

debate & trabajo

Número 8 / Buenos Aires

Noviembre de 2009



El bajofondo se subleva

La lucha de los trabajadores del subte por la inscripción de su propio sindicato

Panorama Laboral

El INDEC prueba el colapso industrial de los 90'

Legislación Laboral

Vitaminas para la acción sindical

Salud Laboral

Salud laboral y trabajo tercerizado

CTA
centro de trabajadores de la argentina

felia
Federación de Trabajadores de la Industria y Afines

Publicación de la Federación de trabajadores de la Industria y Afines

Lo hacemos

Consejo Editor:

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

Comité de Redacción:

Anabela De Feudis, Pablo Dipièrri, Mariana González, Federico Marongiu y Federico Wahlberg.

Colaboran en este número: Alejandro Belkin, Luis Campos, y Sabrina Roth

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

CEFS-FETIA

Carlos Calvo. 2717 / C1230AAR
Tel.: (5411) 4308-2979 / 2823

prensafetia@cta.org.ar

www.fetiacta.org.ar
www.cefs.org.ar

debate&trabajo



EDITORIAL

3



PANORAMA LABORAL

El INDEC prueba el colapso industrial de los 90'

4



LEGISLACIÓN LABORAL

Vitaminas para la acción sindical

6



INTERNACIONALES

“A los grandes grupos económicos no les interesa que la sociedad esté organizada”

8



DEBATES

“El bajofondo se subleva”

11

De inspector a delegado

13

Organización Subterránea

14

Sindicato en funciones

16

El usuario y la huelga

17

Ni zurda ni loca

18



SALUD LABORAL

Salud laboral y trabajo tercerizado

19



EXPERIENCIAS DE LUCHA

• Para no quemar las naves

21

• “Nuestro reclamo es para que nos devuelvan los puestos de trabajo”

22

• Filobel Febatex - Cooperativa Textil Quilmes

23

• Lucha tenaz de los trabajadores de Tenaris

24



DOCUMENTOS E INVESTIGACIONES

La consolidación del bloque agrario en la Argentina

25

CON EL APOYO DE:



Y antes de que el año baje las persianas, los trabajadores salimos a la calle con una nueva edición de la revista Debate&Trabajo. Una vez más, lo hacemos con la plena convicción de que los compañeros y las compañeras completan el proceso colectivo de esta producción cuando leen y discuten juntos sus posibilidades a partir de lo que sus páginas cuentan.

En este número, dedicamos el tema central a la lucha de los trabajadores del subte por la inscripción de su propio sindicato. Con reportajes a los miembros del cuerpo de delegados y obreros que se entregan a una construcción gremial representativa que irrita a la burocracia de la UTA y traba las apetencias de Metrovías, abordamos las tácticas de una interna que demostró que las patronales, los envenenadores de conciencias y los líderes sindicales que cuidan la tasa de ganancia de las empresas no son invencibles cuando el movimiento obrero se organiza.

El titular de la CTA, Hugo Yasky, manifestó su apoyo a los metrodelegados, cuyos reclamos asimiló a los propios de la Central. “Compartimos la misma lucha para lograr que la voluntad de democracia y libertad sindical por la que pugnan muchos gremios sea respetada”, declaró, y agregó: “tenemos la misma lucha para que se termine la imposición de un modelo sindical que lo que hace es negar la libre expresión de los trabajadores”.

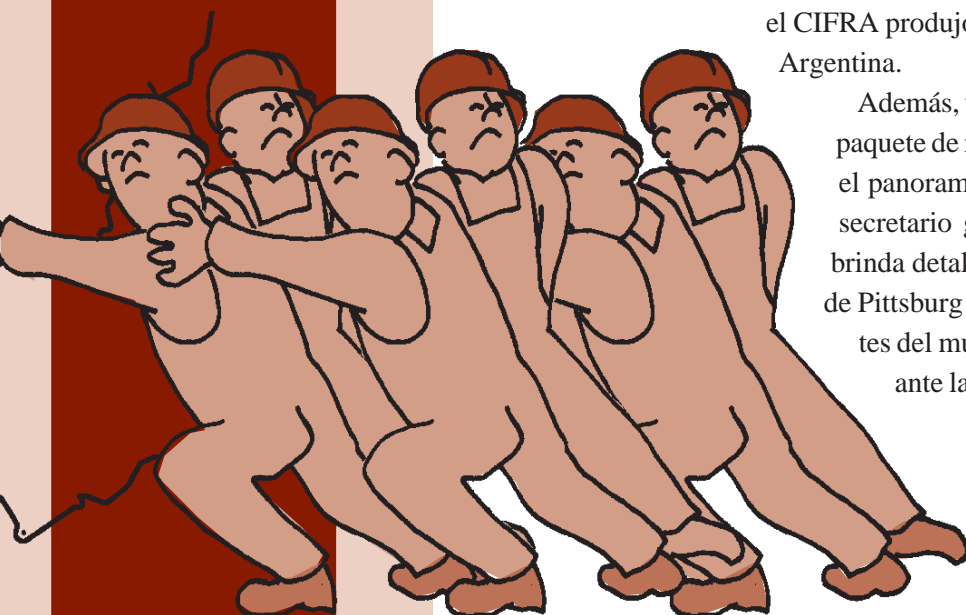
Asimismo, continuamos con la sección Experiencias de Lucha, cuyas conclusiones elevan nuestra potencia como militantes sindicales. Allí publicamos un resumen del encuentro de los delegados y representantes del sector privado realizado en Rosario, plenario en que debatieron sobre la mejor forma de organizarse en los terrenos donde, por su naturaleza, los jefes de personal y los directivos de las firmas no perdonan.

También incluimos un material valiosísimo para comprender la situación de la actividad productiva. Por un lado, analizamos los datos sobre el desmantelamiento de la industria en los 90’, a través de un informe difundido por el INDEC, y por otra parte, en la sección Documentos e Investigaciones elaboramos un resumen del informe que

el CIFRA produjo sobre la consolidación del bloque agrario en Argentina.

Además, un artículo explicativo sobre el blindaje social, paquete de medidas impulsado por nuestra central. Y para el panorama internacional, finalmente, una entrevista al secretario general del SUTNA, Pedro Wasiejko, quien brinda detalles sobre su participación en las conferencias de Pittsburg y Berlín. Su diagnóstico es que, en todas partes del mundo, las clases dominantes temen y rezongan ante la organización del movimiento obrero.

Nuestras perspectivas, sin embargo, nos obligan al optimismo. Tarde o temprano, la personería llegará porque, en definitiva, la organización vence al tiempo.





El INDEC prueba el colapso industrial de los 90'

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS, EL INDEC HA DADO A CONOCER LOS PRIMEROS RESULTADOS DEL CENSO NACIONAL ECONÓMICO REALIZADO EN 2004 Y 2005, INFORMACIÓN QUE PERMITE ANALIZAR EN PROFUNDIDAD LA SITUACIÓN DE LOS DISTINTOS SECTORES DE LA ECONOMÍA ARGENTINA EN 2003. SU IMPORTANCIA RESIDE EN QUE MUESTRA CÓMO LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS IMPLEMENTADAS EN LA DÉCADA DE LOS NOVENTA AFECTARON A LA ECONOMÍA DEL PAÍS Y CUÁLES FUERON LOS SECTORES MÁS PERJUDICADOS. EL CENSO ECONÓMICO ANTERIOR HABÍA SIDO EFECTUADO EN 1994 EN BASE A DATOS DE 1993.

Uno de los claros perdedores en el período de la crisis de la Convertibilidad ha sido la industria manufacturera. La aseveración se desprende del análisis de los primeros resultados del Censo Nacional Económico, publicado recientemente por el INDEC y realizado en 2004 y 2005. Sus datos sirven para cotejar la situación de la actividad productiva de aquellos años con los que arrojará la estadística anterior en 1994.

La evidencia se cristaliza en la caída cantidad de unidades fabriles que fueron relevadas. Mientras que los enclaves revistados alcanzaban los 81184 locales en 2003, una década antes totalizaban unos 90088. En diez años, desaparecieron cerca de 9 mil fábricas.

Si se realiza la comparación con 1974, el estrago se percibe con mayor claridad. Dos años antes del comienzo del proceso de desindustrialización instaurado por la última dictadura militar, las estadísticas contabilizan 25 mil locales más que en el período actual, lo que muestra a



ciencia cierta el efecto de tres décadas de desmantelamiento del aparato productivo.

La rama de la industria más afectada fue la dedicada a la fabricación de equipos de radio, televisión y comunicaciones cuyo número de establecimientos disminuyó en un 57,3% entre 1993 y 2003. De 518 fábricas que existían en 1993, 297 habían desaparecido en 2003. Si bien la varia-

ción es relativa debido al poco peso de esta rama sobre el total, sintetiza el grado de abandono de la producción.

Para ver, en cambio, qué rama tuvo mayor cantidad de cierres de establecimientos debemos ver la disminución absoluta. En ese sentido, el informe detalla que 3720 enclaves fabriles avocados a la producción de maquinarias y equipos bajaron las persianas entre las fechas de ambos censos.

Si nos referimos a la cantidad de trabajadores empleados en la industria manufacturera, el nuevo censo releva un total de 952.222,

de los cuales unos 856.655 son asalariados. Sólo comparando con el censo de 1994 se detecta una disminución de unos 55.700 puestos de trabajo. Si se sopesa con el de 1974, la caída totaliza casi 375.000 plazas laborales. La gran mayoría de los obreros expulsados del sector industrial han terminado en empleos precarios o sufriendo la desocupación.

Como resulta evidente, la disminución en los puestos de trabajo está estrechamente relacionada con el cierre de establecimientos industriales. Es por eso que existe coincidencia en los sectores más afectados. Un ejemplo es la reducción en el número de trabajadores dedicados a la fabricación de equipos de radio, televisión y comunicaciones, que implicó una pérdida del 64,5% de los puestos de trabajo, equivalente a 6.859 asalariados.

En magnitud, se destaca la disminución en el rubro de la fabricación de automotores, vehículos y autopartes, la cual destruyó más de 25.000 plazas. Le sigue en importancia la caída en la industria textil, que superó las 17.000 personas expulsadas (Ver gráfico Nro. 1).

En relación con la retribución a los asalariados, las remuneraciones al trabajo representaban más del 40% del valor agregado de la producción en 1993, pero ya en 2003 dicho porcentaje trepaba sólo al 25%. En consecuencia, disminuyó bruscamente el peso que tenían los salarios sobre el valor de lo que se produce, incrementándose en su lugar el peso de las ganancias de los capitalistas en el mismo período. Como puede verse, no sólo las políticas económicas de la década

de los noventa fueron en contra de la industria nacional, sino que en el seno mismo de las fábricas se operó un cambio en la distribución, en contra del trabajador y sus ingresos.

