

debate&trabajo



Revista y Dossier # 0 de distribución gratuita

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



fetia
Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines

ETA
central de los trabajadores argentinos



debate&trabajo/#0

buenos aires / septiembre / octubre / 2006

Producción Editorial **Norma Díaz**

Ilustraciones **Walter Piedras**

Diseño y Diagramación **Marion Gravier / OscarBlack**

Fotografía **Vero Virga**

Impresión **Los Impresionistas**

Editor Responsable **CEFS-FeTIA**

Consejo Editor:

Enrique Arceo, Eduardo Basualdo,

Carlos Bruni, Eduardo Menajovsky,

Rafael Molina, Victorio Paulón, Pedro Wasiejko

Comité de Redacción:

Andrés Alsina, Mariana González, Axel Kicillof

Mirta Sgro, Carlos Abel Suárez, Federico Marongiu

Edición:

Valeria Pertovt

Colaboran en este número:

Luis Enrique Ramírez y el Área de Economía de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

debate&trabajo

Editorial

3,4

Panorama Laboral

Convertibilidad y después

5,6

Debates

Democratización
sin los trabajadores?

7,8

9,10

Falacias del Poder

El mito de la flexibilización

11,12

13,14

DOSSIER

La ¿nueva? promoción industrial

centro

Legislación

LRT: cambio o reforma gatopardista

15,16

17

Procesos Internacionales

Ajuste y Resistencia en VW

18,19

Experiencias de Lucha

El conflicto en ICI-Duperial

20,21

22,23

24

Memoria

Ledesma: 30 años de oscuridad

25

CEFS-FETIA.

Piedras 519- Piso 10- Of. B C1070AAJ

Tel. (5411) 4331.3428 - 4331.0926

fetia@cta.org.ar

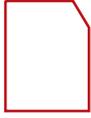


Cualquier construcción sindical, social o política surge a partir de ideas y de necesidades. La integración de ambas instancias le da coherencia a la lucha y propicia la acción. Es por eso que desde la FeTIA quisimos hacer nuestro aporte para que esta integración exista y se fortalezca. El resultado fue la creación de esta revista, con la cual esperamos abrir un nuevo espacio para el debate de ideas.

Como trabajadores industriales de la CTA, concientes de las dificultades que implica ser los destinatarios directos de la política del unicato, desde mediados de los años '90s hemos ensayado diferentes estrategias para desarrollar, organizar y consolidar un espacio de integración que favorezca la acción. La FeTIA es nuestro intento por lograrlo. Y ya empezamos a ver los resultados.

La necesidad de consolidar el desarrollo alcanzado nos demanda ahora una herramienta de debate y de formación que aporte a la capacitación de nuestros cuadros, para responder a los crecientes reclamos de la clase trabajadora.

Esta publicación retoma los primeros pasos que, en ese sentido, hemos dado a través del boletín Engranajes, el cual continuará saliendo quincenalmente vía electrónica con información sobre las luchas y los avances de los trabajadores industriales.



Debate y Trabajo asume esta demanda buscando generar, democrática y colectivamente, la circulación de información y la construcción de conocimiento para enfrentar y resolver positivamente los obstáculos cotidianos. En este sentido, no se propone como un código de verdades reveladas sino que pretende ser una herramienta para lograr consenso, una manifestación de firmes principios capaces de ser colectivizados, dispuestos a rendir examen permanentemente ante la realidad. Su propio temario da cuenta de esta etapa, que es la de construir y desarrollar nuestro proyecto en los hechos concretos.

“Panorama laboral” ofrece una mirada general sobre mundo del trabajo y sus contradicciones constantes. **“Debates”** reflexiona sobre experiencias concretas de los trabajadores, cuyas enseñanzas la historia aún no ha terminado de decantar, invitándonos a profundizar sobre ellas. **“Falacias del Poder”** apunta a desnudar los llamados razonamientos lógicos, que encubren falacias tendientes a perpetuar formas de dominación. La sección **“Legislación”** busca promover la discusión de fondo sobre los cambios producidos tras la reconversión de los ‘90s y el desafío permanente de democratizar las relaciones laborales. **“Procesos Internacionales”** advierte sobre situaciones globales de violación a los derechos de los trabajadores, mientras que la sección **“Memoria”** recuerda a aquellos trabajadores que históricamente han luchado por cambiarlas. **“Experiencias de Lucha”**, por su parte, da cuenta de casos recientes que han sido emblemáticos en este sentido. La publicación incluye, además, un Dossier con aportes de investigación sobre temas vigentes, cuyo tratamiento requiere extensión y profundidad.

En la sección **“Debates”** de este número, se tratan tres conflictos actuales (el de los motosierristas de la papelería Alto Paraná, el de los trabajadores del neumático en Córdoba y el de los trabajadores de Jabón Federal) con un denominador común: en todos ellos se pone en juego el derecho a la sindicalización y a la elección de su propia representación por parte de los trabajadores.

Por su parte, la sección **“Experiencias de Lucha”** da cuenta del conflicto en ICI-Duperial, donde se pudo verificar cómo determinadas patronales apelan a prácticas del pasado (incluidas las de la dictadura militar) para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo y de salario, y cómo gracias a una correcta estrategia del sindicato se llegó a la intervención del Estado provincial y la posterior resolución del conflicto.

Esto refleja uno de los ejes principales del Congreso Nacional de la CTA en Mar del Plata, referido al rol de la clase obrera industrial en esta etapa de desarrollo de nuestro país. La producción, nuevamente, ocupa el centro de la escena.

Frente a este desafío debemos repasar la historia: venimos de un pasado donde hicimos una tortilla que tenía más huevos que sesos. Debemos prepararnos, capacitarnos y generar estrategias, lo cual es sinónimo de agregar los sesos que faltaron. Pero para ganar no hay que olvidar jamás que sin los huevos (y los ovarios) necesarios no hay tortilla posible, no hay pelea, no hay lucha ni hay triunfo.

A pesar de las mejoras recientes, el aparato productivo industrial no logra aún recuperarse de la destrucción sufrida en los últimos treinta años, la cual incluyó un deterioro de la calidad del trabajo cuyos niveles de aumento no parecen correr la misma suerte que los índices de ocupación.



EL ESTADO CONVALESCIENTE DEL EMPLEO EN LA ARGENTINA

La devaluación de la moneda y la crisis económica de 2002 marcaron el colapso del plan de convertibilidad y del modelo económico vigente hasta ese momento.

Desde entonces, la economía se ha recuperado a un ritmo importante, creciendo al 9% anual entre 2003 y 2005. Esta recuperación, que comenzó a mediados de 2002, ha sido un factor esencial a la hora de explicar el incremento en los niveles de empleo. El último dato disponible, correspondiente al primer trimestre de 2006, lo pone de manifiesto: la proporción de ocupados sobre el total de población alcanza al 40,7%, mientras que en el primer trimestre del año anterior era del 38,4% y en los peores momentos de la crisis se había reducido a un 35,6%.

No obstante eso, debe remarcar que la **elasticidad** entre la tasa de empleo y el nivel de producción va mostrando lentamente una desaceleración: el empleo aumenta a medida que el producto aumenta, pero cada vez en menor proporción. De este modo, los sucesivos crecimientos en los índices de ocupación parecen cada vez más difíciles de lograr. En parte, esto se debe a que una buena

porción de la producción se está haciendo al tope de su capacidad, por lo que se necesita una mayor inversión para incrementarla. Por otro lado, en muchas actividades y ante la mayor cantidad de trabajo, en lugar de contratar nuevos trabajadores se intensifica el uso de la mano de obra ya empleada.

Esta evolución reciente presenta un marcado contraste en las tendencias que se venían desarrollando desde mediados de la década de los setenta. En el gráfico N°1 puede observarse el deterioro de la tasa de empleo desde 1976, y la profundización de esta trayectoria negativa desde fines de los noventa. El clímax de la crisis, en 2001 y 2002, tuvo un fuerte impacto en esta tasa, llevándola hasta un piso histórico en mayo de ese último año.

Más allá de las crisis económicas, fue especialmente la destrucción de las industrias lo que provocó el fuerte aumento en la cantidad de mano de obra desempleada.

A partir de mediados de 2002, cuando comenzó a recuperarse la producción, se revirtió esta tendencia y comenzó un

proceso de absorción de mano de obra que se dio, en principio, en las ramas de la industria que mantenían ociosa una gran proporción de su capacidad instalada.

