicación de la Federación de
trabajadores de la Industria y Afines.

Consejo Editor:

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

Comité de Redacción:

Mariana González, Federico Marongiu, Federico Wahlberg.

Colaboran en este número: Alejandro Belkin, María Eugenia Caggiano, Anabela De Feudis, Pablo Dipierri, Sabrina Roth, Aldo Strada.

Edición y Producción: Norma Díaz

Coordinación y Distribución: Sandra Rufino

Diseño y Armado: Doblespacio@gmail.com

Ilustraciones: Carlos Falciani

Impresión: Imprimac

Editor Responsable: CEFS-FeTIA

debate&trabajo



EDITORIAL

3



PANORAMA LABORAL

Crisis Mundial:
su impacto en el trabajo

4



FALACIAS DEL PODER

Los trabajadores deben aceptar bajas en sus salarios para evitar la pérdida de su trabajo

7



DEBATES / Los trabajadores no pagaremos la crisis

Bajo la amenaza del desempleo:
«la tercerización»

9

¿Qué significa «la tercerización»?

10

Una lucha acieitada contra la tercerización

14

El caso Edesur

15

La Crisis y las estrategias

16



LEGISLACIÓN LABORAL

Tercerizaciones-Subcontrataciones
Urge adoptar normas jurídicas protectoras

17



INTERNACIONALES

Sudáfrica: donde no todo es mundial de fútbol

19



EXPERIENCIAS DE LUCHA

- Un subte, el mismo convenio
- Tersuave: ¿Hay un color que es para vos?
- La tercerización en Edesur alcanza el 67%

20

21

22

CEFS-FETIA / Carlos Calvo. 2717 C1230AAR

Tel.: (5411) 4308-2979 / 2823 / fetia@cta.org.ar

CON EL APOYO DE:



El conflicto con el campo primero, la crisis internacional después, la derrota del oficialismo en los principales distritos en las últimas elecciones, entre otros hechos, llevó al gobierno a convocar a los diferentes sectores al diálogo y a generar distintos espacios para obtener el consenso que será necesario para darle legitimidad a las políticas a implementar de ahora en adelante. En este marco fue creado el Consejo Económico y Social con representantes del sector agropecuario, empresario y de los trabajadores. En tanto se ultiman los detalles respecto a su funcionamiento, como todos los años se reunió el pasado 28 de julio el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Si bien este instrumento tiene un potencial muy grande como ámbito tripartito de concertación social, una vez más restringió su funcionamiento a la determinación del salario mínimo sin abordar otras cuestiones indispensables que están dentro de sus atribuciones y que la CTA viene reclamando como la realización de un estudio serio para fijar el valor real de la canasta básica o la implementación de una asignación universal por hijo.

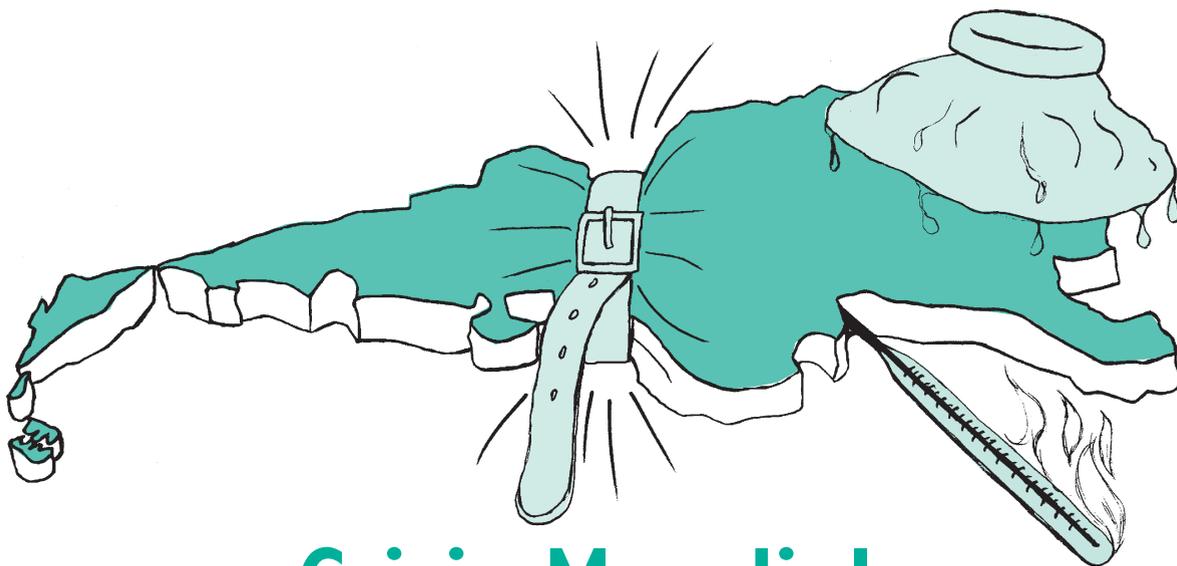
En este marco, la convocatoria al Consejo Económico y Social no abre demasiadas expectativas a corto plazo, pero sí en tanto se lo considere como una herramienta que se debe fortalecer con el tiempo. En este sentido, la actitud que adopten los distintos sectores será fundamental para determinar la utilidad o no de este nuevo espacio. El hecho de que el Poder Ejecutivo tenga que enviar a este Consejo los proyectos vinculados con las cuestiones sociales y con la estructura económica para su debate antes de ingresarlos al Congreso de la Nación y que necesariamente se deba obtener consenso en este ámbito para emitir un dictamen resulta un gran avance. Sobre todo si se tiene en cuenta que la instancia de diálogo en nuestro país deja bastante que desear no sólo desde el gobierno sino también desde la oposición.

La crisis económica internacional, que sin dudas tiene sus repercusiones a nivel local, es una gran oportunidad para aprovechar un ámbito de esta naturaleza. Discutir estrategias que, por un lado, ayuden a mejorar el nivel de ingresos, fundamentalmente de los sectores más postergados, pero que también tengan como objetivo mantener el nivel de actividad, que se genere un proceso de mejora en los niveles de producción y productividad, en la incorporación de tecnología, en la inversión en infraestructura de todo tipo que ayude a mejorar la productividad global de la economía y las condiciones de los emprendimientos productivos es fundamental. Todo esto en un marco en el cual también la cuestión laboral debe fortalecerse: el papel de los sindicatos, de la legislación protectora de los intereses de los trabajadores. El proceso desmesurado de las tercerizaciones que se desarrolló en la década del '90 y la implementación de normativas regresivas desde el punto de vista laboral debe ser revertido en forma drástica. En este sentido es absolutamente necesario que junto a la implementación de las políticas que la CTA viene reclamando, entre ellas la de blindaje social, se generen también este tipo de ámbitos para discutir medidas y alternativas que permitan mantener viables las actividades para que la crisis no la paguemos los trabajadores.

Pedro Wasiejko

SECRETARIO ADJUNTO DE LA CTA
SECRETARIO GENERAL DEL SUTNA





Crisis Mundial: su impacto en el trabajo

LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN NUESTRO PAÍS HA CAMBIADO RADICALMENTE RESPECTO DE LA DE AÑOS ANTERIORES; DE ESO HOY NO CABE DUDA. QUEDÓ ATRÁS EL PERÍODO DE ALTO CRECIMIENTO CON CREACIÓN DE EMPLEO. ALGUNAS TENDENCIAS PREOCUPANTES SE EVIDENCIAN YA DESDE 2007 EN EL ÁMBITO DEL MERCADO DE TRABAJO Y DESDE FINES DEL AÑO PASADO A ELLO SE SUMA EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA INTERNACIONAL.