Otro aspecto a señalar es el incremento de la concentración en las industrias. Si en 1993 las plantas de tamaño grande, las de más de 100 trabajadores ocupados, representaban el 59% de la producción, en el año 2003 su importancia se había incrementado hasta llegar a más del 67% de la producción. Además de existir una desindustrialización en el período de la convertibilidad, se dio un proceso de concentración de las industrias que fue en detrimento de las pequeñas y medianas empresas.

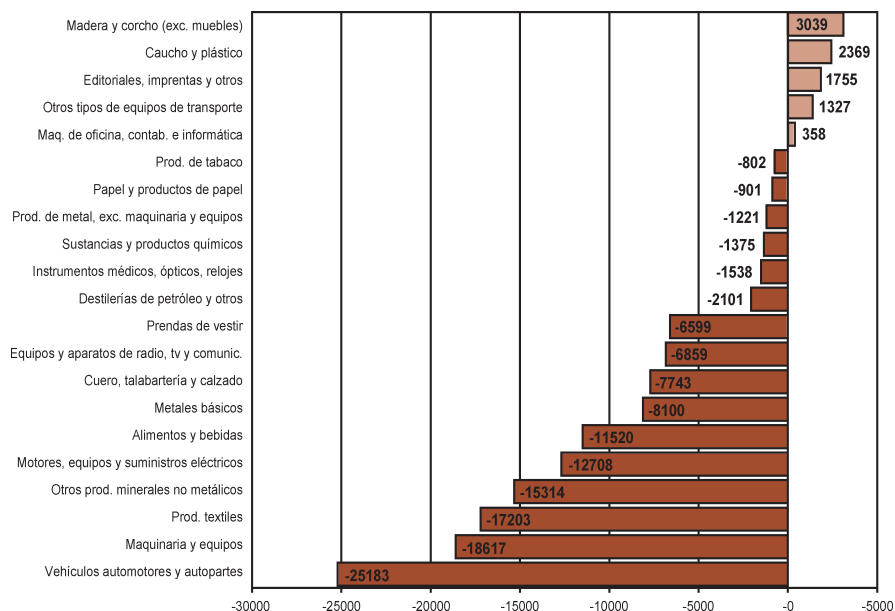
En resumen, las políticas económicas de desregulación y aper-

tura comercial y financiera implementadas en la década de los 90' y la crisis del final de la convertibilidad tuvieron como consecuencia una reducción en el tamaño de la industria en Argentina. Iniciado en plena dictadura militar, el proceso favoreció la concentración de las industrias en unidades de mayor tamaño (en detrimento de las PYMES) y recortó en proporción las remuneraciones a los trabajadores.

Con posterioridad a la reactivación de la economía en el período 2003-2008 la industria volvió a expandirse y, a diferencia de lo ocurrido en los noventa, generó puestos de trabajo en lugar de destruirlos. Sin embargo, todavía no ha podido revertirse el largo proceso de destrucción de gran parte de la industria del país

Gráfico 1

Variación en los puestos de trabajo ocupados en la industria manufacturera entre 1993 y 2003



FUENTE: Elaboración CENDA sobre la base de Censos Nacionales Económicos 1994 y 2004/2005.



Vitaminas para la acción sindical



por Luis Campos *Observatorio del Derecho Social de la CTA*

El Blindaje Social impulsado por la CTA está conformado por un conjunto de proyectos de ley que apuntan a dar respuesta a algunos desafíos que atraviesa nuestro país en la actualidad. En primer lugar, apunta a garantizar un piso mínimo de derechos para todos los trabajadores, con iniciativas como el “seguro de empleo y formación”, la “tarifa social”, la “movilidad jubilatoria” y la participación en el proceso de reglamentación de la “asignación universal por hijo”. Las cuatro propuestas se dirigen hacia los sectores que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

A su vez, un segundo grupo de proyectos sirven al fortalecimiento de la capacidad de acción de la clase trabajadora en su disputa con el capital. Para ello, la CTA promueve mayores garantías para el ejercicio de acciones reivindicativas en general y sindicales en particular. Aquí se encuentran los proyectos de “garantía

del derecho de sindicalización y organización sindical”, “prohibición de los despidos por el plazo de un año”, “ratificación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo” y “suspensión de las ejecuciones contra las empresas recuperadas por los trabajadores”.

A continuación, describiremos las características de la segunda batería de medidas, cuyas disposiciones robustecen la posición de los trabajadores de cara a la organización y la acción colectiva.

• Prohibición de los despidos

Al respecto, se postula la prohibición de los despidos durante un año, estableciendo que los trabajadores despedidos podrán demandar su reincorporación a través de la acción judicial más rápida. Para que esta pro-

tección sea efectiva, el proyecto de ley dispone que el empleador deberá continuar pagando los salarios durante la tramitación del proceso judicial.

Así, se busca evitar que las empresas descarguen los costos de la crisis sobre las espaldas de los trabajadores, a pesar de que en los últimos años muchas de ellas han obtenido, y siguen obteniendo, importantes ganancias, tal como hemos visto en actividades como la automotriz, la alimentación, la metalmecánica y la papelera, entre muchas otras. Al mismo tiempo, la ley habilitaría a continuar con la acción reivindicativa en los lugares de trabajo, sin temor a que el empleador recurra a los despidos como herramienta de presión en las negociaciones colectivas.

• Ratificación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo

La CTA también reclama la ratificación del Convenio 158 de la OIT, que regula la “terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”. Las disposiciones de este convenio limitan el poder del empleador para decidir el despido de un trabajador, ya que sólo lo estipula cuando exista una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o una razón basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. No obstante, tales situaciones deberán ser probadas por el patrón.

El convenio también enumera motivos que expresamente no justifican la extinción del vínculo laboral, entre los que se encuentran la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, como ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y participar en acciones de reclamo contra un empleador para demandar el cumplimiento de los derechos laborales. Ante una violación de sus disposiciones, la normativa prevé la posibilidad de demandar la reincorporación del despedido. De esta manera, su ratificación impediría que el empresario amenace a los trabajadores con el despido sin justa causa, que en nuestro país sólo trae como consecuencia el pago de una indemnización, en muchos casos, de un monto irrisorio.

España, Francia y Venezuela ya ratificaron el convenio y, en la actualidad, Brasil discute su

implementación, luego del impulso que le diera la totalidad de las centrales sindicales de ese país.

• Garantía del derecho de sindicalización y organización sindical

Tal proyecto de ley fortalece la capacidad de acción sindical, extendiendo los mecanismos de tutela a los miembros fundadores de una organización sindical y a los integrantes de los órganos directivos de los sindicatos simplemente inscriptos. Como los representantes de una asociación sindical con personería gremial, estos trabajadores no podrán ser despedidos ni sus condiciones de trabajo modificadas durante el tiempo que dure su mandato, ni durante el año posterior a su finalización.

Asimismo, se plantea la modificación del procedimiento de elección de los delegados en los lugares de trabajo, ajustándolo al criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia en el fallo “ATE”. En ese sentido, establece que para ser delegado del personal será necesario estar afiliado a una organización sindical, con personería gremial o simple inscripción, y las elecciones deberán ser convocadas por la autoridad administrativa del trabajo a solicitud de cualquiera de las asociaciones sindicales que representen a los trabajadores de la empresa o establecimiento.

• Suspensión de las ejecuciones contra las empresas recuperadas

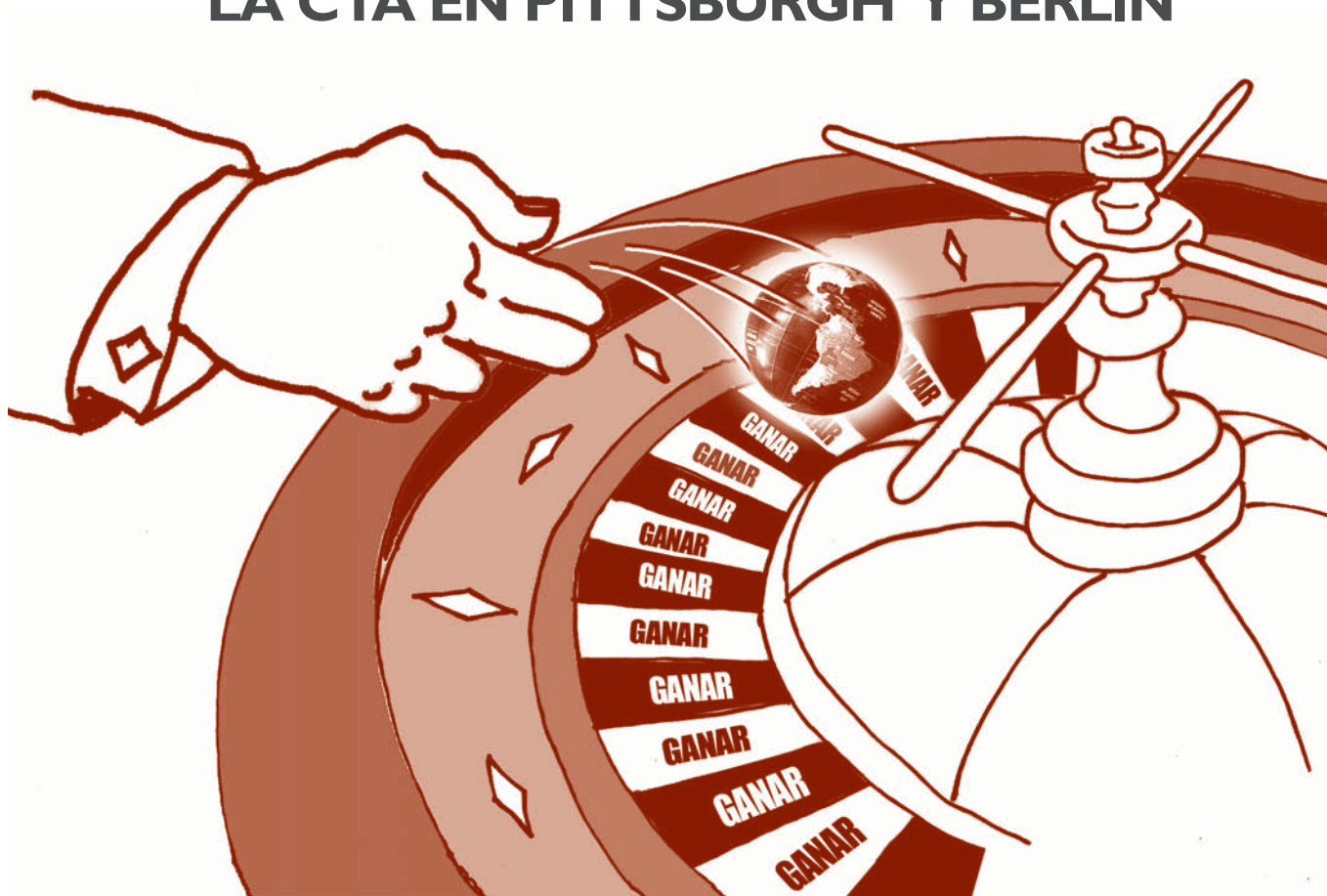
Finalmente, se exige la suspensión por dos años de las ejecuciones judiciales dirigidas contra bienes que son utilizados por las empresas recuperadas por los trabajadores. De modo que se busca evitar que, a través de procesos judiciales, se obstaculicen las experiencias desarrolladas por los trabajadores que, en los últimos años, recuperaron empresas y las pusieron nuevamente en funcionamiento.