La primera conclusión que se desprende de estos datos es que, si bien la situación ha mejorado respecto del peor momento de fines de 2001 y principios de 2002 (cuando la tasa de desempleo alcanzaba un 20,3%), aún queda un largo camino por recorrer para lograr que las condiciones laborales alcancen un nivel que pueda considerarse aceptable.

Algunos gurúes económicos pronostican una tasa de desempleo del 9,8% para el último trimestre de 2006, mientras que el gobierno estima un 9,0% como objetivo. Si bien este resultado sería alentador, faltaría aún analizar un dato fundamental: **la calidad del trabajo**. La reducción en la tasa de desocupación no necesariamente implica un incremento en la calidad del empleo, ya que este tipo de mejoras no se da automáticamente con el incremento en la actividad económica. **El aumento del salario y la reducción de la informalidad requieren de políticas concretas y de la organización de los trabajadores para lograr estos objetivos.**

El empleo industrial

En la década de los noventa, la industria mostró un notable deterioro en la cantidad y calidad de puestos de trabajo generados. Dicha situación adversa se agudizó con la recesión iniciada a mediados de 1998, y con el colapso de 2001 y principios de 2002. A partir de mediados de 2002 comenzó a advertirse cierta recuperación, empujada por la reactivación de algunas industrias que habían quedado paradas en los años anteriores. Las industrias beneficiadas por la devaluación de la moneda comenzaron a tomar mano de obra en forma sostenida.

De esta manera, y luego de haber tocado fondo en julio de 2002, el empleo en la industria manufacturera comenzó una recuperación acentuada, que también estimuló el crecimiento de la economía en los siguientes tres años.

El gráfico N° 2 da cuenta de la evolución del empleo en la industria manufacturera, en relación con otros sectores productivos, en el Gran Buenos Aires¹.

Como puede apreciarse, durante la crisis de 2001 y 2002 el empleo en la industria manufacturera, si bien tuvo una caída importante (27%), no sufrió el colapso abrupto que se dio en otros sectores, como el de la construcción. Sin embargo, el deterioro del empleo industrial había comenzado mucho antes. Si bien el gráfico permite apreciarlo desde el primer trimestre de 1996, para ese entonces el aparato industrial argentino ya se encontraba notablemente deteriorado y los puestos de trabajo mostraban una fuerte declinación. La ocupación ya estaba por entonces en caída.

Por lo tanto, pese a la recuperación de la economía registrada a partir de mediados de 2002, la cantidad de empleo industrial en el Gran Buenos Aires¹ se encuentra aún por debajo de los niveles de 1996 (ya de por sí afectados por el impacto que la crisis mexicana tuvo en la economía argentina).

¿De qué hablamos?

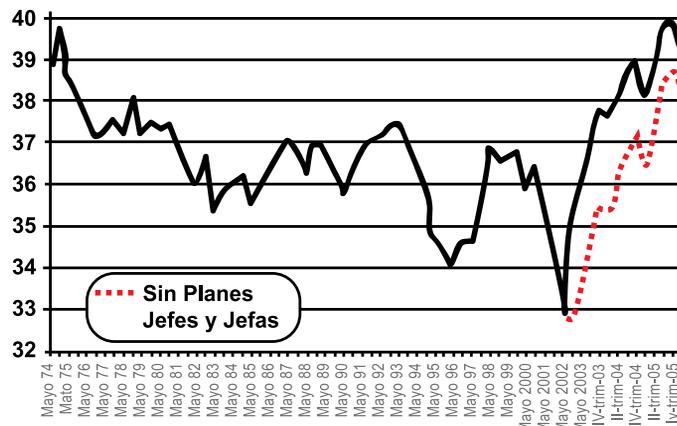
Tasa de empleo: Es el porcentaje entre la población ocupada y la población total.

Tasa de actividad: Es el porcentaje entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la población total.

Tasa de desocupación: Es el porcentaje de personas desempleadas sobre el

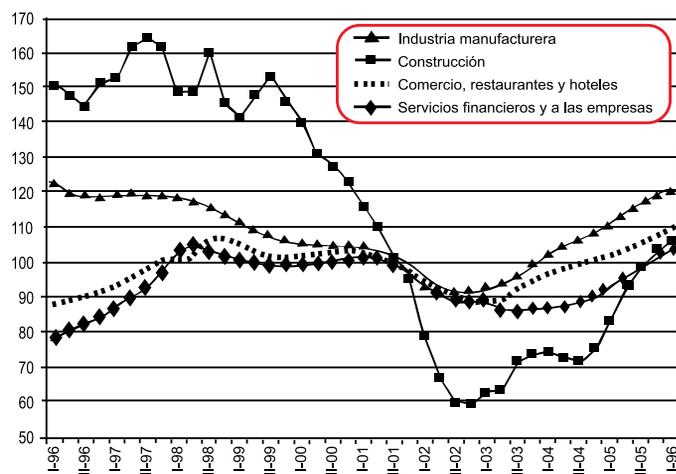
*7. Tasa de empleo ("ocupados" como porcentaje de la población total). Total aglomerados, 1974 - 2005.

Fuente: CENDA, El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas No7, verano 2006, con base en la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.



Más allá de cierta recuperación, este sector aún está lejos de alcanzar los niveles de empleo anteriores a la destrucción del aparato productivo industrial. Esto demuestra que también en la industria hacen falta

políticas explícitas que permitan un crecimiento constante con inversiones y con absorción de mano de obra, para poder lograr una clara mejoría no sólo respecto a los noventa sino también a períodos anteriores.



*2. Evolución del empleo en distintas ramas productivas. Gran Buenos Aires (índice base: agosto 2001 = 100).

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

total de la Población Económicamente Activa (PEA). Se considera desempleado al conjunto de personas que, sin tener un trabajo, buscaron uno en forma activa en la semana de referencia de la Encuesta Permanente de Hogares.

Elasticidad empleo-producto: La

elasticidad mide en qué proporción varía un indicador o variable respecto a variaciones de otro. La elasticidad empleo-producto mide la proporción en que varía el empleo por cada variación del producto del 1%. Cuanto mayor sea esta elasticidad, mayor es el impulso que el crecimiento económico tiene sobre la ocupación.

¹Si bien se toma la serie correspondiente al Gran Buenos Aires (Capital Federal y conurbano bonaerense) debido a que es la que está disponible para un período más extenso, los datos muestran tendencias similares a las del total de aglomerados industriales del país.

Democratización sin los trabajadores?



Derecho de Afiliación

Recientemente se han sucedido en Argentina varios casos de empresas que castigan con despidos a los trabajadores que intentan afiliarse a un sindicato que los represente. La presencia de este tipo de situaciones en plena democracia y en el marco del actual proceso de crecimiento industrial invita a rediscutir el papel del sindicato en la construcción de una democracia más auténtica, y a su vez, el rol de los trabajadores en esta etapa de crecimiento industrial de nuestro país.

En los últimos meses se han registrado en nuestro país varios conflictos sindicales que cuentan con una característica en común. En lugar de estar directamente asociados al reclamo de mejores condiciones laborales, tienen como objetivo principal reestablecer una instancia anterior: **ejercer libremente el derecho a organizarse** para poder llevar adelante esos reclamos.

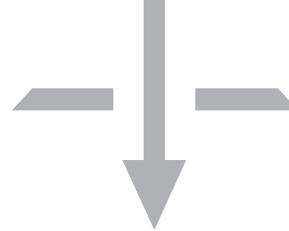
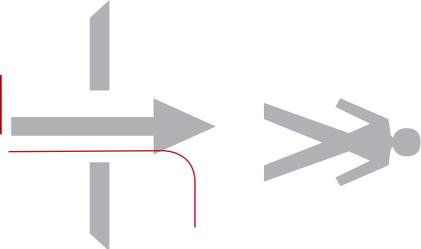
Esto es lo que está sucediendo en empresas como **Alto Paraná, Neumáticos de Avanzada y The Value Brand** (ex Jabón Federal), entre otras, donde los directivos castigan con despidos

a aquellos trabajadores que quieren organizarse o afiliarse a algún sindicato que los represente. *(ver cuadros)*

Que existan estas situaciones de persecución bajo un sistema democrático resulta más que preocupante, ya que lo que se pone en juego aquí es la violación de un derecho legítimo y constitucional de los trabajadores. La concurrencia de este tipo de conflictos está íntimamente vinculado al **proceso de crecimiento industrial** que se está poniendo en marcha y la forma en que se resuelvan incidirán en el resultado futuro de este proceso.

viene de 

sin



trabajadores?