La economía mundial está sumida en una recesión global desde fines del año pasado, que comenzó por los países desarrollados. Al momento continúa sin mostrar señales claras de recuperación, tal como lo muestran las estadísticas y las previsiones de los organismos

internacionales, que se han venido ajustando hacia la baja desde el estallido de la crisis en septiembre de 2008. El Fondo Monetario Internacional proyecta para el año 2009 la peor caída en la actividad mundial desde la Segunda Guerra Mundial. Los

países desarrollados tendrían en 2009 una disminución de 3,8% en su producto y los países de América Latina, luego de seis años de continuo crecimiento, caerían 1,9%¹.

La economía argentina no ha permanecido “desacoplada” de

estas sombrías tendencias globales, a pesar de que los coletazos que sufrió no han sido aún tan visibles. La crisis internacional impacta en la economía doméstica a través de diferentes vías. Por un lado, porque cayeron los precios de los productos primarios, que constituyen una parte importante de las exportaciones argentinas. Además, la recesión mundial hace que se reduzca la demanda para nuestras exportaciones, en especial, las industriales. Por otro lado, los flujos de capitales mundiales ya no se dirigen hacia los países en desarrollo, lo que implica para nuestro país menores posibilidades de recibir financiamiento internacional —que ya era escaso— e inversiones externas. A todo lo anterior se suma el hecho de que las compañías transnacionales han realizado ajustes y recortes de presupuesto en todas sus filiales a través del mundo —más allá de su situación económica particular en cada país—, lo cual puede resultar en disminuciones del empleo a nivel local.

Todos estos procesos tienen consecuencias sobre el nivel de producción y empleo, sobre las exportaciones y sobre los ingresos fiscales. La manipulación de las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos esconde parcialmente esta realidad. Aún así, es posible advertirlo a través de indicadores alternativos, que muestran que en Argentina estaría disminuyendo desde inicios de este año la producción, en particular en la producción de

bienes (agro, industria, construcción), así como el nivel de ocupación.

Si nos focalizamos en el mercado de trabajo, vemos que, si bien desde fines de 2007 venía desacelerándose el crecimiento del empleo, hoy las cifras son más preocupantes y, en el caso de algunas ramas de actividad, la tendencia se ha revertido.

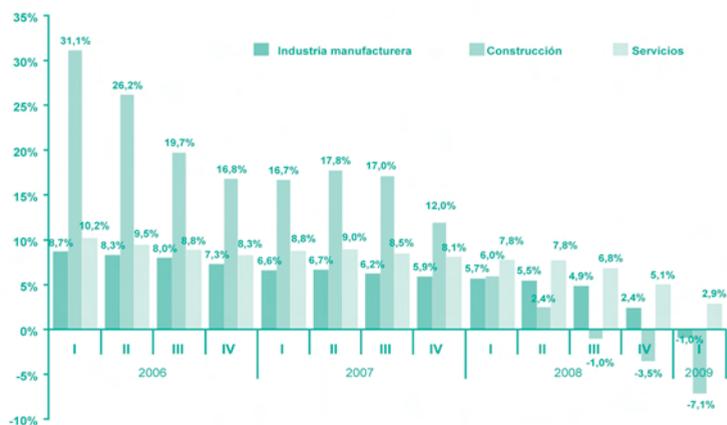
Los puestos de trabajo declarados al sistema previsional crecieron entre 2003 y 2007 a una tasa anual promedio muy elevada, de 8,6%². En 2008 el crecimiento ya fue menor, con una tasa de crecimiento de 5,8%, que se achicó trimestre a trimestre. En los primeros tres meses de este año (último dato disponible), la tasa de crecimiento interanual fue de 1,4%.

Sin embargo, la cantidad de ocupados sí llega a caer en algu-

nas de las grandes ramas de actividad, en particular en las dedicadas a la producción de bienes. La construcción, que se destacaba por haber tenido un aumento muy notorio en sus puestos de trabajo registrados en 2003-2007³, mostró caídas interanuales cada vez mayores desde el tercer trimestre de 2008. La caída interanual fue 1,0% en el tercer trimestre de 2008, 3,5% en el cuarto y llegó a ser 7,1% en el primer trimestre de este año (gráfico N° 1).

También la industria manufacturera está mostrando dificultades en la creación de puestos de trabajo, que vienen ya desde antes del estallido de la crisis mundial. Así, la tasa de crecimiento interanual ha venido disminuyendo significativamente, desde 5,9% en el cuarto trimestre de 2007 a 2,4% en el mismo trimestre de 2008, presentando ya una caída de

Gráfico 1 Puestos de trabajo registrados, según sector de actividad económica. Tasa interanual de variación, 2006-2009.



FUENTE: CENDA sobre la base de datos de la Secretaría de Política Económica elaborados a partir de información del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

1,0% en el primer trimestre de este año.

En este contexto, el sector servicios se muestra como el único sector en el que aún están aumentando los puestos de trabajo registrados, aunque con un ritmo también decreciente. La tasa interanual de crecimiento pasó de 7,8% en el primer trimestre de 2008 a 2,9% en el mismo trimestre de este año.

La desaceleración en la creación de empleo implicó mayores dificultades para que los trabajadores pudieran negociar sus

salarios. De acuerdo con las estadísticas del sistema previsional, el salario promedio tuvo aumentos reales limitados tanto en 2007 como en 2008, mientras que había tenido aumentos mayores entre 2004 y 2006 (gráfico N°2). El salario fue en diciembre de 2008 de \$2.736, valor que implica un incremento del 29,4% respecto del valor del mismo mes de 2007. Pero, si se tiene en cuenta que la inflación en 2008 habría sido de 22%, el aumento del salario real se reduce a 6,1%⁴.

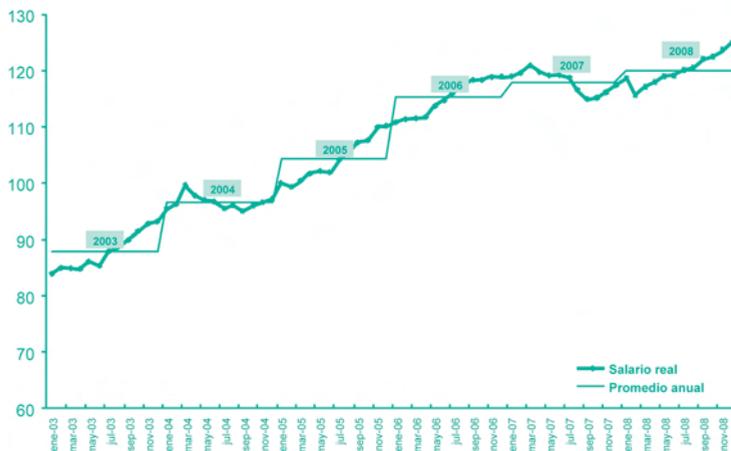
Es importante considerar que, dado que el INDEC no publica in-

formación que antes estaba disponible, no es posible conocer cómo evolucionaron los salarios de quienes trabajan como asalariados no registrados. En momentos de crisis, estos trabajadores son quienes están más desprotegidos en la defensa de su salario, como consecuencia de las mismas condiciones precarias de su contratación y por el hecho de que su organización colectiva resulta más difícil.

En suma, el escenario de crisis mundial ya está impactando en Argentina, aunque la manipulación de las estadísticas busque ocultarlo. Ello se nota tanto en la producción como en el mercado laboral, aunque con situaciones muy diferentes en los distintos sectores de actividad. En este contexto las negociaciones salariales son más arduas para los trabajadores, ante quienes se presenta la falsa disyuntiva de resignar salarios y condiciones de trabajo para mantener el empleo. Dado que la inflación –si bien se frenó– no se detuvo, es necesario que continúen las negociaciones colectivas, tomando en consideración la distinta realidad de cada sector, y no olvidando que las empresas argentinas han tenido en los últimos años niveles de rentabilidad extraordinariamente elevados.

Gráfico II

Evolución de los salarios reales de los asalariados registrados. Índice enero 2005=100. 2003-2008.



FUENTE: CENDA sobre la base del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo y Direcciones Provinciales de Estadística.

1. Fondo Monetario Internacional, World Economic Outlook, abril de 2009, y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009”, julio de 2009.