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



LA CTA EN PITTSBURGH Y BERLIN



por Sabrina Roth

“ A los grandes grupos económicos **no les interesa que la sociedad esté organizada ”**

➤ ASÍ LO EXPRESÓ PEDRO WASIEJKO, SECRETARIO ADJUNTO DE LA CTA Y TITULAR DEL SUTNA. EN CONTACTO CON D&T, ANALIZÓ LOS PUNTOS MÁS RELEVANTES DEL CONGRESO DE LA FEDERACIÓN AMERICANA DEL TRABAJO - CONGRESO DE ORGANIZACIONES INDUSTRIALES (AFL-CIO) REALIZADO EN PITTSBURGH Y EL ENCUENTRO ORGANIZADO POR LA FUNDACIÓN EBER EN BERLÍN, SOBRE LOS NUEVOS RUMBOS POLÍTICOS EN AMÉRICA LATINA Y LAS NUEVAS PERSPECTIVAS PARA LA COOPERACIÓN SINDICAL ENTRE LA REGIÓN Y ALEMANIA.



¿Qué importancia tiene la participación de la CTA en estas actividades?

En Pittsburgh, nuestra participación fue importante porque la AFL-CIO es la principal central americana, con cerca de 10 millones de afiliados. Fue una de las dos centrales que promovió todo lo necesario para que existiera la alianza social continental y se desarrollara la actividad en que estuvimos, junto con otros compañeros, como protagonistas para evitar que avanzara el ALCA. Por otro lado, la CTA fue la única representación de la Argentina en el encuentro. Del continente, estuvieron la CUT de Brasil y una representación sindical de México.

¿Cómo se lee esto?

Se lee como un reconocimiento tácito a la importancia de la CTA y, fundamentalmente, lo que representa como una central que está protagonizando el cambio en el conjunto del movimiento sindical. Creo que refleja el interés de la AFL-CIO por transmitir la idea de transformación y de cambio.

¿Qué elementos se destacan del Congreso de la AFL-CIO?

Diez días después de esta actividad, se hizo en la misma ciudad la reunión del G-20. La actitud del sindicato fue la de generar foros de participación de la sociedad civil para hacer los reclamos correspondientes al G-20, dar el apoyo para que los sindicatos vayan a conversar con los diferentes presidentes, que se hicieran entrevistas con varios mandatarios, entre otros con Lula. El congreso fue la antesala de todo eso.

Otra cuestión que se debatió fue la necesidad de avanzar con el tema de la libertad sindical. En EEUU, si alguien quiere hacer un sindicato en un lugar donde no existe, es muy difícil: echan a la gente por tener solamente esa intención. Las empresas empiezan a usar una serie de presiones y actitudes discriminatorias y antisindicales y antisociales, con tal de no tener un sindicato en el lugar de trabajo. Que solamente el 10 % de la fuerza laboral esté sindicalizada refleja claramente la intensidad del problema.

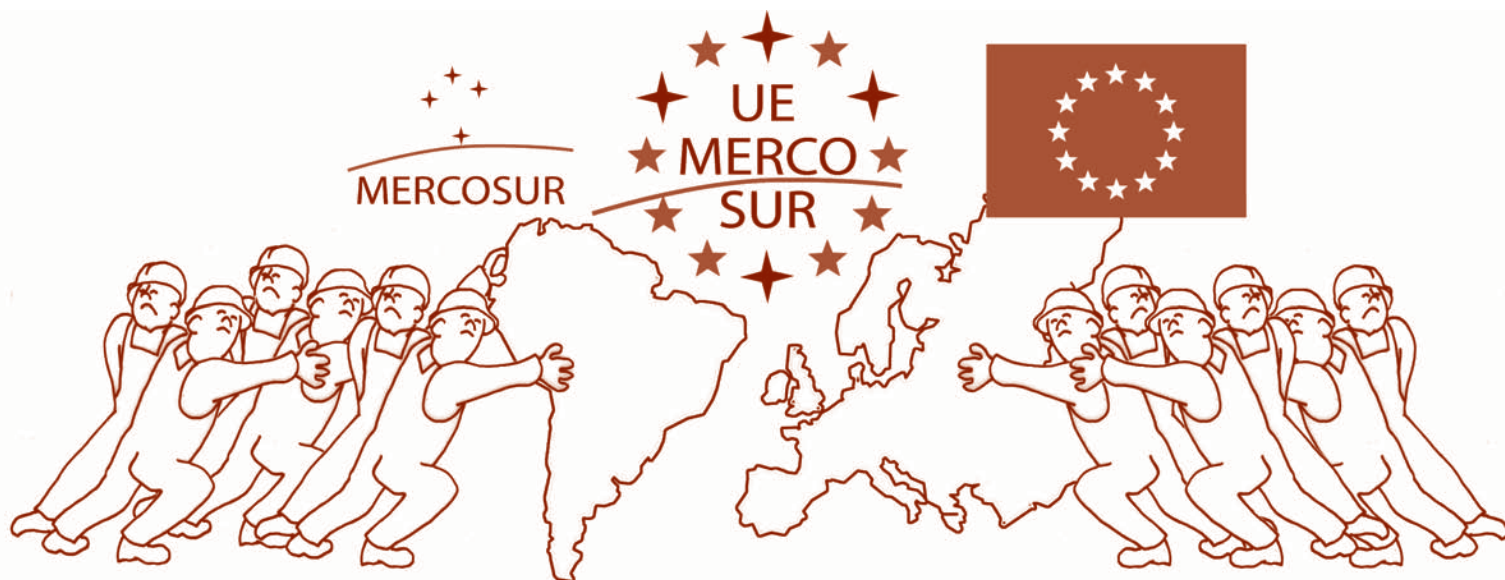
Tras el debate en torno al tema de la libertad sindical, ¿qué queda como reflexión?

Que no importa el punto del planeta en el que uno esté. A los grandes grupos económicos no les interesa que la sociedad esté organizada, que se exprese democráticamente, que existan los sindicatos. Tienen pánico y terror a cualquier nivel de organización y son resistentes a cualquier avance que haya en ese sentido, sin entender que, cuando la sociedad es más democrática y organizada, permite niveles de estabilidad más altos. Inclusive, es preferible hasta desde el punto de vista de los negocios. Al no haber redes sociales u organizaciones sociales que canalicen la protesta y que garanticen un diálogo para poder establecer reglas de juego y normas claras, nada garantiza que un país no entre en un estado de ebullición imposible de controlar.

Pasando al encuentro de Berlín, ¿cuáles son los aportes del Congreso para la CTA y qué aportes hizo la CTA?

Todos los que participamos de este encuentro tuvimos que exponer sobre la realidad de nuestros países, sobre la relación de las centrales con los gobiernos y hacer un análisis de la situación hacia el futuro. En este sentido, este tipo de encuentros permite tener acceso a mucha información que no llega por los diarios. Europa, desde el punto de vista electoral, se está derechizando. Dentro del movimiento sindical alemán, hay una gran preocupación de cómo pararse en esta etapa, de qué manera va tener consecuencias en los Convenios Colectivos y en la constitución de los capitales dentro de las corporaciones.

El seminario tenía como eje Latinoamérica – Alemania. Las inversiones alemanas en nuestra región están fundamentalmente centradas en Brasil, con más de 1000 empresas, y en Argentina y México. Entonces, cuál es el papel de los sindicatos si se desplaza trabajo de empresas alemanas en esta región y se ocupan acá con salarios más baratos y desorganizados. La colaboración es por mutuo interés. El modelo alemán es un estandarte en este tema; pero el modelo social en un solo país tiene como talón de Aquiles que una crisis de esta envergadura, donde se produ-



cen grandes desplazamientos de trabajo y de mercados, puede afectar muy rápidamente.

¿Cuál sería la conclusión después de estos debates, respecto de cómo deben los trabajadores enfrentar la crisis?

Ellos estaban viendo la experiencia de países de Latinoamérica de una manera positiva, con gobiernos progresistas, con economías sin tanto deterioro como en otras regiones. Ahí nosotros manifestamos que, en parte, esto es así pero que no es suficiente para llenarse de optimismo, que hay mucho para trabajar, que los procesos en nuestra región no son tan sólidos, que son ciertamente endebles, que las fuerzas conservadoras contrarias a cualquier avance progresista se manejan en la oscuridad y son fuerzas muy potentes.