Reorganizarse

La destrucción del aparato productivo industrial llevada adelante a partir del golpe de 1976 y que se agudizó durante la década menemista, dejó como legado una clase obrera fragmentada y desmovilizada.

Pasada la crisis de 2001 y a partir de la reciente reactivación económica, el trabajador industrial surge nuevamente en escena. Dado que las fábricas actuales se caracterizan por adaptar sus procesos productivos a las tendencias del mercado mundial, el grado de participación de los trabajadores en el control de estos procesos es aún mayor que antes.

Esta necesaria implicación de los trabajadores en el proceso productivo debería incluir, por lo tanto, su activa participación en la toma de decisiones de la organización, dado que son las mismas formas productivas las que reclaman una mayor democratización al interior de la empresa. El proceso de reanimación productiva, inserto en un marco político que busca restaurar valores democráticos, queda manco sin una mayor participación de los sectores trabajadores.

En este contexto, sin embargo, lo que subsiste es el **avasallamiento de los derechos laborales básicos**. Cabe entonces preguntarse cómo este proceso de crecimiento industrial ha encontrado a los trabajadores: ¿cuál es el rol actual del sindicato?, ¿qué posibilidades de reorganizarse tienen los trabajadores en la actualidad?, ¿sobre qué bases podrían hacerlo?

Antecedentes

Sin dudas, el actual proceso de industrialización tiene un carácter muy distinto al de la década del '40. Por aquél entonces,

el desarrollo de las industrias se daba bajo una organización económica y social que garantizaba la cobertura de las necesidades básicas mediante el acceso universal a la educación y a la salud, en el marco del bienestar colectivo, resultado de la práctica del trabajo y el estudio.

Hoy, en cambio, la industria se recupera en un contexto de profunda inequidad, frente a un mercado diferente, con nuevas y avanzadas tecnologías, cuya producción está dirigida a una restringida clase media y a una clase alta consumista, la cual contrasta con los enormes sectores sociales que apenas alcanzan un consumo “de subsistencia”.

UN CASO TESTIGO

Durante el conflicto en ICI-Duperial, cuya patronal manifestó un comportamiento paradigmático de prepotencia empresaria, la intransigencia se apoyaba en un marco legal creado por la homologación oficial de una situación de crisis inexistente y escandalosa que amparaba a la empresa en sus abusos. Al respecto, el compañero Roberto Montero sostenía:

“Además de convalidarse un verdadero fraude por parte del Estado al reconocer el planteo de crisis, también lo que se descubre son sus grandes fallas para intervenir en una situación de conflicto: la falta de dispositivos, de legislación, de inspectores en cantidad y eficiencia, del poder de policía para poder entrar en las empresas, de recursos y decisión política, etc. En suma, sus falencias a la hora de hacer cumplir ordenanzas y leyes. Es necesario recuperar y hacer funcionar estos mecanismos que también barrió el neoliberalismo”.

El mercado está manejado por monopolios que determinan los precios, pertenecientes a grupos económicos muy concentrados que producen para ricos, muy ricos, mientras existen pobres, muy pobres, privados de sus derechos elementales.

Entre las consecuencia de esta situación se destaca una gran heterogeneidad y fragmentación en el campo laboral. Los trabajadores responden reorganizándose, pero las bases de esta organización ya no son las mismas. Las nuevas modalidades de trabajo requieren distintas formas de participación y, por lo tanto, nuevas respuestas de lucha y organización.

Para la FeTIA, todo proceso de generación de riqueza en un país debe mantener una estrecha relación con el proceso de democratización del mismo. Y, en ambos casos, los trabajadores tienen mucho que decir.

La voz de los sin voz

Así como no es posible que un país crezca sin trabajo, tampoco es posible un proceso de democratización sin la voz de los trabajadores.

Frente a los abusos empresarios inherentes al capitalismo que se vienen dando en todo el mundo, los mayores logros se han conseguido cuando la lucha gremial estuvo combinada con las luchas del conjunto de la sociedad, en la búsqueda de mejores condiciones de vida. Por lo tanto, si hay que trabajar en conjunto para fortalecer la democracia, no podemos obviar como sociedad que a un trabajador se lo castigue por ejercer su derecho a agremiarse libremente.

La **libertad sindical** no es un derecho en sí mismo, sino un **“derecho instrumento”**, un derecho que permite acceder a otros derechos.

trabajadores?

sin

SEMBRAR EL MIEDO

Durante los meses de junio y julio comenzó el conflicto de los **trabajadores motosierristas del monte misionero, empleados por subsidiarias de la empresa Alto Paraná**. Mediante suspensiones y despidos fueron sancionados cuando algunos de ellos intentaron afiliarse al sindicato de papeleros.

Estos trabajadores, empleados en forma no registrada por las contratistas, son obligados a trabajar bajo condiciones extremadamente precarias, sin algún tipo de seguro de salud, en jornadas extensas, con salarios mínimos. La mayor parte de ellos tienen entre 20 y 30 años y familias numerosas, y no poseen estudios ni opciones alternativas de trabajo en el monte.

Las sanciones para aquellos que se acercan al sindicato tienen también el objetivo de sembrar el miedo en el resto de los trabajadores. Uno de los mecanismos que se utilizan para lograrlo es **confeccionar listados** que indican quienes se sindicalizan, con una contundente amenaza al resto de los trabajadores: quien sea despedido por esta actitud no será contratado en ninguna otra empresa de la zona, también controladas por Alto Paraná.

Lo que llevó a los trabajadores a acercarse al sindicato de los papeleros fue la **necesidad de organizarse para defender sus derechos** y así resistir a las condiciones de trabajo impuestas por la empresa.

*son doblemente importantes. En primer lugar, por bastarse a sí mismos y por encontrarse tutelados en el texto constitucional y en normas supralegales (Convenios de la OIT, tratados sobre Derechos Humanos, etc.). Pero también por ser instrumentales. Se trata de derechos cuyo fundamento radica en su utilidad como herramientas para la conquista, consolidación y mantenimiento de otros derechos (...). Los trabajadores deben poder organizarse y ejercer su derecho de la libertad sindical, ejercicio que resulta imposible si no se goza de una tutela, que impida al empleador despedir por represalia ante la acción gremial. De este modo, la libertad sindical y la estabilidad en el empleo contribuyen a la consolidación de la democracia dentro del establecimiento, toda vez que restauran la convicción sobre el derecho, la convicción sobre las propias fuerzas y la emancipación en términos colectivos.*¹

Los mencionados conflictos actuales en torno a este derecho forman parte de una **estrategia de rechazo a la sindicalización** por parte del sector empresario, que a su vez integra mecanismos más amplios destinados a sostener la actual situación de impunidad. En los últimos años, sectores patronales se acostumbraron a que los trabajadores no tengan poder dentro de la empresa, a que no estén organizados. Y saben que la demanda de mejores condiciones de trabajo, uno de los derechos básicos del trabajador, tiene muy pocas posibilidades de tener éxito si no se lleva a cabo en forma colectiva.

Esta política que hoy caracteriza a la mayor parte del empresariado argentino es un capítulo de discusión insoslayable al hablar de Derechos Humanos y Democracia.

La crisis de representación política y sindical actual debe traducirse en una necesaria e inminente **búsqueda de nuevos caminos y formas de expresión** al interior de los centros de producción, el sector más vivo de nuestra sociedad. Se necesitan, además,

políticas públicas que ayuden a sostener la acción de aquellos trabajadores que buscan canales distintos de participación y poder ejercer plenamente sus derechos.

Si no hay políticas de protección, si el Estado no se compromete firmemente

AVANZADA DE DESPIDOS

En la localidad de Ferreira, corazón de la industria automotriz de la provincia de Córdoba, la empresa Neumáticos de Avanzada despidió en julio a dos trabajadores que habían hecho uso del legítimo derecho a sindicalizarse, impulsando a otros trabajadores a hacerlo, en el Sindicato Único del Neumático Argentino (SUTNA). Las medidas de fuerza posteriores a este hecho fueron el envío del telegrama de despido a otros 23 trabajadores en huelga, violando con esto el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La argumentación empresaria para impedir la afiliación de sus trabajadores al SUTNA se asienta en el desconocimiento del encuadramiento de los mismos en el Convenio Colectivo de Trabajo firmado por este sindicato para toda la actividad automotriz argentina en 1975.

Ante la convocatoria de la Gerencia de Conciliación, Arbitraje e Inspección del Trabajo de la Delegación Córdoba del Ministerio de Trabajo, la empresa se negó al diálogo y abandonó la reunión sin plantear alguna salida que permita resolver la situación.