2. La falta de credibilidad de la información provista por la EPH-INDEC nos lleva a utilizar sólo los datos de puestos de trabajo registrados en la seguridad social. De este modo, se pierde la posibilidad de analizar el empleo no asalariado y el asalariado no registrado.

3. Debe tenerse en cuenta que parte de este incremento en los puestos de trabajo registrados puede deberse a la registración de relaciones laborales previamente existentes.

4. La inflación fue calculada de acuerdo con el IPC-7 provincias, un índice de precios al consumidor elaborado por CENDA a partir de la información de las Direcciones Provinciales de Estadística de siete provincias cuyos índices de precios no están sospechados de manipulación.

“ Los trabajadores deben aceptar bajas en sus salarios para evitar la pérdida de su trabajo ”



Frente a la actual crisis económica se alzan voces, tanto desde los sectores empresariales como de los economistas ortodoxos íntimamente vinculados a éstos, que afirman que la mejor manera en la que puede enfrentarse el estancamiento en la actividad económica es mediante la reducción en los salarios reales de los trabajadores. Es decir, si los obreros quieren mantener su empleo, evitando despidos masivos, deben aceptar el abanico de “soluciones” propuestas, las cuales van desde reducciones salariales hasta suspensiones y reducciones de horario o adelantos de vacaciones. Como mucho, en un escenario optimista, se recomendarían incrementos salariales que mantuvieran el poder adquisitivo actual de los salarios. Claramente lo que se impulsa es que los trabajadores dejen de lado sus reivindicaciones laborales, las cuales permitieron desde 2003 y hasta el año 2006 cierta recuperación de los niveles salariales luego del progresivo deterioro sufrido durante la década de los noventa y la crisis del final de la convertibilidad.

El argumento esgrimido desde la ortodoxia podría expresarse claramente como: “en un momento de reducción de la actividad, la única manera de evitar caídas en la ocupación consiste en congelar, o in-

cluso reducir, los ingresos de los trabajadores”. No sólo empresarios y economistas ortodoxos han esgrimido el argumento, sino que incluso lo han hecho algunos de los representantes de los trabajadores. Parecería entonces, según estos “iluminados” que existiera indiscutiblemente una relación inversa entre el salario y el empleo, es decir, que no se puede incrementar uno sin disminuir el otro. Sin embargo, este argumento se apoya únicamente en la teoría de la economía ortodoxa acerca del mercado de trabajo, la cual ha sido fuertemente cuestionada. Para esta teoría el mercado de trabajo opera igual que el mercado de cualquier bien. Es decir, el equilibrio se alcanza donde la oferta de trabajo (dada por los trabajadores) y la demanda (dada por las empresas) se igualan. Ese equilibrio determina el precio a pagar (el salario) y la cantidad de personas empleadas que habrá en la economía.

Según esta visión ortodoxa, las personas que no trabajan lo hacen simplemente porque no desean hacerlo dado este nivel salarial considerado “de equilibrio” y pretenden niveles salariales mayores. La desocupación sería entonces un fenómeno simplemente voluntario que se resolvería si los trabajadores aceptaran



salarios más bajos, ya que el que piden en momentos de desempleo es más elevado que el “de equilibrio”. Para explicar situaciones de desempleo, que se apartan del equilibrio, los economistas ortodoxos encuentran un responsable: la intervención de los sindicatos y del Estado, la cual hace que el salario se mantenga en niveles superiores a los que equilibran el mercado de trabajo. Es decir, la culpa del desempleo sería de los trabajadores y de aquellas instituciones que pretenden defenderlos. Con este argumento, en un contexto de crisis y desocupación, la única opción sería reducir salarios para que aumente el nivel de empleo o, al menos, se mantenga. Bajo ningún concepto podría pensarse en incrementos salariales, ya que ello llevaría a aumentar aún más el desempleo.

Desde diversas corrientes teóricas y empíricas se ha cuestionado y refutado esta teoría. En particular, John M. Keynes criticó fuertemente los postulados ortodoxos referidos al mercado de trabajo. Para Keynes el empleo no lo determina el ajuste entre oferta y demanda de trabajo. Por el contrario, el nivel de ocupa-

ción resulta del comportamiento del conjunto de empresarios y de cuanto decidan producir teniendo en mente su ganancia futura, la cual depende, a su vez, de la demanda que esperan para sus productos. Es decir, si los empresarios creen que sus ventas futuras caerán, entonces reducirán los puestos de trabajo. Si en cambio esperan mayores ventas, entonces contratarán más trabajadores. Claramente la explicación de Keynes no tiene que ver con la variación en los salarios.

Los salarios entran en la explicación si se tiene en cuenta que una reducción de salarios trae aparejada una reducción en la demanda agregada (lo cual puede reducir los ingresos futuros del empresario a través de menores ventas).

Es decir, si bien reducir los salarios en una empresa es beneficioso para la ganancia de los empresarios en esa empresa, no ocurre lo mismo cuando se considera la economía como un todo. Si en todo un país se reducen los salarios ello no traerá más que perjuicios: Se verá reducida la capacidad de compra de la población y la gente demandará menos bienes, lo cual llevará a una reducción en los niveles de producción y en los puestos de trabajo. Es decir, que los salarios elevados son una fuente de demanda de los bienes que producen las empresas, y por ello son una fuente de mayores ingresos para éstas.

Los empresarios que sostienen la necesidad de una reducción de salarios miran el beneficio individual e inmediato de este aumento de sus ganancias, pero no tienen en cuenta ni al conjunto de la economía ni al mediano plazo. La falacia que afirma la necesidad de una reducción de salarios no es una solución para la crisis, sino todo lo contrario. Puede ser la causa de un mayor estancamiento, en un claro círculo vicioso.

Bajo la amenaza del desempleo: “la tercerización”

por Osvaldo R. Battistini



LOS PRIMEROS ATISBOS DE LA CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL (DE LA CUAL DI-
MOS CUENTA EN EL NÚMERO ANTERIOR DE D&T) CONSTITUYERON LA OPORTU-
NIDAD IDEAL PARA QUE, DESDE EL SECTOR EMPRESARIO SE EMPIECE A ADVERTIR
ACERCA DE LA NECESIDAD DE REDUCIR COSTOS PRODUCTIVOS Y ADAPTARSE A LA
RECESIÓN POR VENIR.

DEBATES / Los trabajadores no pagaremos la crisis

Casi sin excepción, este discurso se dirigía a los trabajadores, quienes en el mejor de los casos conservarían su empleo y, en el peor, de no tomarse los recaudos necesarios para salvar a las empresas, la consecuencia sería la desocupación generalizada. Desde ya que nunca se hizo mención a las enormes ganancias que sus empresas obtuvieron en períodos anteriores¹ y, aun menos, a la posibilidad de que ellas sirvan para amortizar los efectos de la crisis actual.

Se trataba de este modo de neutralizar las posibles demandas salariales, disciplinando bajo el mie-

do y debilitando la acción sindical. A pesar del retroceso de la desocupación, la precarización aun predominante continua como demostración de inestabilidad y de que, en cualquier momento se puede volver a situaciones de desocupación creciente. En este terreno, las amenazas de flexibilización encuentran un fuerte caldo de cultivo.

Tal como se ha desarrollado en números anteriores de esta misma revista, la crisis internacional actual se articula, en nuestro país, con una reconfiguración de los sectores dominantes y el establecimiento de nuevas pautas económicas, sociales, culturales y políticas, con el ob-

jetivo de regimenter una nueva alianza entre estos sectores, distintas fracciones de la clase media y parte de los sectores populares. La desarticulación de las pautas de dominación intrínsecas al modelo neoliberal, establecieron un espacio de transición hacia un nuevo modelo y eso es lo que se está jugando entre las distintas fracciones económicas dominantes. Para ello es imprescindible el disciplinamiento ideológico, cultural y moral de los trabajadores y, sobre todo de sus organizaciones. La estrategia del miedo actúa como un instrumento de suma eficacia en dicho sentido.