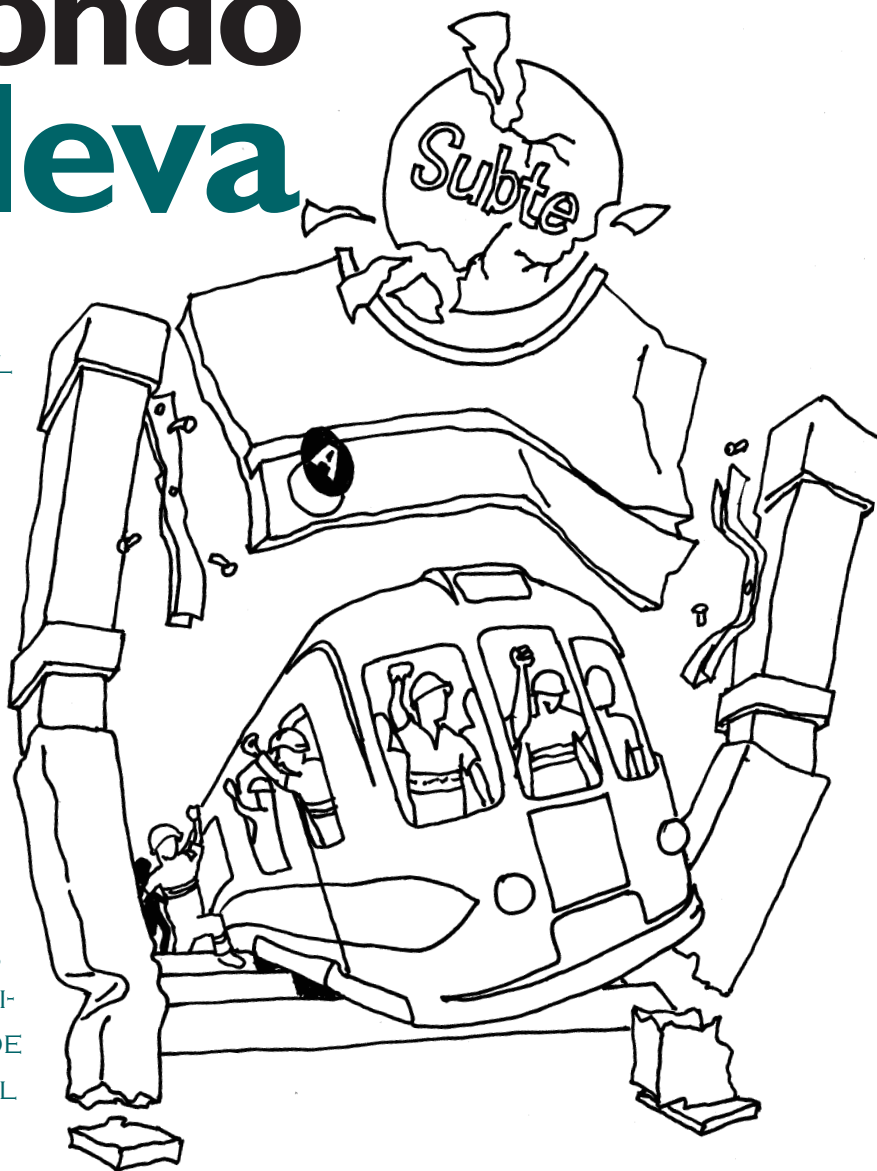
La colaboración entre nosotros es de fundamental importancia y ayudaría mucho para fomentar el sector sindical en nuestra área, para el seguimiento de las multinacionales alemanas. También el papel que ellos puedan tener como central alemana en la Comunidad Europea serviría para que se dé un acuerdo UE-Mercosur, un acuerdo de intercambio de bienes que beneficie a nuestra economía y que, a la vez, genere cadenas de valor. Eso implica acuerdos que no pasan por establecer un área de libre comercio, sino de integración y de complementación productiva.

¿Qué evaluaciones se hicieron en los congresos respecto a la crisis internacional?

Evaluamos que las medidas tomadas a nivel global, en cuanto al control que han hecho las potencias centrales, permitieron, a diferencia de lo que sucedió en la crisis del '30, una salida rápida desde el punto de vista financiero. Pero la crisis social está ahí, aunque contenida por la red de seguridad social que hay en los países centrales. Mientras la seguridad social dé respuestas, no va a haber problemas pero, cuando eso no suceda, se va a acentuar. Y en el medio, el gobierno real del mundo económico, que son las corporaciones, reconvierten su modelo productivo, deciden cerrar fábricas en un lado, modificar las plantillas de personal y toman decisiones que afectan a todo el planeta. Para muchos de los economistas que participaron en estos encuentros, eso preanuncia una posible crisis. Tienen una gran preocupación. En Alemania, plantearon también algunos de estos temas y pusieron el acento en la crisis política que hay en Europa y en la posibilidad de una segunda crisis, tan grave como esta. Y una de las conclusiones es que la única forma de pararla es con la movilización, con el debate público, con la construcción de poder político y de alianzas sociales amplias que permitan garantizar los derechos sociales básicos, a nivel trabajo y a nivel de ingresos.

El bajo fondo se subleva

LOS TRABAJADORES DEL SUBTE LOGRARON QUE LA EMPRESA METROVIAS EXTIENDA POR EL PLAZO DE UN AÑO LOS FUEROS DE SUS DELEGADOS Y OBTUVIERON EL COMPROMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA RECIBIR Y CONSIDERAR SUS DEMANDAS, EN EL MARCO DE LA LUCHA QUE MANTIENEN POR LA INSCRIPCIÓN DE SU PROPIO SINDICATO. A CONTINUACIÓN, LOS PROTAGONISTAS DE ESTA HISTORIA CUENTAN SUS TÁCTICAS, SUS ASPIRACIONES, SUS RECORRIDOS Y LA CONSTRUCCIÓN DIARIA DE LA ORGANIZACIÓN GREMIAL BAJO EL ASFALTO PORTEÑO.



Cuando Roberto Pianelli irrumpió en el living de su casa, todavía rumiaba la estrepitosa derrota que había sufrido dos noches antes en una partida de TEG (Táctica y Estrategia de Guerra), juego de fichas y dados que emula la política internacional y sus conflictos. Entre los cronistas de D&T, se encontraba uno de sus contrincantes, también caído en desgracia sobre el tablero lúdico, y no tardó en enrostrarle al delegado de subterráneos la respon-

sabilidad por el fracaso. “Nos enfrentamos por ocupar África”, protestó el compañero, y Pianelli le echó la culpa a la fragmentación que fomentó su oponente.

Las risotadas no interrumpieron la argumentación que dio pie al fluido reportaje concedido junto al delegado de la línea D, Jorge “Facha” Méndez, cuando el desarrollo de la reunión con el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, todavía era una incógnita.



Sin embargo, los trabajadores del subte no se toman la vida como si fueran tarjetas sobre un cartón de colores. De sus testimonios, se desprende que mastican y discuten colectivamente la mejor manera de luchar por sus reivindicaciones, más allá de los paros.

El propio Méndez sostuvo que la huelga “no es un deporte” sino “el último método que quisiéramos aplicar”. “Antes de eso, hacemos un montón de acciones hacia adentro y hacia afuera, como marchas, pegatinas en las formaciones, volanteadas en las instalaciones, charlas en el lugar de trabajo y la Facultad”, explicó mientras Pianelli atendía el celular que chillaba sin cesar sobre la mesa.

Frente a la consulta sobre la liberación de molinetes como medida de fuerza contra la patronal, el trabajador contestó que en el conflicto por la inscripción gremial “la empresa no sólo utilizó mecanismos judiciales, como puede ser iniciar causas penales a los trabajadores que hagan esa acción, sino que además bloqueó las tarjetas”. “Cuando apoyamos la tarjeta, nos dice ‘acceso denegado’ y, más allá de que sea una medida simpática para el usuario, a nosotros nos produce consecuencias”, remarcó.

Lo importante es ganar, no competir

Tal es la frase que repiten los trabajadores del subte para los conflictos sindicales, a diferencia de lo que dicen los deportistas sobre sus disciplinas. “Hoy por hoy, hay ganar, acumular y organizar para recomponer las fuerzas de la clase trabajadora”, remarcan, y añaden que “no sirve de nada avanzar diez casilleros para luego retroceder veinte”.

Con ese criterio, consideran que una equivocación puede tirar por la borda muchos años de construcción sindical. La cuestión se hace más patente en las empresas privadas, donde la dictadura patronal no da un centímetro de margen.

-¿Tienen prohibida la palabra negociación?

Jorge Méndez: No, en absoluto. Hay que considerar que nosotros venimos de una década donde los viejos trabajadores del subte sufrieron una derrota catastrófica, con miles de puestos de trabajo perdidos, la im-

posición de la flexibilización y la tercerización. Y después veníamos nosotros, una franja de trabajadores nueva. Paradójicamente, empezamos a laburar a partir del 94’. Era muy común la persecución y era común llegar a tu casa y encontrar el telegrama de despido.

- ¿Pero se permiten dialogar, negociar o transar?

JM: Para sentarnos a negociar algo, siempre le tenemos que mostrar los dientes a la patronal. Ellos tensan la situación y, capaz que no llegás al paro, pero tuviste que hacer un quilombo para obligarlos a que se sienten. No le sacás nada por las buenas. Siempre es a las trompadas.

- La pregunta viene porque ustedes manejan muy bien las dos cosas: pegan cuando hay que hacerlo y se sientan a negociar con Tomada cuando también hay que hacerlo.

Roberto Pianelli: Creo que debemos ser de los que más negociamos. Si vos lo mirás en relación a las características de nuestro cuerpo de delegados, que está enfrentado con la conducción del sindicato y enfrentado con la empresa, debemos ser de los que más negociamos.

- ¿Negocian a mitad de los conflictos?

RP: A la mitad, antes, después. En todo momento. En general, cuando surge una interna que es opositora al sindicato y se enfrenta a la patronal, piden knock out. Y siempre el knock out es del lado nuestro. Algunas comisiones sobreviven y salen de vuelta, pero con las mismas reglas: se repiten.

- ¿Mantienen canales de diálogo permanente más allá de que haya conflicto o no?

RP: Sí.

- No es lo común.

RP: No, porque el Estado es malo. (Risas)

- Y el Estado es una sola cosa, ¿no?

RP: Claro. Pero para nosotros, no. Negociamos con



todo el mundo. Tratamos. En la medida de lo posible, buscamos desesperadamente relaciones. Eso sí que lo aprendimos.

- *¿Cómo lo aprendieron?*

RP: A los cachetazos, equivocándonos. Creo que el primer aprendizaje que hicimos fue con las 6 horas. Fuimos a la Legislatura, hicimos todos los recorridos y nos garcaron. Vino el veto. Paramos, pero ese día nos dimos cuenta que el paro era sólo en repudio porque más que eso no podíamos hacer. Entonces, buscamos variantes políticas. Justo era la pelea entre (Mauricio) Macri y (Aníbal) Ibarra y terminamos hablando con (el ex presidente, Néstor) Kirchner.

- *¿A qué se debe esa forma de moverse?*

JM: En los conflictos, nosotros no cerramos todas las puertas. Vemos que, en otras luchas, les pegan a este, este y este. Pero, después, cuando hay un reflujo en la huelga, te das cuenta que le pegaste a todo el mundo y todo el mundo te cierra la puerta.

¿Qué opinan del debate acerca de los modelos sindicales?

RP: Es más democracia sindical que libertad sindical la demanda de los trabajadores del subte. En la CGT dicen que gracias a estos sindicatos se pudieron enfrentar las dictaduras, pero también se pudo aplicar el menemismo. Hay muchos sindicatos únicos sin corrientes internas, pero cada trabajador se tiene que defender en ellos a sí mismo.

En otros lugares hay muchos sindicatos, pero pueden dialogar entre ellos. Lo importante es si en este momento podemos procesar nuestra historia, nuestras experiencias para encontrar el mejor camino. No es sindicato único, pero tampoco es disgregación ni atomización.

- *¿Desde el comienzo ustedes buscaron el sindicato propio?*

JM: Este es el tercer intento. La tercera es la vencida. Uno fue en el 60. Otra, en el 84'. Y ahora.

De inspector a delegado

“Nosotros no queremos hacer paro, pero creemos que la gran mayoría de la población tiene claro que el nuestro es un reclamo justo y que hicimos todo lo posible para no llegar al paro”. La frase es una de las tantas que realizó el delegado de los talleres de Constitución, Néstor Segovia, en un reportaje a Página 12.