Hacia fines de agosto y frente a estos hechos de discriminación y violación de los derechos constitucionales, los trabajadores, respaldados por el SUTNA, pasaron a un estado de Asamblea Permanente y paro total de actividades, en reclamo de la reincorporación de los despedidos y del reconocimiento de la sindicalización de los trabajadores de la empresa.

Desde el Observatorio de Derecho Social de la CTA hemos venido trabajando en el estudio de dos principios íntimamente vinculados: el derecho a la libertad sindical y el derecho a la estabilidad en el empleo. Estos derechos

¹Boletín del Observatorio de Derecho Social de la CTA, artículo "Recientes fallos que resuelven la reincorporación de trabajadores despedidos discriminatoriamente", página 4. Subrayado nuestro.

a defender a los trabajadores de la voracidad empresaria, estaríamos ante la presencia de un verdadero atentado contra el proceso de democratización y de construcción de la sociedad argentina.

Los trabajadores no sólo deben tener una amplia libertad para ejercer, entre otros, su derecho de agremiación, sino que también deben contar con espacios para participar de los debates del proceso productivo, donde tienen mucha responsabilidad. Deben poder discutir acerca de **cuales son las modalidades de trabajo que preservan su vida y el medio ambiente y cómo se reparte la riqueza generada**, entre muchos otros temas del mundo laboral. Esto tiene que estar incorporado como un valor que se debe hacer cumplir.

Una **democracia real** debe contar con tribunas obreras. Por lo tanto, debe ser una preocupación de los trabajadores luchar por alcanzar una **amplia participación en la totalidad de los problemas ciudadanos**, además de ser una responsabilidad de los poderes públicos generar los mecanismos y la intervención necesaria para que esto se concrete. En este sentido, la sociedad en su conjunto debe abrir el debate sobre cual es el rol del Estado en esta nueva situación del país. En paralelo a la acción solidaria con los trabajadores en lucha, desde FeTIA asumimos la responsabilidad de trabajar para que el espacio de las políticas públicas tenga en cuenta esa intervención obrera necesaria para que los derechos humanos que **abarcan todos los aspectos de la vida**

del trabajador se fortalezcan al ritmo de una democratización verdadera.

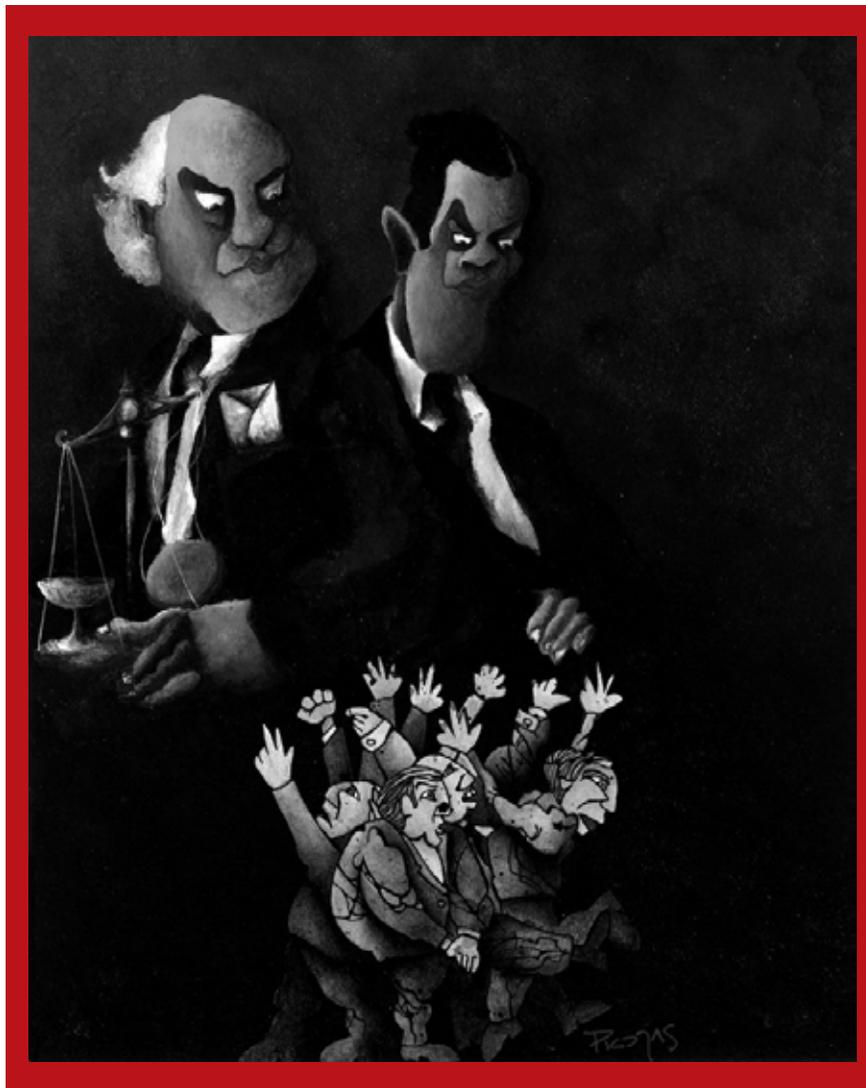
Insistimos en que **no puede haber un proceso de democratización sin la voz de los trabajadores**. Por eso es necesario discutir cuál es esa voz y cuáles son las vías para reconstruir la representación más auténtica, tomar los valores positivos del movimiento obrero argentino, sus aportes, sus luchas y su memoria, tan distorsionados por las grandes estructuras burocráticas. ■

DEL LADO DE LOS BOMBOS

Después de una década sin comisión interna ni actividad gremial en la empresa, los trabajadores de la ex Jabón Federal, ahora comprada por un consorcio suizo-norteamericano denominado **The Value Brand (TVB)**, lograron organizarse. La nueva comisión interna fue denominada "Desde Abajo" y sus decisiones son tomadas en asambleas. Obtuvieron aumentos salariales mayores que los que logró el sindicato, un plus de antigüedad que nunca habían logrado, recategorizaciones y, por primera vez en 20 años, vacaciones completas en verano. El paso siguiente era la negociación de un convenio colectivo propio que contemple esas conquistas, pero en el medio de las paritarias estalló un conflicto.

La organización de los trabajadores para la elección de delegados fue contestada por la empresa con el despido de sus representantes. En septiembre de 2005, el Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Matanza ordenó la reincorporación del compañero **Franco Villalba** y la realización de elecciones internas, condenando a la empresa por práctica antisindical y discriminación. Luego la empresa intentó boicotear las elecciones, que fueron garantizadas mediante un paro.

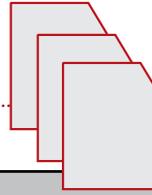
El 27 de julio último la empresa despidió a otro referente de los trabajadores, **Matías Marzoratti**, ante lo cual se inició un paro de actividades por tiempo indeterminado y se tomaron las instalaciones. Después de 6 días, las medidas debieron ser levantadas por una disposición de conciliación obligatoria de la Cartera Laboral de la Provincia de Buenos Aires. Al día siguiente de determinarse la conciliación, y luego de la recorrida de un inspector del trabajo por la planta, escuchando los cantos de los compañeros que pedían la reincorporación de Marzoratti, la empresa respondió con el despido **de otros 37 trabajadores**, aduciendo que habían incumplido con las normas básicas de la compañía. Los trabajadores también denunciaron que TVB está presionando al resto de los compañeros, diciéndoles que **"si están del lado de los bombos van a terminar como ellos"**.



EL MITO DE LA FLEXIBILIZACIÓN

En la década pasada, algunos sectores de la ortodoxia argentina defendían la implementación de la flexibilización laboral argumentando que ésta funcionaría como un incentivo para que los empleadores incrementen su personal y, en consecuencia, para disminuir rápidamente la tasa de desempleo. Bajo este argumento se avanzó para implementarla.

La falacia expuesta en su momento por los grupos que apoyaban la flexibilización a ultranza fue que las leyes y normas que protegían al trabajador y regulaban las formas de contratación imponían rigideces salariales que hacían imposible la toma de empleo o disminuían la rentabilidad de las empresas. Detrás de este argumento, se encuentra en realidad la búsqueda de disminuciones en el salario real de los trabajadores o de precarizar el trabajo para así disminuir costos y aumentar su rentabilidad. Como es sabido, una de las formas de flexibilización (implementadas a través de sucesivas reformas laborales) fue la de reducir la estabilidad laboral y empeorar las condiciones de trabajo.