Si la propagación del miedo

¿Qué significa la «tercerización»?

por Aldo Strada



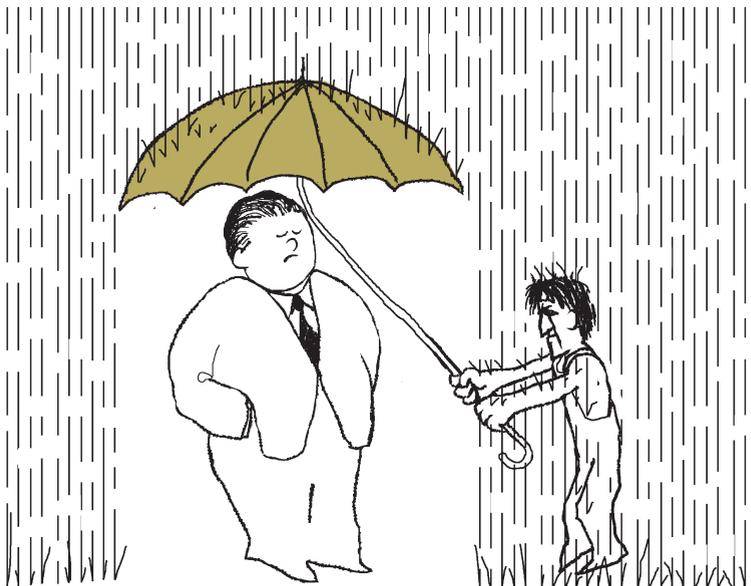
Aquello que se conoce como tercerización puede ser comprendido de diferentes maneras y denominado a partir de distintos nombres. Se adjudica a un mismo proceso, el título ya mencionado de “tercerización”, pero también puede ser el de “subcontratación”, también “externalización”, “descentralización” o “deslocalización” y hasta en inglés “outsourcing”.

Según diversos estudios, la tercerización puede entenderse y llevarse a cabo de diferentes maneras:

- Como subcontratación de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre o primaria. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.

constituye el primer paso de la estrategia, el segundo es la directa puesta en marcha de los mecanismos flexibilizadores al interior de la producción, que terminen dislocando los colectivos de trabajadores y, así, debilitando el poder de lucha de sus organizaciones.

Entre dichos mecanismos, la tercerización o subcontratación juega un papel central. Como vimos en los años noventa, a partir de ella, las empresas pueden reemplazar actividades propias por la contratación de empresas externas, más pequeñas, que se encargan de aspectos secundarios de la producción o servicios colaterales a la misma. Asi-



- Como intermediación en la gestión de la contratación, realizada por una segunda empresa que se encarga de contratar personal, que luego trabajará en la empresa principal o contratante como trabajadores directos o estables.

- Como agencia de empleo eventual, suministrando trabajadores a su nombre, para que presten servicios eventuales en la empresa principal.

- Como monotributistas o con contratos de servicios o independientes¹.

Hoy existe una empresa diferente a la empresa “fordista” integrada verticalmente y desde donde se fundó el derecho protectorio del trabajo; se trata de una empresa flexible, integrada en red, a través del proceso de contrataciones y subcontrataciones tanto en los servicios, como así también en el propio proceso de producción.

Las nuevas formas de flexibilización laboral aparecen como una herramienta precarizante, ya que las regulaciones legales, más allá de las modificaciones realizadas en el art. 30 de la ley 25013, que establece mayor regulación de las subcontrataciones, o la nueva reglamentación de las Agencias de Trabajo Temporal, son insuficientes o parciales.

1. La Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744) prohíbe este tipo de relación cuando se realiza dentro de la planta de producción, bajo las directivas de un patrón, estableciendo horarios de trabajo y normas disciplinarias. En estos casos, se trata directamente de un contrato no registrado o “en negro”.

En ámbito de la Red Latinoamericana de Estudios sobre Empresas Transnacionales (RedLat) se ha caracterizado a estas situaciones como de “expulsión” de los trabajadores del derecho del trabajo, utilizándose mecanismos de “deslaboralización” y recurriendo a figuras jurídicas como las “empresas unipersonales (Uruguay), “personas jurídicas” (Brasil) o “cooperativas de trabajo asociadas” (Perú).

DEBATES / Los trabajadores no pagaremos la crisis



mismo, la subcontratación puede tomar una forma también efectiva bajo la contratación de un tercero que provea de trabajadores eventuales

(Agencias de contratación temporal).

Poco tiempo atrás un consultor advertía que la crisis económica volvía a colocar al “outsourcing” (denominación inglesa de la tercerización), como receta para enfrentar sus posibles consecuencias, ya que permite reducir la dotación de personal a partir de la externalización de la contratación y la eliminación consecuente de la contratación directa en varios sectores de la producción?

El mismo consultor aseguraba que: “Donde aparecía el total de dotación con 1000 empleados, de pronto baja a 500 y, sin embargo se si-

guen haciendo las mismas cosas. Aunque pareciera un acto mágico, simplemente se trata de un viejo truco de ilusionistas, como lo es en los teatros y funciones destinados al efecto. No es que desaparezcan 500 empleados con sólo un movimiento de la varita milagrosa, sino que se los ha tercerizado. Están, pero no están al mismo tiempo.”

Bajo el contexto de temor actual, al que contribuyen corrientemente muchos medios de comunicación ligados a los intereses empresarios, ¿Por qué no reproducir formas que estos últimos utilizaron en otros tiempos y les dieron resultados?

De esta forma se segmenta o fracciona el colectivo laboral entre un núcleo duro o privilegiado y otro, el de los tercerizados, cada vez menos identificados con el anterior. Por otra parte, se generan situaciones en las cuales, en el mejor de los casos, cada grupo de trabajadores (el de la empresa principal y los de las tercerizadas) cuenta con diferentes inserciones sindica-

les o, en la peor de las situaciones, algunos de ellos ni siquiera están sindicalizados. En otros casos, cuando se contrata trabajadores eventuales (por agencia) estos pueden directamente pasar de sindicato en sindicato (en sus diferentes contratos) o directamente, por este cambio constante, nunca estar protegidos por ninguna organización.

Por otra parte, con las diferentes formas de



la subcontratación, los riesgos empresarios pasan a ser derivados, en última instancia, en los trabajadores. En donde, la cuarta modalidad mencionada aparecería como el caso extremo.

Cada vez más, una parte importante de la conflictividad se refiere a la desigualdad e inequidad con que son tratados los trabajadores bajo estas modalidades, por lo

cual la batalla sindical, junto a una estrategia legislativa, debe apuntar a regular y dar mayor intervención a los trabajadores y sus representantes en la organización del trabajo y sus efectos en las condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores.

Creemos además que, hoy en la Argentina, se deben tomar los recaudos como para regular o directamente limitar el proceso de subcontratación para evitar la profundización de la precarización laboral.

Una investigación realizada para la OIT, advierte sobre el crecimiento de la precariedad laboral ligada a “distintas variantes de la tercerización y externalización de la producción y el empleo, mediante subcontrataciones muchas veces fraudulentas, en el sentido de que están dirigidas a hacer pasar como independiente ocupaciones que no lo son”³.

En nuestro país fuimos testigos de situaciones en las cuales los trabajadores sufrieron las consecuencias de la tercerización, con salarios más bajos que los de los estables, empleos absolutamente precarizados, condiciones de trabajo degradadas. Pero, asimismo, también vimos como muchos de ellos no se quedaron callados. Varias fueron las acciones que diversas organizaciones llevaron adelante para revertir estas condiciones. Así fue el caso de los tercerizados y precarizados por las telefónicas y por los subterráneos y hasta la situación extrema de los trabajadores inmigrantes, contratados en forma semiesclava, por empresas clandestinas externalizadas por las grandes marcas de vestimenta. Cada una de estas circunstancias constituye un ejemplo vale-

dero acerca de que la única forma en que pueden revertirse estas situaciones es a partir de la organización colectiva de los trabajadores. Quizás el aprendizaje generado en estas luchas y los que quedaron en el cuer-

po y la mente de los trabajadores, acerca de los efectos de estas prácticas empresarias, nos permitan imaginar acciones que no sólo sirvan como contención a los efectos sino como prevención y disuasivo para que ellas puedan ser aplicadas.