En aquella nota, dijo que los trabajadores del subte implementan pegatinas, volanteadas y apertura de molinetes antes de ir a la huelga. Sin embargo, alegó que “la empresa inhabilitó las credenciales para que no podamos dejar pasar gratis a la gente”, y en ese sentido, sostuvo que, “si no podés abrir los molinetes y ya movilizaste veinte veces, no te queda otra que parar”.

Segovia fue inspector de colectivos en la em-

presa de un tío suyo, en Paraguay, que terminó echándolo porque perdonaba a los choferes cuando “dibujaban” boletos. Luego, trabajó como panadero en el partido de Moreno pero corrió igual suerte cuando se quedó dormido y se quemaron dos horneadas de pan, según confesó al diario La Noticia de Bolívar. En 1994, ingresó como peón del taller mecánico de la línea C, en Metrovías.

Después del plebiscito que se concretó en febrero pasado, el metrodelegado sostuvo que su sector votó contra la decisión de abandonar la UTA. “Los compañeros opinaban que la UTA es de los trabajadores y que de la UTA se tiene que ir Fernández pero, como la mayoría dice que vamos a hacer un nuevo sindicato, se aceptó y esas diferencias no nos dividen en el cuerpo de delegados”, argumentó.



- Pero cuándo y cómo tomaron la decisión de formar un nuevo sindicato.

RP: Con la subsecretaría, en 2007. Nosotros pedíamos una seccional. La UTA ofrece hacer, dentro de la Secretaría General, una Subsecretaría de Subterráneos. Pedimos seccional. Nos dijeron: “Seccional, no”.

JM: “Me la vas a tener que sacar a los tiros”, dijeron.

RP: Yo planteaba que había que aceptar. Fue un momento muy difícil: Cristina Fernández ganaba por robo y la CGT estaba muy fuerte. Pero ya teníamos claro que había que romper.

- ¿Qué tácticas contraponía la empresa ante los avances de ustedes?

RP: La mayor virtud es que en cada conflicto siempre cambiamos la forma de pelear. Nunca repetimos el mismo conflicto. De entrada, lo hacíamos empíricamente pero quedó muy marcado con el con-

flicto del Casino. Una compañera decía: “El error nuestro fue haber salido y bloquear la puerta porque ellos sabían que íbamos a hacer eso”. Lo importante es modificar constantemente las tácticas, como en el fútbol.

Desde el punto de vista interno, la empresa utilizó muchas. Una fue la de construir una relación con un sector de los trabajadores, en base al análisis de un sociólogo español que cree que se divide el mapa entre los apóstoles, los mercenarios y los terroristas. Y el problema es hacia qué sector se mueven los mercenarios.

JM: El problema para la empresa es que nosotros hemos sabido seducir hasta los apóstoles.

La trampa

En sobradas ocasiones, los militantes sindicales se oponen a la negociación con la patronal y el Estado. Creen que la pelea es a matar o morir. Y eso, suele dejarlos atrapados en “sin salidas” que terminan en

Organización Subterránea

Ningún director técnico permitiría que sus rivales escuchen su charla táctica. La sorpresa es carta de triunfo en los partidos más duros.

En esa dirección apunta el testimonio de Juan, delegado de la Línea B por el sector de limpieza. Contratado en 2002 por la empresa Pertenece, cobraba una suma que rondaba los 150 pesos mensuales.

Hasta que, por casualidad, se cruzó con el delegado Flavio Baygorria, quien fuera compinche suyo en la secundaria. “Ahí empezamos a ver que podíamos abrir una punta para empezar a organizarnos”, enfatizó.

Al respecto, explicó que se encontraba con sus compañeros los días de pago, en el sótano de la agencia que los conchababa. “Con el invento de que nos

juntábamos en la Plaza de Congreso para ir a jugar al fútbol, empezamos 5, pero llegamos a ser 90”, rememoró.

Finalmente, aprovecharon un reclamo de los agentes de seguridad de Metropolitana para introducir una cláusula que establecía el ingreso de los contratados por Pertenece a la órbita de Metrovías.

Lo propio cuenta Sergio, boleterero y delegado Línea H. Empleado por la firma Fiel para controlar molinetes, sostuvo que la primera vez que se dio cita con sus pares sólo asistieron 8.

Cumpliendo jornadas de 12 horas diarias, la indignación crecía. Aún recuerda la represión que sufrieron en la estación Once, cuando reclamaron el pase a la



derrotas estrepitosas. Muchas veces se debe a la inexperiencia y otras, a que pierden de vista los objetivos con los que fueron al conflicto. Hay dirigentes que creen que todo conflicto se puede transformar en el faro que va a iluminar al resto del movimiento obrero, como “un caso testigo que va a cambiar la historia”. Pero la negociación es una parte constitutiva a la lucha.

- *¿Qué implica una negociación?*

RP: La negociación implica, en el marco de conseguir determinado objetivo, tratar de ver cómo te aproximás a él o tratar de conseguirlo. Muy pocas peleas se ganan por knock out.

- *¿Cómo se paran frente a los planteos que dicen que Tomada quiere ganar tiempo?*

RP: El problema es cuando te reconoces como clase, cuando intentas que la clase se reconozca como sujeto social. La clase social en sí desarrolla su pro-

pia concepción, busca obtener la satisfacción de sus propias necesidades y ofrece sus propias soluciones. Uno vende su propia fuerza de trabajo, obviamente al mayor precio. Con el salario más alto y el menor tiempo posible, en la forma más segura. Nosotros vendemos este tiempo que requiere Tomada al mayor costo posible. Para ello nosotros nos organizamos en este sentido. Hay compañeros que a esto no le dan importancia porque su estrategia es fortalecer otras organizaciones.

La revancha

Bajo el asfalto, regurgita la euforia por estos días y, entre la lectura desenfrenada de diarios, hay quienes vaticinan que la firma de la inscripción gremial llegará más temprano que tarde. Cuando el debate sobre el modelo sindical ceda las tapas de los periódicos y caiga nuevamente en la sección Información General, Pianelli podrá desquitarse por sus últimas pifias en el TEG.

categoría “control de evasión”. Entonces, intervino el Ministerio de Trabajo y dictaminó que la tarea estaba dentro del servicio de transporte de pasajeros.

Ferrovionario asqueado por la entrega de las vías, Horacio Galiño creyó en los albores del 96' que los representantes de la UTA eran luchadores. Delegado en la Línea B, reseña ahora sus discusiones con Roberto Pianelli sobre la combatividad de Guillermo Gauto. “Beto me decía que yo veía la cáscara pero no veía el trasfondo”, afirma.

El desengaño sobrevino cuando junto a uno de sus compañeros le entregó a Gauto la “Ley del Banquito”, para que el guarda pudiera sentarse entre los 9 viajes que realizaba en las 8 horas laborales. “Gauto se la llevó al jefe de línea y nos mandó al frente y el jefe, sin ningún pudor, vino y nos dijo que Gauto le dijo que fuimos a pedir eso”, explicó.

Por supuesto, el episodio casi terminó a las piñas

pero los compañeros comprendieron que tenían que organizarse a escondidas para que nadie los botoneara. Ante la consulta por las virtudes de su construcción gremial, respondió que se fortalecieron a partir de “la obtención de pequeñas victorias y no tener grandes derrotas”.

Similar es la experiencia de Néstor Etcheto, delegado de Tráfico en la Línea D. A su criterio, lo que los hace fuertes es que “los mismos compañeros a los que se les dice que son centristas son los tipos que, cuando ven el momento, te dicen ‘paremos 48 horas’ y lo sostienen”. “Y por otro lado, veo compañeros que viven diciéndote ‘paremos, paremos, paremos’ y, cuando llega el momento, te dicen que hay que pensarlo”, completó.

Por último, objetó las posturas de los que “utilizan la misma metodología pase lo que pase”. “Juegan igual de locales contra Ferrocarril Midland que de visitantes contra el Barcelona”, remató.



Sindicato en funciones

Virginia Bouvet, delegada de Línea C (por Comisión de Prensa)

“La idea es hacer un sindicato distinto, no como ideal para futuro sino trabajando hoy de otra manera, donde no prime el beneficio individual y se priorice lo colectivo. En relación a Prensa, trabajamos lo interno como lo externo con diferentes herramientas. Hay dos páginas web: metrodelegados.com.ar y sindicatodelsubte.com.ar. Informamos a la opinión pública con comunicados de prensa y conferencias. Pero no podemos evitar la manipulación de los medios masivos y la victimización que se hace del usuario.”

Marcelo Sena, Línea D (por Secretaría de Finanzas)

“El trabajo formalmente empezó en marzo, pero ya había organización y fondos de huelga en cada línea. En las primeras reuniones, acordamos el 1% de aporte del básico de los compañeros para el sindicato y cómo gastar esa plata. Se fijó que el 50% era para comprar una sede, el 30% para las secretarías y el 20% para las líneas por cada afiliado. Los compañeros cobran el aporte en mano. Cuando tengamos los CBU, vamos a poder descontar del sueldo. Pero me pregunto cuántos casos hay donde los trabajadores le dan el dinero en mano a otro compañero sin ningún tipo de boleta, sólo con un comprobante.”

Jorge Pisani, delegado de Línea B (por Secretaría de Cultura)

“La secretaría funciona desde que éramos cuerpo de delegados. Por eso, muchos plantean que el sindicato ya estaba antes de haber formado la asociación gremial actual. Deben tomarse todas las cuestiones de la vida de los trabajadores, incluso la cultural u otras, como el deporte o el esparcimiento -que también fortalecen la lucha-. Desde la secretaría sacamos la revista Acoplando, donde la mayoría de las notas son escritas por compañeros del subte.”

Claudia Salud, guarda en Línea A (por Secretaría de Género)

“Antes del sindicato, éramos Comisión de Mujeres y nos organizábamos por la imposibilidad de ascender a otros puestos o la amenaza de despidos. Hoy somos Secretaría de Género, porque la otra denominación refleja una marginación de las mujeres a un espacio alejado a la estructura del sindicato y reproduce una visión abstracta. Impulsamos la ampliación de los vestuarios para mujeres de tráfico, pedimos la actualización de la cuota por guardería, proyectamos una juegoteca. Hay pocas mujeres en el cuerpo de delegados, pero esta instancia es muy propicia para generar cambios.”

Manuel Compañez, boletero en Línea A (por Secretaria General)

“El rol de la secretaría es la organización del sindicato, la relación con otras secretarías y el trabajo legal. Es importante la planificación a largo plazo: un sindicato no puede vivir de la lucha. Hay que pensar cuáles son los problemas y su desarrollo. También hay que recuperar lo que es nuestro: el trabajo, que lo enajenamos todos los días. En ese sentido, hay que ver cómo podemos cambiar esa forma de producción e, incluso, llevarla adelante, no para que el objetivo sea la ganancia del empresario, sino para el desarrollo del medio de transporte subterráneo.”