Sin embargo, hay un problema de causalidad en la explicación ortodoxa. **Los salarios altos no son la causa del desempleo**, sino que el desempleo es el que ocasiona los salarios bajos. Es falso que una caída del salario real permita incrementar la cantidad de empleados en la economía. Esto sólo puede, en el mejor de los casos, considerarse válido para la empresa individual. Sin embargo, en el conjunto de la economía, lo que determina el nivel de empleo es la demanda agregada, que depende en gran medida del nivel de inversión. A mayor inversión, mayor será la demanda y más bajo el desempleo.

Si hay insuficiencia de inversión, en cambio, la demanda agregada será menor y habrá más desempleo. La lógica del empresario es la siguiente: en momentos de demanda agregada baja busca flexibilizar las condiciones laborales para así disminuir los salarios reales y, con ello, bajar sus costos. De esta manera, en momentos de incrementos en la demanda agregada, logra mayores beneficios.

Como pudo comprobarse en la década de los noventa, **la mayor flexibilización laboral no ha llevado a un incremento en los niveles de empleo** sino que redundó únicamente en perjuicio de los trabajadores. La tasa de desempleo pasó del 7,6% en promedio en 1989, al 17,3% en 2001 durante el colapso de la convertibilidad, aumentando así a más del doble. Asimismo, la tasa de subocupación pasó de ser del 8,6% en 1989, al 15,6% en 2001.

Este incremento en el desempleo y subempleo también fue acompañado por un aumento en la precarización del trabajo y en los empleos informales y no registrados (llamados usualmente “en negro”). Entre 1994 y 2001 el porcentaje de asalariados en negro pasó del 28,6% al 38,1%. La crisis del final de la convertibilidad elevó aún más este porcentaje, que hoy asciende a 41,4% (según datos de la Encuesta Permanente de Hogares).

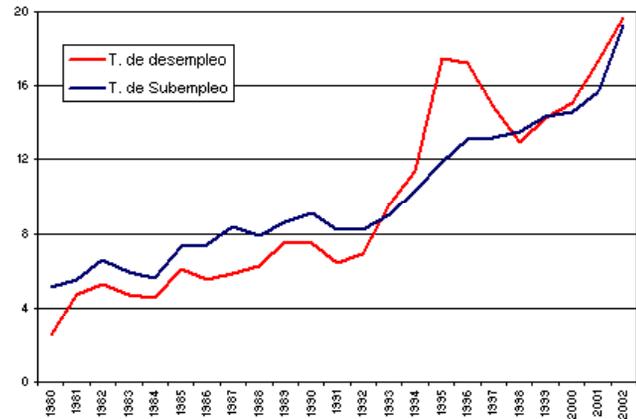


Gráfico: Evolución de las tasas de desempleo y subempleo. Total de aglomerados urbanos. 1980 - 2002, promedio de las ondas de mayo y octubre. *FUENTE: INDEC – Encuesta Permanente de Hogares.

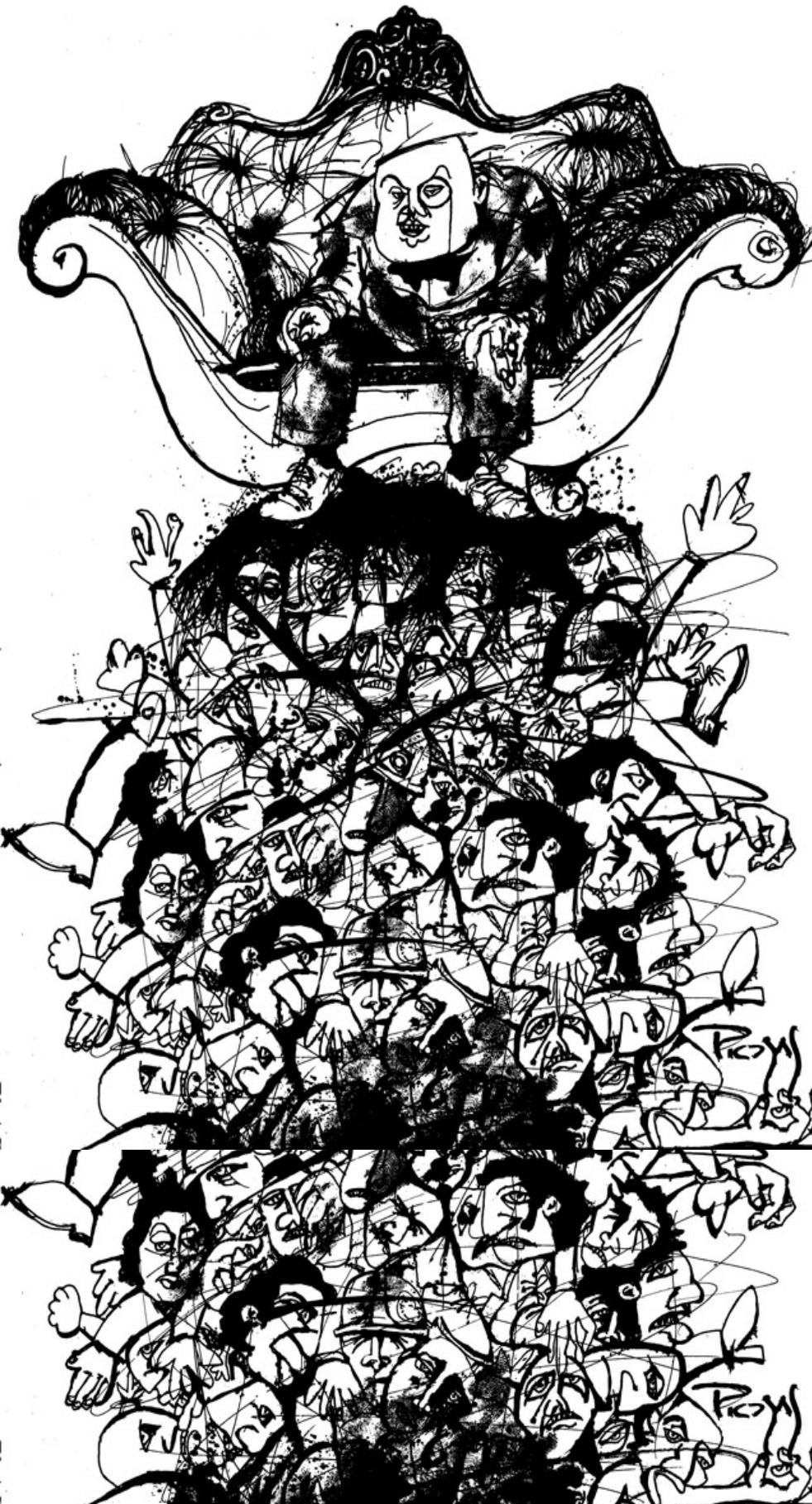
*FUENTE: INDEC – Encuesta Permanente de Hogares.

PROPUESTAS

En la actualidad se encuentran bajo tratamiento legislativo múltiples medidas para revertir el proceso de deterioro de las condiciones del trabajo que ha tenido lugar desde 1976. Este fenómeno se dio con especial énfasis a partir de la profundización del modelo neoliberal de los noventa y fue apoyado por la legislación flexibilizadora de esos años. Las modificaciones que se plantean en estos momentos devuelven algunos derechos a los trabajadores en la búsqueda de una mejora de sus precarias condiciones laborales¹. Debe destacarse también que algunos artículos de las leyes de flexibilización aprobadas durante la década de los noventa han sido declarados inconstitucionales.

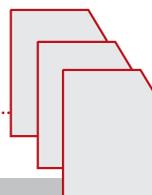
Un caso de este tipo es el de la Ley de Riesgos del Trabajo, que disminuyó abruptamente el monto de las indemnizaciones, por lo cual es una de las leyes que busca modificarse, siendo declarada inconstitucional en tres oportunidades por la Corte Suprema de Justicia.