1. En Tenaris el acumulado anual de ganancias en 2008 había aumentado 2%, llegando a 3027,9 millones de dólares, por lo cual el consejo de administración repartió entre los accionistas 507 millones de dólares, 13% más de lo derivado en 2007. La ganancia de Telefónica de Argentina alcanzó, en 2008, a 337 millones de dólares, 368% mayor a la obtenida en el año anterior, sin incorporar lo correspondiente a telefonía celular, uno de los rubros más importantes de negocio de la empresa. Para Aluar, las ganancias operativas de la empresa llegaron a 489,9 millones de pesos, 12% por encima de lo alcanzado en 2007. El resultado operativo de SanCor fue, en 2008, de 130,9 millones de pesos, 106% más que lo correspondiente a 2007. El frigorífico Quickfood declaró un rendimiento de 18.5 millones de pesos, 10,6% por sobre el de 2007. Cementera Minetti ganó en 2008, aun con la desaceleración de la industria de la construcción, 94,6 millones de pesos, 14% superior a la de 2007. (Diario Página 12, 27 de febrero 2009)

2. Diario La Nación, 26 de septiembre de 2008

3. Castillo, Gerardo (2004). “Las Relaciones Laborales en una Economía Global: La OIT, el Trabajo Decente y la Protección Social”, OIT, Santi

Una lucha aceitada contra la tercerización

La precarización laboral que se profundizó en la década del '90 también golpeó a los trabajadores aceiteros. La industria aceitera no es menor en relación a la economía del país, y en ese mapa se destaca principalmente la ciudad de San Lorenzo, en la provincia de Santa Fe, desde donde sale el 80% del complejo agroexportador de la Argentina. Un ejemplo en la pelea contra la tercerización en la actividad es el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de San Lorenzo. La entidad nuclea a los trabajadores que procesan el 70% de aceites y subproductos de cereal de todo el país.

La mayoría de la producción es exportada por varias multinacionales instaladas en la zona, entre ellas

Bunge, Gral. Deheza y Molinos Río de la Plata, que han ampliado entre dos y tres veces su capacidad productiva en los últimos años.

A pesar del auge del sector, la situación de los trabajadores empeoró por la estrategia de subcontratación llevada a cabo por las empresas. Antes de 2004 existían 2.700 trabajadores vinculados a la industria por empresas tercerizadas, muchos de ellos encuadrados en otros convenios, colectivos como Comercio, Barrido y Limpieza, Portuarios o Construcción; del total, sólo 300 eran empleados efectivos en todo el polo aceitero.

El año 2004 fue una bisagra en la lucha contra la tercerización. El sindicato adoptó esa pelea como es-

El Caso Edesur/Edenor

En el proceso de privatización de los servicios de energía eléctrica (SEGBA) se crearon dos empresas: Edesur y Edenor. Hace ya 14 años, ambas tercerizan gran cantidad de tareas en pequeñas y medianas empresas que contratan trabajadores y hacen la misma tarea que los trabajadores de planta, pero tienen menos salarios y menos derechos.

En este mes de julio emergió el alto nivel de conflictividad que genera esta situación. En efecto, a mediados de julio fueron despedidos dos compañeros del área lectura de la empresa contratista de Edesur Leccentro de Lomas de Zamora, lo que provocó un paro y posteriormente un conflicto de todo el sector con despidos de 40 compañeros más. Simultáneamente, la empresa Leveltec, de Capital, y también contratista de Edesur,

despide a más de 100 trabajadores. Los trabajadores de ambas empresas pelean desde hace años por derechos que les niega tanto la contratista como Edesur. (ver Experiencias de Lucha, pág. 22)

Edesur y otras multinacionales funcionan con el miedo de los trabajadores, el miedo al que les han sometido para paralizarlos. Les han hecho creer que si se organizan no volverán a trabajar en ninguna otra empresa, por eso es importante rescatar el coraje de los compañeros de Leveltec y de Leccentro que rompieron el miedo, se organizaron y llevan adelante la pelea por la reincorporación a los lugares de trabajo.

En contacto con D&T, los compañeros de Leccentro precisaron que:

En general cobran al menos un 45% menos que un

trategia central, y buscó principalmente poder representar los intereses de los trabajadores subcontractados.

El piquete en la puerta de la fábrica fue el método de lucha más utilizado en las ciudades de Puerto San Martín y San Lorenzo, ya que no podían parar la producción desde adentro por que representaban a la minoría de los trabajadores en cada establecimiento. Para quien se afiliaba al sindicato, las persecuciones de las empresas llegaban hasta el despido

Los avances más importantes implicaron que se reencuadre a la mayoría de los tercerizados bajo el convenio de aceiteros y una notable mejora salarial, que en muchos casos igualó a los efectivos. Por su parte, el sindicato logró su categorización como asociación de primer grado, y poner en la mesa la discusión de un convenio colectivo zonal.

La cantidad de afiliaciones también se modificó sustancialmente desde la lucha contra las tercerizadas. Actualmente existen 2.000 trabajadores afiliados al Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de San Lorenzo, 500 trabajadores no afiliados, 300 pertenecientes a otros gremios.

Actualmente, el pase a planta es uno de los ejes de la lucha del sector. Para Pablo Reguera, Secretario General del Sindicato, “es vital revisar y modificar la legislación laboral, ya que todavía hay patronales que amenazan y persiguen a quienes se afilian”. El dirigente expresó además que “también hay dificultades legales y burocráticas cuando hay que modificar los encuadramientos, algo que debería determinar el Ministerio de Trabajo y no el patrón, como ocurre actualmente, ya que si cambia de dueño la empresa, la discusión siempre comienza de cero”.

empleado con la misma categoría perteneciente a la empresa madre. “Y eso que nuestro trabajo es una tarea fija y permanente de Edesur”, asegura un joven con 10 años de antigüedad en su puesto.

También señalaron el carácter altamente estresante de sus tareas ya que deben ingresar diariamente a zonas muy riesgosas, habiéndose registrado muertes, robos constantes, agresiones físicas graves, ataques de perros, presiones psicológicas que ya han provocado la derivación de muchos compañeros a centros de salud mental. A la vez, se encuentran expuestos a cambios climáticos extremos, desprovistos de elementos necesarios para desempeñarse. Se les exige diariamente cumplir con un excesivo número de tareas bajo amenaza de apercibimientos si no lo hacen, variando constantemente a su antojo la intensidad del trabajo. A esto se le suma la agresión de muchos clientes que descargan en ellos las broncas por errores y mal servicio de lo que es responsable la empresa.

Por otro lado el convenio que les corresponde no reconoce delegados sino sólo “representantes” que no gozan ni de licencia ni de fueros. Es decir se le niegan derechos laborales básicos.

Actualmente existen 9 mil trabajadores tercerizados por empresas contratistas de Edesur no reconocidos como empleados directos de la empresa, que representan el 67% de la planta. El reclamo principal es ser incorporados al convenio colectivo de trabajo de la actividad y conseguir el pase a planta permanente de todos los contratados.

La multinacional declaró haber obtenido una utilidad neta de \$ 93,3 millones en 2008, y aseguró que el incremento de costos, especialmente salarios, fue uno de los grandes responsables de que sus ganancias cayeran un 20% en relación al ejercicio anterior. Además, Edesur acaba de girar al exterior \$ 65 millones en concepto de ganancias.