A PROPÓSITO DEL PEDIDO DE INSCRIPCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

El usuario y la huelga*

Roland Barthes escribió en 1954 el ensayo “El usuario y la huelga”. Allí reflexionaba que los medios asumen una especie de papel de juez, y se adjudican la potestad de decir qué o cuál acción que cuestione parte de las leyes imperantes es o no “inmoral”.

Los medios ocultan parte de los conflictos tras un lenguaje simbólico y generan polos opuestos que no son: por ejemplo, el trabajador en huelga vs el usuario, como dos entes que en principio no tendrían nada en común. Barthes dice que al recortar en la figura del trabajador, una subespecie, la del trabajador en huelga, “la razón burguesa fragmenta el circuito social y reivindica, en su provecho, una soledad que, precisamente, la huelga tiene como objetivo desmentir”.

Cincuenta años después, Clarín y La Nación hicieron referencia al conflicto del subte con esta misma lógica: “Otra jornada sin subtes volvió a complicar a miles de pasajeros”, sostuvo La Nación; “Un millón de personas se quedaron sin subtes y todas padecieron de alguna manera u otra la decisión de un grupo de empleados que desde hace meses llevan adelante una protesta que sólo perjudica a los usuarios”, remató Clarín.

Así, no importa la razón de la huelga, ésta se con-

vierte en un fenómeno aislado que no merece explicación. Clarín y la Nación agregan: “Basta de pisotear a todos los que día a día nos levantamos y tenemos que atravesar esta jungla para poder llegar a nuestros trabajos. Los que pagamos rigurosamente nuestros impuestos; los que hacemos las cosas bien”; “Esta historia del subte ya me cansó. Tiran de la cuerda hasta que un día los usuarios reaccionen y vamos a ver qué dicen.”

La causa de la huelga no es explicada y se prioriza el testimonio de sólo uno de los actores involucrados, el “usuario”, al que se le separa de su condición de trabajador. De esta forma, el trabajador del subte es un “huelguista”, el trabajador que viaja en subte es un “usuario”. Con este reduccionismo, la prensa esquiva la razón del conflicto y simboliza un usuario indefenso ante la violación ejercida por los “huelguistas inmorales”.

Lo que no explica la prensa masiva

Después de más de un año de haber hecho la presentación formal, los trabajadores del subte exigen al gobierno que se registre al nuevo sindicato que han creado. Tras un plebiscito en febrero pasado, con un 99% de votos a favor, los trabajadores decidieron la construcción de un nuevo sindicato: la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP). Esta determinación se tomó en base a la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, el reciente Fallo de la Corte Suprema de Justicia, y el Convenio N° 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que avalan la posibilidad de crear por parte de los trabajadores su propia organización sindical.



* Barthes, Roland. “El usuario y la huelga”, en *Mitologías*, México, Siglo XXI, 1998.

- Clarín 06.11.2009 “Frustración, cansancio y bronca entre los usuarios”

- La Nación 05.11.2009 “Trastornos por la huelga en primera persona” y “Una nueva jornada de paro en los subtes volvió a complicar a miles de pasajeros”



Ni zurda ni loca

RESULTA A TODAS LUCES LLAMATIVO EL FENÓMENO GENERADO POR LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTERRÁNEO PARA OBTENER LA INSCRIPCIÓN GREMIAL COMO ORGANIZACIÓN AUTÓNOMA REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR.

por **Victorio Paulón**

Tras la segunda jornada de paro de 24 horas llevada a cabo con total acatamiento en todas las líneas, surgieron del más allá voces que nos retrotraían a lo peor de la década del setenta, en tiempos de Isabel Perón, López Rega y la Triple A. Juan Belén, desde la UOM, y Oscar Lezcano, el más emblemático de los gordos, desde Luz y Fuerza, en un abrazo con Roberto Fernández, de la UTA. Como si se tratara, en verdad, de salvar a una hermandad juramentada que estaba siendo amenazada por la sinarquía internacional.

Cabe preguntar por qué sucede esto. Es claro que la práctica sindical del cuerpo de delegados está en las antípodas de las de la conducción de Fernández. Frente al verticalismo patoreril, ellos han generado un estilo democrático, horizontal y deliberativo. La dureza que muestran en la pelea no se contradice con la capacidad que desarrollan de administrar la lucha sin que los usuarios sean rehenes de la misma. Entran y salen del conflicto con un gran consenso de las bases. Reclaman espacios de negociación y tienen propuestas para evitar que la lucha se convierta en una huelga salvaje a todo o nada. Mantienen las diferencias internas bajo el criterio de la



opinión de las mayorías, como corresponde a una organización democrática. Abren sus demandas a la comunidad para lograr legitimidad y apoyo. Son el ejemplo, en esta etapa, de una lucha sindical que deja enseñanzas a todo el movimiento obrero.

En sentido contrario, este conflicto muestra los argumentos por los que nuestra central no obtiene el reconocimiento legal que se ha ganado. Basta con escuchar las razones de la negación de sus derechos para entender las fuerzas que operan detrás del unicato que cuestionamos. Si otorgamos la inscripción a los del subte, la UTA para el transporte

de larga distancia en todo el país. ¿Algo más parecido al lock-out patronal de la mesa de enlace o al motín de los carapintadas en semana santa? La historia demuestra que los gobiernos que cedieron a estas extorsiones firmaron su certificado de debilidad y terminaron víctimas de chantajes que se acumularon y se multiplicaron.

Nuestra central se identifica con esta lucha, no porque sea propia -reconocemos su total autonomía- sino porque nos expresa totalmente en su forma y en su contenido.



Salud laboral y trabajo tercerizado

por Lilian Capone



LA SALUD LABORAL ES LA CONJUNCIÓN DE DOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, EL DERECHO A UN ESTADO DE SALUD PLENO Y EL DERECHO A UN TRABAJO DIGNO. LAMENTABLEMENTE, ESTOS DERECHOS NO SON RESPETADOS. LA PLUSVALÍA Y LA COMPETITIVIDAD HAN LOGRADO ESTABLECER LEYES DE MERCADO DESHUMANIZADAS QUE CERCENAN CONQUISTAS AÑEJAS DE LOS TRABAJADORES.

Desde hace algunas décadas, la organización del trabajo se ha flexibilizado bajo reestructuración productiva y desregulación laboral, como así también por empleo temporal, tercerizado o la polivalencia. Como nuevas formas organizativas, este tipo de criterios derivó en las leyes neoliberales privatizadoras y selectivas, cuya defensa favorece la concentración de la riqueza.

Además, su puesta en práctica se hizo de la forma más salvaje, sin importar las consecuencias obvias e inmediatas en la salud de los trabajadores y teniendo en claro que la implementación de estos mecanismos de producción actúan en desmedro de las organizaciones sindicales.

Recordemos que la tercerización es el proceso por el cual una empresa deja de ejecutar determina-



da actividad realizada por trabajadores directamente en relación de dependencia y la transfiere a otra empresa. Su implementación puede revestir dos formas. En una de sus modalidades, la firma deja de producir bienes o servicios utilizados en su producción y pasa a comprarlos a otra u otras empresas, lo que provoca la desactivación –parcial o total– de sectores que anteriormente funcionaban dentro suyo. Los trabajadores que cumplirán se harán cargo de las tareas transferidas, en este caso, serán contratados por la nueva empresa.

La otra manera en que se traduce la tercerización se da cuando la firma contrata una o más empresas para ejecutar, dentro de la "casa matriz", labores anteriormente encaradas por trabajadores contratados directamente por ella. Tal sería el caso de, por ejemplo, sectores de limpieza, vigilancia y alimentación.

Así, el impacto en las condiciones de trabajo de las tercerizadas es especialmente intenso y nefasto en el campo de la salud y seguridad laboral. Por un lado, porque supone externalizar los riesgos, que no se elimina y se traslada a otros trabajadores. Encima, el incumplimiento de las responsabilidades preventivas empresariales es mucho mayor en este tipo de organizaciones patronales.

Y por otro, la percepción de los compañeros de la permanente amenaza subliminal del despido encubierto. Como si fuera poco, los empleados reciben menor formación y capacitación sobre los riesgos laborales.

Sin obra social y sin cobertura ante accidentes o enfermedades laborales, en la mayoría de los casos, los trabajadores se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad física, psíquica y social. De modo que existe mayor desinterés e indefensión por parte de los asalariados ante estas situaciones.

Baste señalar que no reciben ningún tipo de vigilancia médica dispuesta y garantizada por los responsables de la firma y las jornadas laborales son más extensas -sin el consecuente reconocimiento sobre esa longitud y laxitud horarias-.

Científicamente hablando, la situación de stress laboral propicia una disminución en las defensas orgánicas y psíquicas. En las grandes empresas, la ma-

yor parte de los accidentes -y especialmente, los más graves- suelen sufrirlos los subcontratados. También las enfermedades osteoarticulares son más prevalentes en ellos que en el resto de la clase trabajadora.

Al rubricar contratos salariales de menor cantidad y calidad que el resto, experimentan una pérdida de identidad vincular entre el trabajo y su persona. A su vez, se genera una división entre los los contratados y los mensualizados, tajo que redonda en una lastimosa pérdida de la entidad de clase y un triunfo para la patronal.

Pérdida de vínculo social.

El exceso de confianza del empresariado, respaldado por una rotunda supremacía cultural y política que se forjó en las últimas décadas, lleva al extremo de prohibir la sindicalización como una condición para obtener y conservar el empleo. En consecuencia, no hay participación de los trabajadores en la gestión de la prevención.

Los riesgos laborales más perjudiciales de los compañeros de las tercerizadas son, sin duda alguna, la inseguridad en su puesto y la atomización de la organización sindical, factores de incertidumbre estresante que perjudica la salud en su más amplia concepción.

La cantidad y calidad del trabajo constituye uno de los mejores medios para valorar los logros sociales y el progreso de las políticas públicas que se realizan en un país. La actual situación de desempleo, desprotección y precariedad laboral no son inocentes ni sus consecuencias, inocuas. La carencia de medidas efectivas que reduzcan el mal empleo y el desempleo complica el deterioro de la salud y la calidad de vida de estos trabajadores, contribuyendo a la desigualdad en salud, diferencias en salud que además de enormes son injustas y evitables.

El sindicalismo debe hacer frente a esta problemática y organizar a los "flexibilizados", cualquiera sea su situación. Arrojadados a la economía informal, tercerizados o temporalizados, es imprescindible organizar nuevamente este debate sobre la mejor forma de encarar la lucha para que la vida sea inclusiva y digna.