Ante el intento de reformar las leyes laborales para recuperar ciertos derechos de los trabajadores, se han alzado múltiples voces. Este es el caso de varios medios periodísticos² que destacan que, de aprobarse estas leyes, las empresas enfrentarían una disminución en su rentabilidad debido al incremento de costos generado por la suba de las indemnizaciones y por las mejoras laborales³. Sin embargo, debe destacarse que entre 1997 (momento previo a la larga recesión que terminaría con la devaluación y depreciación de la moneda) y el año 2004, la rentabilidad de muchas empresas se incrementó notoriamente. Por ejemplo, de acuerdo a estudios realizados⁴ sobre seis ramas industriales representativas, entre las fechas mencionadas la rentabilidad promedio para estos sectores se incrementó en un 91%. Esto significa que el aumento de la productividad no se tradujo en mayores salarios sino que fue apropiado por las empresas bajo forma de ganancia. Más aún, los salarios disminuyeron durante este período..

En 2005 la rentabilidad promedio de la industria habría sido cercana al 22%, con algunas ramas que se aproximaron al 40%. Como es evidente, el argumento de que la rentabilidad de las empresas podría llegar a ser negativa de modificarse la legislación laboral en favor del trabajador no se condice



con la realidad. Por el contrario, la alta rentabilidad obtenida en estos últimos años permitiría precisamente implementar las reformas laborales necesarias para mejorar la situación del trabajador.

Es evidente entonces que se impone legislar sobre las cuestiones que permitan mejorar la calidad del trabajo y las remuneraciones percibidas, y no solamente en políticas de acceso al empleo, tal como parecen sugerir algunos medios de comunicación⁵. Esto es fundamental para poder terminar con el trabajo precario y los altos niveles de pobreza e indigencia que la Argentina tiene en estos momentos.

Las modificaciones en la legislación laboral son necesarias para superar las condiciones de precariedad laboral que gran parte de los trabajadores sufre en la actualidad. Asimismo, resultan esenciales para lograr una distribución más equitativa del ingreso ya que, aunque no resulte evidente a primera vista, lo que se encuentra detrás de la pugna por las leyes laborales es una puja por la distribución de la riqueza entre empresarios y trabajadores.

¿De qué hablamos?

Salario real: El salario real indica la cantidad de bienes de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). Es una medida del poder adquisitivo que tiene el salario del trabajador.

Distribución del ingreso: El ingreso que se genera en un país se distribuye entre los individuos que lo componen. El conjunto de salarios, ganancias, intereses y rentas forman el ingreso nacional, que se distribuye entre todos aquellos que contribuyen a crearlos. Pueden darse situaciones en que el ingreso quede en manos de un grupo muy pequeño de

individuos (distribución inequitativa) o sea apropiado de modo más igualitario entre un grupo más amplio (distribución equitativa).

Rentabilidad: Es el rendimiento o ganancia de una empresa. Es la diferencia que obtiene entre sus ingresos (a través de la venta de su producción) y sus costos.

Población Económicamente Activa (PEA): El INDEC la define como el conjunto de personas que tiene una ocupación o que, sin tenerla, la busca activamente. Es decir, es la suma de ocupados y desocupados.

Tasa de desempleo: Es el porcentaje de personas desempleadas sobre el total de la PEA. Se considera desocupado a la persona que, sin tener un trabajo, busca uno en forma activa.

Tasas de subempleo: Es el porcentaje de personas subocupadas sobre el total de la PEA. Se entiende por subocupados al conjunto de la población que trabaja menos de 35 horas semanales y que desea trabajar más.

¹Se ha aprobado ya una reforma de la ley de quiebras y se están tratando proyectos de ley que apuntan a: elevar el piso de la indemnización por despido, eliminar los topes indemnizatorios y posibilitar el accionar judicial al empleado que haya sufrido una alteración unilateral de sus condiciones de trabajo. Asimismo, a fines de junio, la Cámara de Diputados aprobó la ratificación parlamentaria de seis decretos de necesidad y urgencia del período 2002-2004

que suspendían los despidos injustificados y que incluyeron la doble indemnización en caso de despido sin causa. También se aprobó en ese momento la obligatoriedad para el empleador de suministrar al empleado una constancia anual de sus aportes al sistema previsional.

²Esto puede traer a la memoria las declaraciones del diario La Prensa en diciembre de 1945, cuando se manifestaba en contra de la Ley 12.921 que creó el aguinaldo, diciendo que sería

“perjudicial para la economía del país”.

³Por ejemplo, el Dr. Daniel Funes de la Rioja, abogado de la Unión Industrial Argentina afirmó: “estos proyectos agravan la situación. Tienen incidencia económica, burocrática y de litigiosidad. Aumentan los costos indemnizatorios, los costos burocráticos y promueven la industria del juicio”. (Página 12, Suplemento Cash, 02/07/2006).

⁴Los incrementos salariales son imprescindibles para mejorar la

equidad y no generan inflación” en Engranajes”, Boletín de la FETIA No 2, Octubre 2005.

⁵“Los desocupados, al igual que los subocupados y los que sólo han accedido a trabajos informales, deben ser la principal preocupación de quienes pretenden legislar con sentido social”, en “Avanzan las reformas antiempleo”, La Nación, 14 de julio de 2006.

Si queremos
que todo quede
como está,
es preciso
que todo cambie”,
le dice Tancredi al príncipe
para justificar su unión al
ejército de Garibaldi
De la película
El Gatopardo
de Luchiano Visconti / 1963



Ley de Riesgos del Trabajo

LRT

cambio o reforma

GATOPARDISTA

Opinión/ por / Luis Enrique Ramírez

“Accidentes de trabajo:
para la UIA
es ‘razonable’
la propuesta
oficial”.

(Clarín,
08/08/2006,
pág. 15).

Los mismos sectores que en 1913 pronosticaban el cierre de las fábricas si se aplicaba en el país la jornada laboral de 8 horas; que en 1938 decían que no habría inversiones si se aprobaba la ley 11.729 sobre indemnización para los despidos sin causa, y que en 1945 pronosticaban problemas insolubles para las empresas si tenían que pagar aguinaldo, ahora aprueban el proyecto de ley del gobierno para modificar el sistema que regula los siniestros laborales. No creo ser prejuicioso si pienso que la noticia de Clarín no augura nada bueno para los trabajadores. Pero hagamos un poco de historia.

Desde 1996 está en vigencia en nuestro país la llamada *Ley de Riesgos del Trabajo (LRT)*, un producto paradigmático de lo vivido durante la década del '90 en materia de derechos laborales. En este marco aparecen las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART), paridas por la misma matriz ideológica que creó a las AFJP del sistema previsional, dando vida a un proceso de privatización de la Seguridad Social que coloca como operadores a sociedades anónimas (o sea comerciales) que intervienen con fines de lucro.

La experiencia ha sido nefasta, ya que las ART tienen intereses contradictorios con aquellos a los que tienen que dar cobertura. Entre ambas partes hay un juego de suma cero: lo que una gana la otra lo pierde. **Dar una cobertura amplia, eficiente y satisfactoria ante accidentes o enfermedades laborales, conspira contra el negocio de las ART.** Así de simple.

El accionista de la aseguradora, al cierre del balance, no pregunta cuán satisfechos han quedado los trabajadores accidentados con las prestaciones brindadas. No. Pregunta cuánto dinero ha ganado la compañía. Y esta lógica, natural e irreprochable en una empresa comercial, se transmite a todos y cada uno de los dependientes que, consciente o inconscientemente, actúan condicionados por ella. El auditor médico sabe que no puede ser muy “generoso” con los días de reposo laboral que autoriza, o con las prestaciones en especie que ordena, o con la incapacidad laboral que reconoce. Sabe (o intuye) que tal actitud le granjeará algún “tirón de orejas”, o algo más grave aún. Y si eso le pasa al profesional, imaginemos qué le ocurre, por ejemplo, a la empleada de la mesa de entradas (esto quizás explique todos los inconvenientes que les plantean a los trabajadores cuando son ellos los que intentan hacer la denuncia del siniestro, porque su empleador no quiso hacerla).

Cuando las ART consideran que las tarifas de las pólizas no cubren sus expectativas de lucro, no las incrementan, ya que la competencia es feroz y el mercado no se lo permite. Adivinanza para el lector: ¿cuál es la variable de ajuste que les facilita alcanzar la tasa de ganancia pretendida? Acertó: las prestaciones que las víctimas tienen que recibir. Esto explica, por ejemplo, un fenómeno que hace mucho tiempo venimos denunciando: en la Argentina “desaparecieron” las enfermedades profesionales. No hay más brucelosis, saturnismo, silicosis, dermatitis, asbestosis, etc.; lo cual resulta más que sorprendente en un país en el cual prácticamente no se cumplen las normas de higiene y seguridad laboral. ¿Dónde fueron a parar esos trabajadores enfermos? A las obras sociales sindicales y al hospital público. El otro damnificado ha

sido el empleador, que debió hacerse cargo de las prestaciones dinerarias, conforme al régimen legal de cobertura de enfermedades inculpables (por ejemplo, art. 208 de la L.C.T.): negocio redondo para las aseguradoras.