La Crisis y las estrategias

por Victorio Paulón

En medio de la crisis actual, tal vez la más importante de la historia del capitalismo, todos tenemos la certeza de que nada volverá a ser igual. Los grandes grupos económicos comparten con los sindicatos la visión de que la crisis es una oportunidad, la diferencia está en que las salidas que vemos en consonancia con los intereses que unos y otros representamos son diametralmente opuestas y se resolverán en el marco de un escenario en el que primará la relación de fuerzas y las estrategias que sepamos desarrollar.

Asistiremos en el futuro inmediato a nuevas fórmulas de tercerización, de precarización del empleo y a intentos de restaurar leyes y regulaciones propias del modelo neoliberal de los '90. A pesar que la recuperación de derechos lograda estos últimos años es aún una tarea inconclusa, estos avances están amenazados por nuevas estrategias que contienen los mismos contenidos de aquella etapa.

El escenario que viene será de muchas batallas y de pequeños triunfos. En los últimos días he-



mos asistido a una proliferación de conflictos muy duros y que en su desarrollo los trabajadores se vieron sometidos a condiciones extremas y – en muchos casos- en situación de abandono por parte de las representaciones sindicales. La lucha por la reincorporación de los compañeros despedidos de las empresas contratistas de EDESUR es una muestra de ello. **Así como la crisis impactó más fuertemente sobre los empleos tercerizados y precarios, la lucha de estos sectores va a marcar la resistencia del conjunto de los trabajadores.**

La estrategia de las patronales está en marcha, la de los trabajadores está en construcción. Debemos redoblar los esfuerzos para que cada conflicto, por pequeño que sea, se resuelva a nuestro favor, la acumulación de fuerzas que nos impone la crisis y su salida tiene que ser integral, de lo pequeño a lo grande, desde la lucha concreta hasta la solidaridad al más alto nivel.

No existe en el mundo una derecha política que dispute dissociada del embate cotidiano. Enfrentar esta lucha no es defensivo. Necesitamos construir

herramientas para frenar el desempleo que va creciendo pero también para terminar con todas las formas de precarización laboral. No podemos quedarnos en el reclamo de la libertad y la democracia sindical para construir las herramientas que necesitamos. Debemos crear las condiciones para que en cada triunfo de la resistencia se imponga nuestra presencia y nuestra representación.

Acumular pequeñas victorias, evitar derrotas ingenuas, es el arte de conducir en esta etapa de transición que vive el capitalismo a escala mundial.



Tercerizaciones-subcontrataciones

Urge adoptar normas jurídicas protectoras

por María Eugenia Canggiano



SI BIEN LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA ES UN FENÓMENO QUE SE VIENE DESARROLLANDO MUNDIALMENTE DESDE HACE UNAS CUANTAS DÉCADAS, EN NUESTRO PAÍS COBRÓ UN IMPULSO PARTICULARMENTE SIGNIFICATIVO A PARTIR DE LOS AÑOS NOVENTA, CUANDO SE AGUDIZA LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS NEOLIBERALES QUE LE DAN MARCO AL SURGIMIENTO DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL TRABAJO.

La consecuencia inmediata fue una fuerte desregulación de las relaciones laborales, acompañada naturalmente por la legislación nacional que brindó el ordenamiento legal, herramientas precarizantes, entendidas desde el hecho de restar estabilidad en el

empleo y modificar radicalmente los mecanismos de contratación.

Este acontecimiento precarizador, no fue sólo monopolizado por el sector privado. El Estado también se apropió de dichas herramientas contractuales elu-

diendo el otorgar la natural estabilidad al empleado público, contratando empresas de limpieza, de mantenimiento, etc. Lo llamativo de este proceso es que – a diferencia de lo que ocurre en el sector privado– el Estado no persigue fines de lucro, sino todo lo contrario: se desempeña en el ámbito de la administración de bienes jurídicos establecidos por mandato constitucional.

Últimamente, el sistema parece haberse fisurado debido a la aparición de una fuerte corriente jurisprudencial y doctrinaria que instala la responsabilidad solidaria entre el titular del establecimiento y los titulares de empresas contratistas dentro de ese establecimiento, así como de esos titulares de establecimiento y las agencias de colocación de empleo, por dar un ejemplo. Las fisuras se dan por el trabajo de juzgado de todo el país como del mismo máximo tribunal.

Es allí donde el derecho y las leyes protectorias no están regulando este nuevo mundo de relaciones laborales que genera el escenario actual, por lo que si sumamos entonces ambas caras de la moneda, caemos en la necesidad de investigar sobre la oportunidad de adecuar el sistema normativo vigente a las nuevas pautas de la realidad.

Partimos de interrogarnos si el proceso de tercerizaciones es lícito y compatible con las normas del derecho laboral, y sostenemos la premisa que aquellas formas que violen esas normas deben ser prohibidas o modificadas. Un ejemplo de ello son las agencias de Empleo Temporario, que se sostienen con parte (50%, en algunos casos) del sueldo del trabajador, que deberían ser eliminadas y cumplir ese rol el Ministerio de Trabajo.

Actualmente en la Argentina, muchos de los actores sociales y políticos coinciden en que uno de los problemas centrales es la distribución del ingreso, diferenciando a este de la distribución de la riqueza, que representa la concentración del capital, para lo cual la desregulación, la flexibilización de las normas del trabajo, la disminución de los costos laborales, la obtención de mano de obra Just in time, ha dejado al mundo del trabajo sin reglas. O en todo caso, son las reglas

del mercado las que se impusieron por encima del trabajo decente y digno.

En ese escenario no existe distribución del ingreso, ni derechos, ni condiciones de trabajo a respetar. Es imprescindible y estratégico que la lucha que llevan adelante los trabajadores (varios de los conflictos de los últimos años se deben a problemas vinculados con las subcontrataciones), se acompañe con modificaciones legislativas equilibrando una pelea desigual.

Debemos trabajar en el objetivo de generar marcos teóricos que posibiliten introducir miradas críticas del sistema de tercerizaciones de la fuerza de trabajo y sus consecuencias, de modo que sean de utilidad para generar políticas públicas, políticas sectoriales de las organizaciones gremiales de los trabajadores, así como para discutir nuevos marcos normativos que regulen los procesos de subcontrataciones.

Compartimos con Oscar Ermida y Natalia Colotuzzo¹ cuando aseguran “La extensión de la tercerización en general y del trabajo en régimen de subcontratación en particular, refleja uno de los grandes retos que enfrenta el Derecho del trabajo.

La búsqueda de soluciones protectoras de los trabajadores debería apuntar, entre otros aspectos:

- a) a la reconstrucción de la noción de empresa y de empleador, buscando hacer responsable al beneficiario final del trabajo prestado (que además, generalmente es el organizador de la red o cadena) al conjunto de los utilizadores (directos e indirectos) de trabajo ajeno;
- b) a la imposición de la responsabilidad solidaria de todo empresario que tercerice;
- c) a la imposición del principio de igualdad de trato entre trabajadores tercerizados y de planta; y
- d) a la aplicación, en todos los casos, del principio de primacía de la realidad por sobre las formas jurídicas, cuando estas son menos favorables al trabajador.

1. “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo. OIT Primera edición 2009.



Por asesoramiento jurídico, temas individuales o colectivos, escribí a: fetia@cta.org.ar



Sudáfrica: donde no todo es mundial de fútbol

por Anabela De Feudis

REPRESENTANTES DE FETIA Y DE LA CTA VIAJARON A SUDÁFRICA EN EL MARCO DE UN INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS DE COOPERATIVISMO. TRAS LA VISITA, LOS TRABAJADORES ASEGURAN QUE AUNQUE PASARON 18 AÑOS DEL FIN DEL APARTHEID AÚN SON NOTABLES LAS CONTRADICCIONES SOCIALES, ECONÓMICAS Y POLÍTICAS.