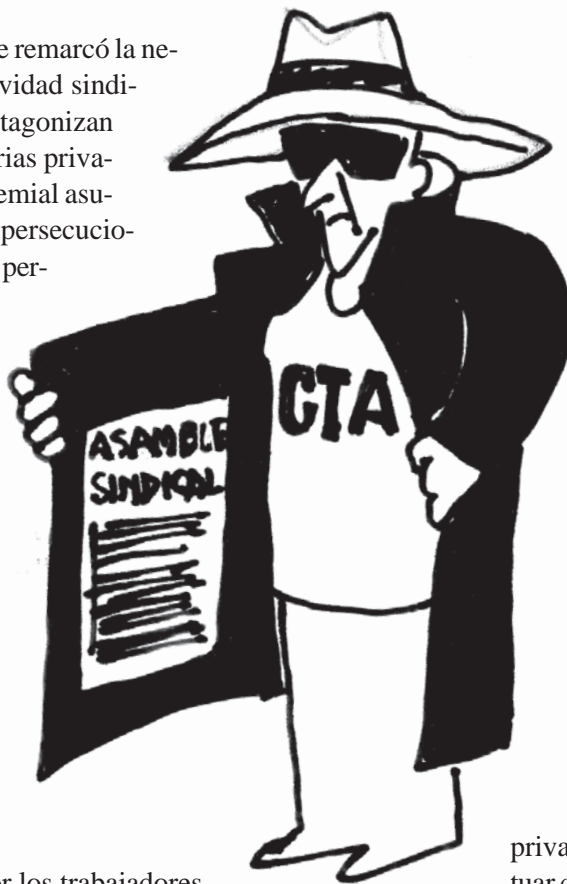


Para no quemar las naves

EL PASADO 10 DE OCTUBRE, SE REUNIERON EN LA CIUDAD DE ROSARIO DELEGADOS DE DIVERSAS RAMAS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. EL ENCUENTRO FUE MOTIVADO POR LA NECESIDAD DE COORDINAR Y ACERCAR POSICIONES SOBRE POLÍTICAS SINDICALES QUE PERMITAN POTENCIAR NUESTRAS FUERZAS. SE TOMÓ COMO BASE DEL DEBATE EL DOCUMENTO DE LA FETIA “LAS TAREAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN SINDICALISMO DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO”. EL INTERCAMBIO DE IDEAS FUE MUY RICO Y PRODUCTIVO.

Entre otras cuestiones, se remarcó la necesidad de diferenciar la actividad sindical en el Estado de la que protagonizan los trabajadores en las industrias privadas, donde la construcción gremial asume mayores dificultades. Las persecuciones y los niveles de control del personal son mucho más elevados en el sector privado y, por lo tanto, se vuelve indispensable ajustar las formas de intervención sindical a la durísima realidad que se respira diariamente en tales empresas, situación que fue calificada como “dictadura patronal”.

Otro de los puntos importantes en que hicieron hincapié los asistentes fue la necesidad de realizar el trabajo sindical de manera clandestina o secreta. Esta modalidad no fue buscada por los trabajadores sino por la patronal, que nos obliga a desplegar esa metodología de organización debido a sus prácticas persecutorias y discrecionales. La necesidad se vuelve más apremiante aún cuando se comienzan a dar los primeros pasos en la organización gremial de los lugares de trabajo.



Junto con la obligación de adoptar una forma de intervención, en el sector privado, mucho más responsable y cuidadosa, se rescató la importancia de no caer en políticas cortoplacistas. Por el contrario, es imprescindible plantearse la construcción sindical con perspectivas de largo plazo. Los casos más exitosos de los últimos tiempos, como el del subte, así lo demuestran. Varios delegados plantearon que, en algunos establecimientos, las nuevas camadas de activistas obreros tienen la tendencia a quemar todas las naves en el primer enfrentamiento. De esa forma, se pierden importantes cuadros sindicales, se debilitan nuestras fuerzas, hay que comenzar de cero nuevamente y se pierde la experiencia acumulada.

La situación que impera en el sector privado -y la etapa actual- nos exige actuar con extrema prudencia. Debemos pro-

ceder con mucho cuidado, pensando que el objetivo principal del momento consiste en acumular fuerzas, trabajar pacientemente y desde un punto de vista que privilegie la construcción en el largo plazo.

Alejandro Belkin



Entrevista a Claudio Maldonado, de la ex Mahle

“Nuestro reclamo es para que **nos devuelvan** los puestos de trabajo”

CLAUDIO MALDONADO ES PARTE DE LA COMISIÓN INTERNA DE LA EX AUTOPARTISTA ALEMANA MAHLE, QUE CERRÓ SUS PUERTAS EN ROSARIO EL 24 DE ABRIL PASADO. LA PLANTA FUE LITERALMENTE ABANDONADA POR EL GRUPO EMPRESARIO, QUE DESPIDIÓ A 500 TRABAJADORES. DESDE ENTONCES, LOS 139 TRABAJADORES QUE NO ACEPTARON LA INDEMNIZACIÓN TOMARON LA PLANTA A LA ESPERA DE SU REINCORPORACIÓN, MIENTRAS AGUARDAN QUE SE CONCRETE EL TRASPASO A UN NUEVO DUEÑO.

¿Cuál era la situación antes de que Mahle decidiera cerrar y despedir a los trabajadores?

Maldonado: La decisión de Mahle de cerrar viene desde 2007, cuando compró el paquete de empresas de Dana Norteamérica -que había presentado quiebra-. El gobierno de Estados Unidos (EE.UU.) obligó a Dana a vender 14 de las casi 40 fábricas que tiene en el mundo, entre ellas la de Rosario y la de San Juan. Pero Mahle, como ya provee a la Argentina con aros desde Brasil, no tenía interés en las plantas de Rosario y San Juan que estaban en el paquete, porque le interesaba copar el mercado de EE.UU. Sin embargo, Dana ofrecía únicamente el paquete entero: ese fue el primer síntoma de cierre que vivimos. Después, Mahle empeoró estratégicamente la calidad de su producción, y también la relación con el personal, mientras realizaba inversiones para disimular el cierre.

¿Cuál fue el argumento de Mahle para concretar los despidos?

Maldonado: En agosto de 2008, le informa al personal de San Juan el cierre de la planta y nos dice verbalmente que, si no cambiábamos de actitud, también cerraría Rosario. Primero nos propusieron acordar una suspensión de dos a tres días por semana durante dos meses. Luego, pidieron 15 días seguidos de suspensión y fue ahí cuando pusieron un patrullero en la fábrica para plantear el cierre, con el argumento de que cerraban porque la crisis los había golpeado.

¿Cuáles son sus reclamos centrales, y qué medidas adoptaron?

Maldonado: Cuando cierran la planta, los compañeros brasileros nos contaron que a ellos la empresa les exigía aumentar la producción en 15% más, lo que demuestra que en realidad nuestros puestos de trabajo se los llevaron para Brasil. Cuando Mahle anunció el cierre, decidimos tomar la fábrica. Actualmente, nos organizamos en asamblea, custodiando la planta en distintos turnos, y planteamos que nadie toque nada hasta que se resuelva el conflicto. Hoy por hoy está todo intacto, esperando que sea puesta en funcionamiento. El cuerpo de delegados estuvo siempre al frente del conflicto, buscando alternativas de negociación.

¿Quién se va a hacer cargo de Mahle?

Maldonado: Hubo dos anuncios, la supuesta compra por parte del empresario Ramiro Vasena y luego la promesa de una estatización conducida por Guillermo Moreno, pero ambos quedaron en la nada. Actualmente, se habla de que puede hacerse cargo Aros Kim. A nosotros nos da lo mismo cualquiera. El tema es que se hagan cargo y se ponga en marcha la fábrica.

¿Tu primer empleo?

Asesorate acerca de cómo enfrentarlo escribiendo a: fetia@cta.org.ar





Filobel Febatex Cooperativa Textil Quilmes

UN GRUPO DE TRABAJADORES QUILMEÑOS, SIN EXPERIENCIA EN AUTOGESTIÓN, LOGRÓ FRENAR EN UN AÑO EL VACIAMIENTO DE LA FÁBRICA Y PONERLA BAJO GESTIÓN OBRERA. CUANDO AVANZABA LA EXPROPIACIÓN EN DIPUTADOS EN AGOSTO PASADO, UN DESALOJO VOLVIÓ LA HISTORIA A FOJAS CERO.

Filobel SA comenzó a producir hilados y cintas transportadoras de algodón en 1994 y llegó a emplear 120 obreros. En 2000, los directivos de la empresa, Rúben Ballini –contador- y Mario Federici –docente de derecho en la UBA-, decidieron hacer un cambio de firma: mantuvieron las mismas máquinas, igual locación y cualquier trabajador que aceptase renunciar a su antigüedad y cobrar en negro -a cambio de no perder el empleo-.

El nombre de ese fraude laboral fue Febatex SRL. Malos tratos, superexplotación, salarios miserables y pésima calidad en los productos caracterizaron a ambas firmas.

El incumplimiento en el pago de salarios y el despido por tandas presagiaba un nuevo vaciamiento a mediados de 2007. Un año después, Febatex ya había despedido a todos sus empleados, sin indemnización.

Para generar presión a la patronal y frenar el segundo vaciamiento de la textil, los trabajadores decidieron conformar una cooperativa. Tras meses de intentos de desalojo y aprietes, que fueron resistidos junto a vecinos y organizaciones políticas

y sociales, la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires aprobó en forma unánime la ley de expropiación. Mientras tanto y a pesar de poseer escasos conocimientos técnicos, en apenas seis meses la planta ya era gestionada por los obreros, quienes demostraron capacidad para planificar la producción y crear espacios abiertos a la comunidad.

La treintena de trabajadores comenzó a producir sin patronos, pero la experiencia empezó a molestar a ciertos sectores, como la Asociación Obrera Textil (AOT) o el mismo intendente quilmeño Francisco Gutiérrez. Entonces, la AOT recibió con los brazos abiertos la propuesta de Ballini y Federici sobre la idea de firmar una Conciliación Obligatoria a seis meses de efectivizados los despidos. Por otro lado, la ofensiva se cristalizó el 13 de agosto de 2009, cuando un megaoperativo policial desalojó a los cuatro trabajadores que hacían las tareas del turno noche.

Para completar el cuadro, la ley de expropiación quedó muerta en una comisión del Senado que hasta hoy espera un informe positivo de Gutiérrez para reflotarla, quien se negó a recibir a los trabajadores durante 10 meses.

Un año de lucha contra un enemigo que reviste distintas caras, la de la patronal, el Estado o la burocracia de la AOT, llevó a que, agotadas las fuerzas, los trabajadores comenzaran a ver con buenos ojos la propuesta de pago en cuotas que ofrecía la patronal y el municipio. Lo que antes hubiese sido inaceptable parece ser ahora la única salida para un conflicto interminable.