Las ART actúan como el escorpión, que pica a la rana que lo está ayudando a cruzar el río. Está en su naturaleza esencial y no lo puede modificar. Por eso no es reprochable su comportamiento. El lobo no tiene la culpa si se come a las gallinas. Los verdaderos responsables son los que abrieron el gallinero. Son los que hicieron una ley y un listado de enfermedades profesionales que les permitió a las ART rechazar las raíces, las hernias, las patologías columnarias, el estrés laboral, etc. Son los que generaron las condiciones para que aquéllas puedan decir que la patología casi siempre es inculpable o de vieja data y que su cobertura se limitará al “proceso agudo” (curado con un par de aspirinas), y no a las verdaderas secuelas del siniestro cuya atención, obviamente, es mucho más costosa.

Frente a estas denuncias, generalmente se esgrimen tres defensas: que la LRT ha creado las Comisiones Médicas para dirimir los conflictos que puedan plantearse entre las aseguradoras y las víctimas; que existe la Superintendencia de Riesgos del Trabajo para controlar los abusos de las ART; y que el mercado debería actuar como regulador y disciplinador de cualquier accionar abusivo, atento a la fuerte competencia que existe entre ellas. Nada de ello es cierto. **Las Comisiones Médicas de la LRT han sido absolutamente ineficaces para poner algo de equidad y justicia en el sistema.** La mayoría de los profesionales que las integran han actuado ignorando que su misión era poner equilibrio en una relación desigual. Demostraron desconocer que no había una razonable correlación de fuerzas entre las aseguradoras y las víctimas, ya que éstas se encontraban en situación de indefensión frente al poderío de las primeras. Consciente o inconscientemente fueron funcionales al negocio de las ART¹. Casi siempre se comportaron

LRT

cambio o reforma

GATOPARDISTA

con un desconocimiento alarmante de los principios básicos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Para colmo, la Comisión Médica Central se transformó en un embudo donde se amontonaron centenares de expedientes, lo que la llevó a tener demoras de más de un año para resolver los recursos de los trabajadores. Si a ello le agregamos las demoras de la Cámara Federal de la Seguridad Social, que era la última instancia, entonces nos encontramos con un procedimiento que actualmente insume un tiempo superior al de una acción judicial.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, aún en los períodos en los que tuvo funcionarios impermeables al lobby de la Unión Argentina de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, fue impotente para evitar que el sistema actuara como un “Pac-man” de los derechos de los trabajadores. Encorsetada por un marco normativo establecido para garantizar un negocio y no para proteger a las víctimas² y sin la infraestructura material y humana necesaria para poner límites a la voracidad del capital financiero que hay detrás de las ART, jamás pudo cumplir con el rol que debía tener como representante del Estado.

Por último, **la lógica siniestra que tiene la LRT**, de enfrentar a dos partes desiguales con manifiestos intereses contrapuestos, se ve reforzada por una particular característica del sistema: la parte asegurada por las ART no son los trabajadores, sino los empleadores. Los abusos y arbitrariedades de las compañías de seguros no pueden ser “sancionados” por el mercado, ya que los afectados no tienen la posibilidad de cambiar de ART. Y a la inmensa mayoría de los empleadores lo único que les interesa es el costo del seguro y no su capacidad de dar una respuesta eficaz al trabajador enfermo o accidentado.

Por lo tanto, tal como lo hemos dicho hasta el cansancio, **la Ley de Riesgos del Trabajo no admite parches**, por más buenas intenciones que tengan. No alcanza con mejorar las indemnizaciones o

eliminar algunas cuestiones instrumentales desafortunadas o directamente inconstitucionales. Mientras el sistema coloque como principal operador a entidades con fines de lucro, y las enfrente con las víctimas en un marco de desigualdad, jamás podrá ser un sistema justo.

¿Es posible sacar de la cancha a las ART en una futura reforma?

Sin lugar a dudas. Pero hace falta una clara decisión política del gobierno. Difícilmente pueda hacerlo quien termina pactando con el capital financiero la refinanciación de una parte de la deuda pública, a cambio de no meterse con el negocio de las AFJP (que se están quedando con casi el 40% del aporte de los futuros jubilados). Por ello no nos llama la atención que el proyecto de reformas a la LRT que ha elaborado el Ministerio de Trabajo (aun sin estado parlamentario) mantenga a las ART como principales operadoras del sistema. Lo único novedoso es que también se pretende autorizar el funcionamiento de entidades sin fines de lucro, como cooperativas y sociedades de seguros mutuos, cuyo único objeto debería ser el que la ley le asigna a las ART.

Con estos cuestionamientos no estamos propugnando, bajo ningún punto de vista, un retorno al pasado. Pensamos que hay que mantener el sistema de seguro obligatorio, el cual debería estar gestionado por un organismo estatal de características similares a las del PAMI y podría utilizar los servicios de las obras sociales sindicales para el otorgamiento de las prestaciones en especie, las cuales están en condiciones de brindarlo en todo el territorio del país, y seguramente mejor que las ART.

¹Entre los profesionales de las ART y los de las Comisiones Médicas han creado nuevas doctrinas médicas, como la que dice que una hernia inguinal jamás es un siniestro laboral, o la que estableció que la columna del Príncipe de Gales es igual a la de “Cacho” Martínez, estibador, ya que las tareas de esfuerzo son absolutamente inocuas para esa parte del cuerpo humano.

²¿Recuerdan cuando la vida de un trabajador se cotizaba a \$55.000?



La Volkswagen

Como parte de un plan mundial, la filial de la empresa alemana prepara en Brasil un plan para despedir a 6.000 trabajadores que incluye el congelamiento salarial y un retroceso en las condiciones de trabajo.

“Cuando veas las barbas de tu vecino afeitarse, pon las tuyas en remojo”...

Ajuste y Resistencia

La Volkswagen pasó a liderar el sector automotriz en Europa, logrando ganancias netas en el primer trimestre de 2006 superiores a los 300 millones de euros. Asimismo, sus ventas en el mercado norteamericano durante los primeros siete meses de 2006 fueron un 17,3 por ciento mayores a lo registrado en igual período en 2005. Todas estas buenas noticias para los accionistas de la empresa alemana y sus directivos no podrán ser compartidas ni por sus trabajadores y ni por los proveedores de las 13 plantas que la empresa tiene desparramadas en el mundo.

En la primavera europea, los directivos de la Volks anunciaron en Wolfsburg - donde está la casa matriz -, un plan para aumentar la competitividad de la empresa, que significaba el despido de unos 20.000 trabajadores en sus

plantas alemanas y otras medidas de ajuste a nivel mundial. Imitaba así a la General Motors, que en 2005 llevó a cabo en sus terminales una ofensiva baja de los salarios y una reducción de puestos de trabajo. A los trabajadores norteamericanos GM le habló en el idioma “reaganiano”: “o aceptan por convenio la baja o nos vamos a producir a México”, recordando aquel famoso apotegma del presidente-actor cuando dijo: “el secreto de nuestra prosperidad se resume en dos palabras: está despedido”.

Al encenderse la alarma en Wolfsburg, la amenaza corrió por toda la cadena de la Volks, recordando que la globalización actualizó casi dramáticamente una vieja advertencia: “cuando veas las barbas de tu vecino afeitarse, pon las tuyas en remojo”. Las decisiones de la Volks en Alemania llegaron a Brasil rápidamente.

En mayo, la Volkswagen anunció que pensaba despedir unos 6.000 trabajadores en las cinco plantas que la automotriz alemana posee en ese país.

El anticipo de los despidos era parte de un conjunto de medidas, que los trabajadores bautizaron enseguida como “el paquete de las maldades”. Significaba también un congelamiento del salario real para este año y el próximo, la tercerización de servicios, la eliminación del descanso para los trabajadores del sector de pinturas, y una baja del 35% en la escala salarial para los nuevos contratos.