Poco se sabe de Sudáfrica en Argentina. Apenas que allí se realizará en 2010 el mundial de fútbol; también que un señor llamado Nelson Mandela pasó varias décadas en la cárcel luchando por la liberación de los negros, hasta que se logró, en 1991, el fin del “Apartheid”. En ese sentido, fue revelador el viaje que realizaron hacia allí, José Olivera, dirigente metalúrgico de Villa Constitución (Santa Fe) y el Secretario General de la CTA, también de Villa Constitución, y Presidente de la Cooperativa “COOPERAR 7 de Mayo Ltda”, Cristian Horton.

El encuentro tuvo como eje compartir distintas experiencias especialmente en lo que se refiere al tema de las empresas contratistas, sector tercerizado y agencias de colocación. En ese contexto, interesaron particularmente las experiencias de la CTA y de la UOM de Villa Constitución, y se expuso tanto lo que es la sindicalización de trabajadores desocupados en Argentina, como el reconocimiento del cooperativismo por los sindicatos, algo que aún no tiene lugar en Sudáfrica.

Según relató Cristian Horton, “hay muchos sindicatos de base que no se ven representados, por lo que la experiencia de la CTA con trabajadores ocupados, desocupados, tercerizados o integrantes de plantilla directa de fábrica ha sido muy interesante para los sudafricanos”.

Entre otras cosas, se coincidió en el diagnóstico sobre la etapa que están atravesando: existe una fuerte privatización, como ocurrió en los ‘90 en Argentina, lo que se traduce en una desocupación cercana al 40 por ciento de la población, que dificulta la lucha de los trabajadores por la precariedad de la situación.

Por su parte, José Olivera destacó que “comienzan a surgir nuevos sindicatos independientes, porque por convenio ningún sindicato tradicional representa a los trabajadores contratistas, pero en un clima de grandes contradicciones”. Olivera relató el caso del campo donde coexisten algunas reivindicaciones, como por ejemplo el peligro para la salud por el trabajo con agroquímicos o pesticidas, con sus contracara, un trabajo en condiciones durísimas, “donde los trabajadores viven amontonados en casillas en tierras de los mismos terratenientes”. En síntesis, el trabajo más duro, como el del campo, o el de las acerías, donde aún se echa a pala el mineral al horno, sigue siendo realizado por los negros, casi como si aún se viviera en tiempos del Apartheid.

Fuente: Revista “El Metalúrgico”

Foto: <http://spanish.safe-democracy.org/wp-content/uploads/2008/06/abuysudafrica.jpg>



Un subte, el mismo convenio

LA FRAGMENTACIÓN LABORAL Y EL DEBILITAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SÓLO PUEDEN SER REVERTIDAS POR LA ORGANIZACIÓN Y LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES. UN CASO EMBLEMÁTICO ES EL DE METROVÍAS POR LO QUE D&T REPRODUCE AQUÍ UN EXTRACTO DE ESTA “EXPERIENCIA DE LUCHA” QUE VIRGINIA BOUVET ABORDA CON TOTAL PERTINENCIA

“[...] Metrovías había alterado el mapa laboral. El grueso de los trabajadores, afectados a las áreas operativas, fue contratado en forma directa por la empresa, pero hubo sectores de trabajo, como la Limpieza y el Control de evasión, que no.

“Para estas tareas se iba a aplicar una modalidad en auge en la década de los 90: la subcontratación o tercerización. [...]

“[...] en Metrovías se consiguió la reducción de la jornada laboral para el personal de base encuadrado en el gremio de UTA... un beneficio que no alcanzaba a los peones de limpieza de la empresa Taym, [...] a estos trabajadores los representaba otro sindicato, el de Maestranza.

“Estamos en el año 2004 y de Taym dependen los ciento treinta empleados tercerizados que limpian el subterráneo. [...]

“De todos los que trabajan en el Subte, el peón de limpieza es el que lo hace más horas y por menos plata. [...]

“Si el Convenio dice que abarca a todos «los trabajadores que desarrollan tareas en el subterráneo», a ellos también los incluye. Incorporarse al Convenio Colectivo de UTA significa para ellos la reducción de la jornada y el triple de sueldo.

“Empiezan algunos a hablar con los delegados de Metrovías. Se comenta entre unos pocos, en voz baja. La idea es ir sumando compañeros; el riesgo es que el secreto se vuelva rumor y se entere la empresa.



“En eso pasaron los meses y el 23 de diciembre nos enteramos de los cinco telegramas de despido. [...]

“La noche del 24 de diciembre de 2004, los trabajadores de limpieza del subterráneo hacen huelga por primera vez para pedir por la reincorporación de sus compañeros.

Los dirige el Cuerpo de Delegados, que es de otro gremio, pero no importa. [...] Esa Navidad el Subte amanece sucio.

“El reclamo de los tercerizados puede resumirse en una frase: un solo Subte, el mismo Convenio. [...]

“[...] Metrovías [...] crea pequeñas empresas a nombre de terceros; pero en verdad todas pertenecen al mismo Grupo Roggio. La contratación de estas empresas “fantasmas” le permite obtener beneficios económicos. [...]

“Luego de varios meses de discusiones, el 1º de marzo de 2005, los trabajadores de limpieza de Taym lograron ser incorporados al Convenio Colectivo de UTA [...]. Esto significaba que les correspondía la jornada de seis horas y un sueldo muy superior al que tenían.

“Era el principio del fin de la tercerización en el Subte, porque en los años siguientes, compañeros de otras empresas, como los de Evasión y los de Seguridad, harían lo mismo.”

1. Extractos del libro: Bouvet, M. V. (2008). Un fantasma recorre el subte: crónica de los trabajadores de Metrovías. Buenos Aires: Desde el Subte.



Tersuave: ¿Hay un color que es para vos?

SE ACERCA LA FINALIZACIÓN DEL RÉGIMEN DE PROMOCIÓN INDUSTRIAL Y LOS TRABAJADORES DE TERSUAVE DE VILLA MERCEDES AÚN ACAMPAN FRENTE A LA FÁBRICA Y CORTAN LOS ACCESOS AL PARQUE INDUSTRIAL TRAS CASI 150 DÍAS SIN PERCIBIR SALARIOS.

El conflicto en la fábrica Tersuave, en San Luis, dejó al descubierto que se están acabando los beneficios de la ley de promoción industrial, algo que ya afecta a la mayoría de las fábricas radicadas en el parque industrial de Villa Mercedes.

La ley implicó una serie de beneficios impositivos, otorgamiento de créditos, adjudicación de inmuebles de propiedad fiscal, entre otros, para las firmas que se radicaban en la zona. Sin embargo, muchas de esas “facilidades” han comenzado a terminarse a partir de una fuerte desinversión que, de continuar en los niveles actuales, implicaría para las empresas el pago retroactivo de lo que se ahorraron por los beneficios de la misma ley.

Las empresas han achicado al máximo su producción, lo que derivó en despidos y suspensiones, pero también en un activo proceso de sindicalización, que estaba ilegalmente prohibida en los primeros años de la ley.

Muestra de lo último es la solidaridad creciente entre los trabajadores, como ocurrió en Tersuave, donde recibieron el apoyo de los trabajadores de Kraft

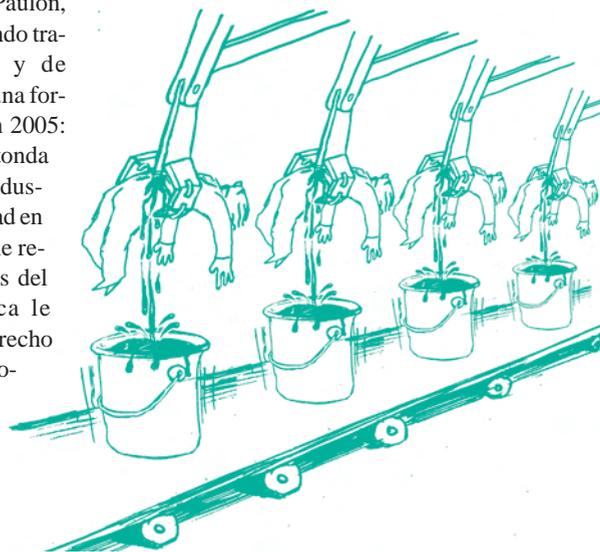
Food, Metalmecánica, Acindar, Arcor, Flora, Cannon Puntana, Pagoda, Singintek y Juplast, que pararon cinco turnos, o en el acto al cumplirse 120 días de lucha, donde participaron cientos de trabajadores convocados por las comisiones internas y delegados.