Lucha tenaz de los trabajadores de Tenaris

LA ÚLTIMA SEMANA DE NOVIEMBRE NO FUE UNA MÁS PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTINACIONAL TENARIS. DESDE QUE EL COMITÉ INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE TENARIS SE REUNIÓ EN ITALIA EL 28, 29 Y 30 DE OCTUBRE, SE ACORDÓ EL LANZAMIENTO DEL DENOMINADO “PLAN DE LUCHA 2009-2010” QUE TUVO SU BAUTISMO EL 23 DE NOVIEMBRE PASADO, CON UNA JORNADA NACIONAL DE RESISTENCIA EN LAS DISTINTAS PLANTAS QUE TIENE EN EL MUNDO LA EMPRESA DEL GRUPO ARGENTINO TECHINT.

La reunión en Italia tuvo varias aristas importantes, entre las que se destacó continuar la pelea para que el Comité Internacional sea reconocido por la empresa, lo mismo que el plan de lucha, que tiene varias medidas en carpeta, entre ellas el envío de una delegación a Colombia para apoyar al sindicato Sintratucar y a sus dirigentes, que recibieron amenazas por parte de sectores paramilitares. Además, el comité acordó negociar con Tenaris un Convenio Marco Internacional, la creación de un comité internacional de salud y seguridad laboral, y el rechazo total al despido de trabajadores.

El encuentro –que se realizó en la ciudad de Bergamo, Italia, porque allí se encuentra una de las plantas que la empresa amenaza con cerrar– terminó con una masiva marcha en contra del intento de la filial local de reducir el número de trabajadores a 1024 puestos.



El caso Argentino: TenarisSIAT/Valentín Alsina

Los trabajadores de la Planta TENARIS SIAT, perteneciente al Grupo Techint, ubicada en Valentín Alsina, provincia de Buenos Aires, pelean por la continuidad laboral y la inmediata efectivización de los contratados.

Desde principio de año el conjunto de los trabajadores contratados y efectivos, a partir del debate en asamblea de fábrica y respetando sus resoluciones, llegaron a un acuerdo con la firma de implementar un plan de suspensiones rotativas, lo que significó una reducción a promedio del 30 por ciento del salario.

La negociación con la empresa fue la forma que encontraron los trabajadores para evitar los despidos de los contratados y mantener la unidad para avanzar en las conquistas e impedir que la patronal los divida. El acuerdo alcanzado vence el 31 de diciembre (ya que a partir de enero hay vacaciones para todo el personal) lo cual genera incertidumbre entre los obreros, aunque ya tienen pautada una reunión con el Ministerio de Trabajo para el 11 de enero en la cual esperan resolver la situación de la planta, que desde mitad de año ha merchado en más 30 por ciento su producción.

Por otro lado, reclaman que los 25 trabajadores que están contratados de forma eventual pasen a planta permanente ya que desde hace más de 3 años desempeñan tareas fijas y efectivas en puestos de planta. Si bien esta situación fue reconocida por el Ministerio de Trabajo, la multinacional al día de hoy todavía no cumple con el pedido.

Contacto: noalospdespidos2009@yahoo.com.ar / Cel: 15 3588 5698



La consolidación del bloque agrario en la argentina

EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CIFRA) PUBLICÓ RECIENTEMENTE SU DOCUMENTO DE TRABAJO NRO. 1: "TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES EN EL AGRO PAMPEANO. LA CONSOLIDACIÓN DEL BLOQUE AGRARIO EN LA ARGENTINA". A CONTINUACIÓN, PRESENTAMOS UNA SÍNTESIS DE ALGUNAS SECCIONES, CUYA VERSIÓN COMPLETA SE ENCUENTRA EN [HTTP://SITES.GOOGLE.COM/SITE/CENTROCIFRA/](http://sites.google.com/site/centrocifra/).

La relevancia del complejo agroalimentario en la economía Argentina

En primer lugar, no se puede dejar de reconocer la importancia que presenta el complejo agroalimentario, es decir, el sector agropecuario más la producción agroindustrial. En su conjunto, representó el 15,3% del Producto Interno Bruto (PIB) generado en promedio durante la post-convertibilidad.

El peso de esa rama de producción, en términos del PIB, es superior al conjunto de las restantes en la industria. Sin embargo, el sector sólo ocupaba en 2008 a poco más de 650 mil trabajadores, mientras que otros

engranajes del tejido manufacturero contabilizaban la ocupación de 850 mil obreros, a pesar de su menor gravitación. Si bien el complejo tiene importancia en el producto, su incidencia en el empleo es menor.

Durante la post-convertibilidad, se acrecentó su relevancia y su contribución al crecimiento del conjunto de la economía argentina fue limitada. En efecto, se expandió a una tasa anual acumulativa del 5,1%, cuando la actividad económica general lo hizo al 8,5% anual. De modo que el repunte no fue liderado por el complejo alimentario, sino por la industria manufacturera -que creció al 9,4% anual-.

Si analizamos las exportaciones, se observa que el



incremento de los productos primarios (20,8% anual acumulativo) fue similar al que tuvieron las manufacturas de origen agropecuario (19,6% anual acumulativo). Ambas treparon en mayor proporción que las exportaciones totales, lo cual pone en evidencia la incapacidad, luego de más de un quinquenio de fuerte crecimiento, de modificar una estructura exportadora sustentada en productos de bajo valor agregado.

La situación del sector agropecuario a un año de la derogación de la resolución 125

El bloque agrario reconoce a los grandes propietarios tradicionales como su núcleo central, pero la presencia subordinada de los pequeños y medianos terratenientes –que, además, arriendan la tierra- es vital para su existencia. No tanto por su relevancia económica –que la tienen-, sino por su cantidad y por su capacidad de movilización.

Así, la derogación de la Resolución 125 significó una victoria determinante por parte de los sectores agrarios, tanto en términos políticos como económicos. Su triunfo parecía redundar en una suba de sus ganancias extraordinarias, pero en el último año se produjeron importantes cambios en la situación del sector.

Por una parte, el estallido de la crisis mundial en el segundo semestre del año pasado condujo a una abrupta

caída en los precios internacionales de los bienes primarios. Este proceso se reflejó en el mercado local a través de una contracción en el precio de los principales cultivos de exportación. Los precios de los cuatro principales cultivos pampeanos (soja, maíz, trigo y girasol) se redujeron en promedio 45,3% entre Junio y diciembre de 2008. De todas formas, en 2009 se asistió a una recuperación en el precio de los principales cultivos de exportación que, si bien no retornaron a los valores prevalecientes antes de la crisis mundial, se ubicaron en niveles similares a los existentes a comienzos de 2007.

No obstante, la recuperación de los valores agrícolas no fue homogénea entre los distintos cultivos. Mientras que la soja y el girasol presentan precios superiores a los existentes a comienzos de 2007, en el caso del trigo subsisten precios semejantes y para el maíz aún no se retornó a los anteriores a la debacle financiera.

Por otro lado, la evolución de los costos agropecuarios tampoco ha sido similar entre las distintas producciones agrícolas. Para la producción de soja, las cifras en dólares aumentaron un 23,2% en 2009 con respecto a 2007 pero, en la producción triguera, dicha variación fue del 69,2%.

La disminución del precio internacional sumado al aumento de costos implica, en la actualidad, una menor rentabilidad en las producciones de trigo y maíz, aunque no de la soja. El cambio en las rentabilidades relativas se evidenció en una contracción de la superficie sembrada con trigo y con maíz durante la última campaña, cuyo alcance se estima en alrededor del 20%. Pero la superficie sojera continuó su ritmo expansivo y la aguda sequía implicó que hubiera caídas en la producción aún mayores.

En 2009 se hizo aún más rentable la producción de soja que otros cultivos pampeanos, como el trigo y el maíz. Para mantener los niveles de estos últimos, hacen falta políticas específicas que tiendan a equiparar las ganancias de las diferentes producciones. De esta forma, se eliminaría el incentivo a producir solamente soja.

PROPUESTAS de CAPACITACION

Centro de Estudios de
Formación Sindical (CEFS)

El CEFS tiene entre sus objetivos brindar espacios y materiales de formación sindical que aporten a la organización de los trabajadores del sector privado, principalmente los nucleados en la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FETIA - CTA)

El CEFS cuenta con un equipo de formación integrado por docentes y profesionales (del derecho, de la salud, de las ciencias económicas y de las ciencias sociales) que planifican y desarrollan las actividades de formación en forma conjunta con los dirigentes sindicales y sociales



Talleres

Estas actividades incluyen tanto la participación de docentes especialistas que hacen aportes desde su saber técnico como también de la activa participación de los trabajadores y trabajadoras que hacen aportes desde sus conocimientos y experiencia práctica. Se utilizan técnicas participativas y trabajo en pequeños grupos para facilitar que circule la palabra y que se construya colectivamente el conocimiento

Temas

TRANSFORMACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ACCIÓN SINDICAL

- El trabajo en la historia de la humanidad
- Trabajo y organización del trabajo en el capitalismo: taylorismo, fordismo, toyotismo
- Transformaciones en el empleo en el capitalismo: precarización, tercerización

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

- Surgimiento y desarrollo de las organizaciones obreras en Argentina y en el mundo
- Historia de los delegados y las comisiones internas en Argentina

DERECHOS LABORALES

- Evolución de la legislación laboral en Argentina y su relación con las luchas obreras
- Reglas básicas que rigen las relaciones laborales
- Principales estatutos del derecho laboral: despido,

remuneración, jornada de trabajo, modalidades de contratación, precarización laboral

- Rol del sindicato, rol del delegado sindical
- Conflicto: negociación colectiva y huelga
- Convenios Colectivos de Trabajo Salud laboral
- La salud como derecho humano
- Salud y trabajo
- Nuevos modelos productivos y sus efectos sobre la salud de los trabajadores
- Ley de Riesgos de Trabajo
- La salud laboral como herramienta gremial

AUTOGESTIÓN

Y ORGANIZACIÓN SINDICAL

- Economía social y cooperativismo
- Planificación estratégica
- Autogestión y sindicalización



Charlas debate

Estas actividades se centran en el aporte de un especialista sobre un tema de coyuntura y en el debate de los trabajadores a partir de los elementos aportados por el especialista y de sus propios conocimientos, opiniones y experiencias. Se intenta que las mismas aporten para el desarrollo de la actividad sindical.

Temas

- 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
- Y otros temas de interés



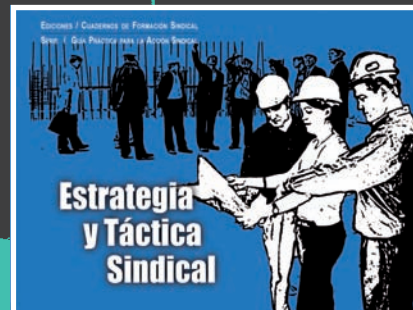
Más información: formación@cefs.org.ar

CEFS: www.cefs.org.ar



Centro de Estudios
y Formación Sindical
FeTIA - CTA

CUADERNOS DE FORMACIÓN



De próxima aparición: El Rol del Delegado / La crisis internacional y los trabajadores.

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