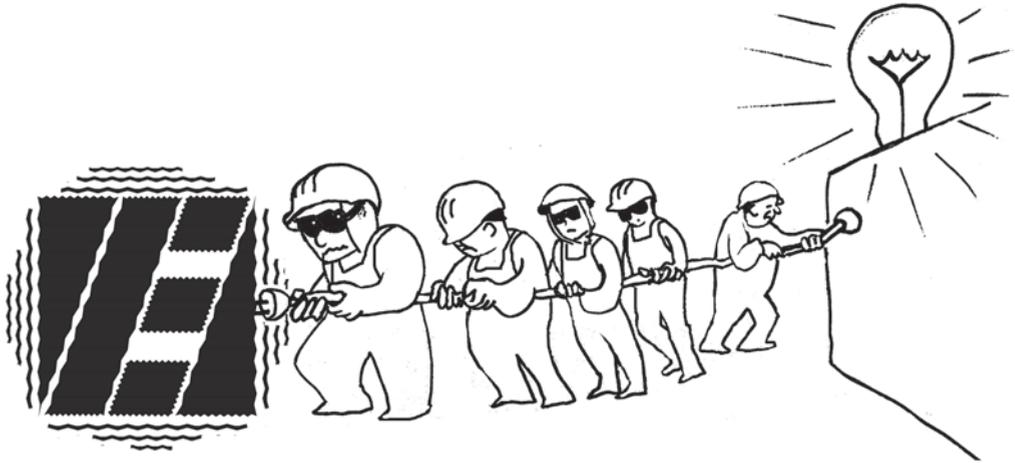
El Secretario Gremial de la CTA, Victorio Paulón, expresó que “la etapa de la promoción derivó en la no sindicalización de los trabajadores durante los '80. Hoy se advierte lo contrario, y notamos que esta generación se está consolidando sindicalmente tanto en Villa Mercedes como en San Luis”.

Las declaraciones de Paulón, tuvieron lugar en junio cuando trabajadores de Tersuave y de Metalmecánica reiteraron una forma de lucha inaugurada en 2005: el corte de ruta en una rotonda que conduce al Parque Industrial, que paralizó la actividad en una decena de fábricas. Vale recordar que los trabajadores del sector de Metalmecánica le arrancaron a Techint el derecho de tener delegados y comisiones internas. Así, los metalúrgicos, ya registran un nivel de sindicalización cercano al 50%.

Paulón agregó que el conflicto en Tersuave ha mostrado una efectiva unidad de lucha, expresada por la solidaridad de delegados, docentes, estatales, municipales, estudiantes y padres, entre otros.

El conflicto se encuentra en una instancia donde la lucha de los trabajadores ha obligado la reciente intervención del gobierno nacional. Tras 150 días, ni las suspensiones, ni los despidos, y tampoco el aislamiento efectuado por la prensa y los poderes políticos y judiciales locales, han sido suficientes para derrotar a los trabajadores.





La tercerización en Edesur alcanza el 67%

EN JULIO LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS DE EDESUR LOGRARON INCORPORAR A LOS DESPEDIDOS Y LEVANTAR LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LAS FIRMAS CONTRATISTAS. AÚN SIGUE EN PIE EL RECLAMO PARA QUE SEAN INCORPORADOS PLENAMENTE AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR.

Este mes estallaron simultáneamente dos conflictos en sendas empresas subcontratadas por Edesur, Leccentro y Leveltec, reflejando el alto nivel de vulnerabilidad a que quedan sometidos los trabajadores por las condiciones de trabajo que imponen las empresas subcontratadas.

La empresa Leccentro de Lomas de Zamora comienza despidiendo a dos compañeros del área de lectura de medidores, al paro en rechazo a esta medida por parte del resto de los compañeros, la empresa responde con el despido de 40 trabajadores más. Éstos trabajadores están encuadrados en el sindicato de Luz y Fuerza.

Al mismo tiempo, la empresa Leveltec, de Capital, despide a más de 100 trabajadores, éstos encuadrados en el sindicato de la Construcción (UOCRA).

La inmediata movilización de los trabajadores tercerizados de Edesur motivó a que el

Ministerio de Trabajo dicte la conciliación obligatoria, y posteriormente se logra la reincorporación de todos los despedidos.

La resolución del conflicto por los despidos en la empresas contratistas de Edesur se produjo con la activa intervención de otras organizaciones de la CTA – que acompañaron la firme decisión de los trabajadores de resistir y rechazar las medidas, ejerciendo presión en los ámbitos de decisión del Ministerio de Trabajo y denunciando a la prensa la gravedad de la situación.

Todo contribuyó a la victoria de los trabajadores.

¿Tu primer empleo?
Asesorate acerca de cómo
enfrentarlo escribiendo a;
fetia@cta.org.ar



Más de 100 compañeros saludaron a uno de los fundadores del Movimiento Unificador del Neumático.

EMOTIVO RECUERDO Y DESPEDIDA AL COMPAÑERO NORBERTO CAMPOS

El martes 2 de junio, tras sufrir una enfermedad terminal, falleció Norberto Campos. Trabajador del neumático, fue empleado de Firestone y en los '80 fundó con otros compañeros de la empresa el Movimiento Unificador del Neumático (MUN) y la agrupación Unidad Estudiantil en la Universidad Tecnológica Nacional de Avellaneda.

Se acercaron a Lanús, para saludarlo por última vez, más de 100 compañeros. Hugo Yasky, Víctor De Gennaro y Martín Sabbatella, fueron solo algunos de los muchos dirigentes que asistieron a la despedida.



Luis Pollastrelli, uno de los fundadores del MUN junto a Campos lo recordó como "un muy buen compañero, un tipo leal, con principios, con condiciones naturales para ser compañero, dirigente y amigo. Un tipo... tal vez un loco lindo, un bohemio que a veces no tomaba las co-

sas como había que tomarlas pero eso lo hacía ser el cabezón Campos, con sus virtudes, sus aciertos y sus defectos. Compartimos muchas cosas y no estoy preparado para perderlo de un día para el otro. A pesar de saber de su enfermedad fue un golpe muy bajo".

"Norberto se fue, pero nos dejó el recuerdo de una excelente persona que luchó por sus convicciones toda la vida, hasta último momento, y nos enriqueció en la militancia compartida, con las conversaciones, con los asados, con las risas y con las discusiones. Se lo va a extrañar", confesó Pedro Wasiejko, amigo y compañero de Norberto desde hace años.

PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN SINDICAL CEFS/FETIA-CTA

Talleres

- Transformaciones en la organización del trabajo y acción sindical
- Historia del movimiento obrero
- Derechos laborales
- Salud laboral
- Autogestión y organización sindical

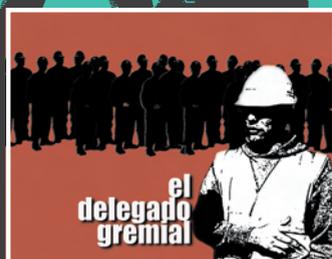
Charlas debate

- Las consecuencias de la Crisis Internacional para los trabajadores en Argentina
- "Conflicto agrario": Características estructurales y alianzas sociales
- Libertad sindical: el fallo de la Corte Suprema y sus consecuencias para la acción sindical



Centro de Estudios
y Formación Sindical
FeTIA - CTA

CUADERNOS DE FORMACIÓN



CUADERNOS DE BOLSILLO



Podés solicitarlas en tu sindicato o en Carlos Calvo. 2717 (C1230AAR)
Tel.: (5411) 4308-2979 y 2823 / Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
e-mail : prensafetia@cta.org.ar