Los sindicatos se prepararon inmediatamente para una lucha que promete ser de larga duración y que no sólo compromete a los metalúrgicos. La centralidad de esta empresa que, con 650 mil unidades producidas en 2005

viene de

18

*“el secreto de nuestra prosperidad
se resume en dos palabras:
está despedido”*

está a la cabeza de la industria, tanto por las ventas en el mercado interno como por las exportaciones, compromete al conjunto de las autopartistas, la petroquímica, el comercio y los servicios de las cinco regiones donde están ubicadas las terminales. Compromete incluso a camioneros y portuarios cuyos puestos de trabajo están vinculados a la continuidad de la Volks. **“La pérdida de un puesto de trabajo en una terminal tiene un efecto cascada, porque voltea unos 47 empleos en toda la cadena productiva”**, advirtió el Sindicato de los Metalúrgicos del ABC. Para medir el efecto, habría que multiplicar los 6.000 empleos que se perderían – si se consuman los planes de la Volks – por 47, y por su repercusión en el ámbito de las familias de los trabajadores cesanteados.

La amenaza no tiene precedentes en la historia automotriz de Brasil pese a que, como en todas partes, la ofensiva de los ‘90 también allí se sintió plenamente. Al comenzar los años ‘80, sólo la terminal del ABC contaba con 42.000 trabajadores, que luego del embate del cambio tecnológico, la tercerización y la relocalización se redujeron a los 12.000 actuales. Baja de puestos de trabajo que corrió pareja con un extraordinario aumento de la productividad. Un solo ejemplo ilustra esta afirmación: la relación entre vehículos terminados y trabajadores, que era de 8,7 unidades por puesto de trabajo en 1980, es hoy de 25.9 unidades por empleado. Las automotrices en Brasil, como

en todas partes, han utilizado un arsenal de instrumentos económicos y financieros para acrecentar la productividad y las ganancias. Aprovecharon las diferencias salariales internas – no se paga lo mismo en el ABC que en Resende o Curitiba – además de numerosas exenciones impositivas regionales o municipales y créditos de la banca oficial a tasas privilegiadas. Más aún, existen varios tipos de negocios intra-firma (compras sobre/subfacturadas a fábricas satélites, pago de patentes, etc.) que facilitan la evasión o elusión de impuestos.

Sin embargo, los metalúrgicos brasileños sostienen que **no hay cómo conformar a la persistente carrera de la Volks por las ganancias**. Por su parte, el argumento de los ejecutivos en la discusión con los sindicatos es que el costo laboral en Brasil es caro, comparado con los valores asiáticos. En San Pablo, unos 600 dólares del valor final para un vehículo mediano representarían el costo de la mano de obra, contra unos 150 dólares que para la misma unidad se pagarían en China, según fuentes sindicales brasileñas.

De todas maneras, **la pulseada de los trabajadores con la Volks en Brasil tiene un final abierto**. Asambleas, marchas, paros y negociaciones a todo nivel (incluyendo viajes a Alemania para discutir con los máximos jefes), jalonan esta lucha que hasta ahora ha impedido la ejecución del “paquete de las maldades”.



Aviso publicado en la Revista

El Garage

número 18

noviembre 2005

El peligro sigue latente, ya que en los últimos días Bernd Pischetsrieder, presidente de la Volks, ratificó en Alemania que el programa de reestructuración (de ajuste) sigue vigente y aseguró que incluye el abandono de la producción de vehículos pequeños – que son los que generan más empleos – para concentrarse en automóviles de “gama media y alta”, por los cuales se puede obtener una mayor tasa de ganancia.

Ciertamente, tal como está planteado, **este conflicto no se puede circunscribir a los trabajadores de la Volks. Afecta a toda la cadena de proveedores y al territorio donde los trabajadores y sus familias viven y consumen**. Al mismo tiempo, es un conflicto internacional, pues involucra a todas las plantas de Volkswagen en Europa y América, además de constituir una fuerte señal para el conjunto de los trabajadores de una industria en constante proceso cambio, y en el marco de una fuerte ofensiva del capital para doblegar salarios y derechos laborales.

“Pensamos que aisladamente no vamos a ninguna parte, no podemos resistir solos”, repiten los dirigentes metalúrgicos que preparan un encuentro en los próximos días para coordinar las acciones en todo Brasil. Acciones que seguramente habría que extender internacionalmente, al comprender que son peleas que comprometen la vida de todos los trabajadores, más allá de las fronteras nacionales. ■

ICI-Duperial



EL PODER POLITICO
HA SIDO INTERPELADO

La siguiente es la breve reseña de un largo conflicto, cuya incipiente resolución da cuenta de la necesidad de trascender los límites de la fábrica a la hora de exigir, junto al resto de la sociedad, que se garanticen desde el Estado los derechos de los trabajadores.

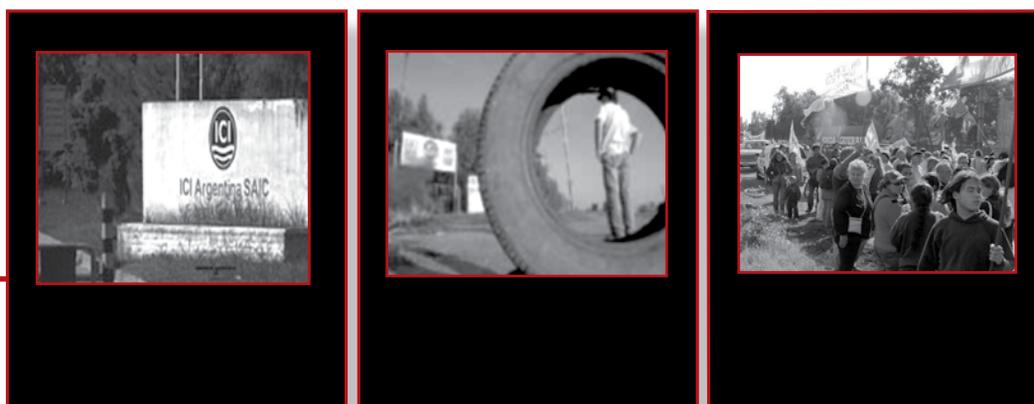
ICI-Duperial es una planta que produce ácido sulfúrico y sulfuro para ser utilizados por las industrias alimenticia, textil y minera. Está asentada desde 1935 en la provincia de Santa Fe, donde forma parte del denominado “cordón industrial de San Lorenzo” (*), zona fabril rica en experiencias de lucha, la cual registra un alto índice de trabajadores reprimidos y desaparecidos.

[*]

Cordón Industrial de San Lorenzo

La zona industrial de San Lorenzo, provincia de Santa Fe, ha generado desde sus puertos gran parte de la riqueza del país. Durante los años '70, en esta zona se concentraban millones de trabajadores combativos mientras que, en los '90s, los refugios que los congregaban camino a las fábricas empezaron a despoblarse. Muchas empresas cerraron y otras redujeron drásticamente su personal.

Desde el año 2001, una lenta pero firme recuperación industrial reanimó las plantas. Un rasgo característico de esta zona es la solidaridad obrera ante cualquier conflicto. La dura represión que allí se registró no logró doblegar la vieja costumbre de sentir como propios los conflictos de cualquiera de las demás fábricas.



La historia de lucha en ICI incluye diez años de negociaciones relativamente calmas por el aumento salarial, las cuales no lograron, sin embargo, introducir cambios en las condiciones laborales de los trabajadores. Fue entonces que estalló el primer gran conflicto, cuando en el año 2004 la empresa se rehusó a implementar aumentos dispuestos por el Estado, intentando luego dejar sin efecto un convenio interno de la empresa, de 1975, que les aseguraba también un incremento. En 2005 la empresa también rechazó un aumento salarial que la Federación Química acordó a nivel nacional, decretando un “procedimiento de crisis”.

De allí en más, se desarrolló un mecanismo de respuesta que se repetiría durante meses: ante cada reclamo, la empresa respondía con despidos a los que le seguían la conciliación obligatoria, la reincorporación y la vuelta a una situación similar. De esta manera, **algunos obreros llegaron a ser despedidos tres veces en cuatro meses.**

La modalidad de la empresa era imponer condiciones nuevas en cada caso, tercerizar trabajadores y ser intransigente ante los reclamos, **jugando siempre con el desgaste y la angustia que provocaban los despidos.**

Frente a este estancamiento y siempre acompañados por otros gremios de la región, los trabajadores apelaron a que distintos sectores de la comunidad se comprometieran con el conflicto. Se creó así un **Comité de Seguimiento de Conflictos** motorizado por distintas fuerzas políticas, a través del cual se logró que la propia vicegobernadora intervenga en la mediación, aún sin poder modificar la postura de ICI.

Ante esta situación, los gremios del cordón industrial resolvieron en mayo de 2006 realizar un paro por 48 horas en todo el cordón industrial, con piquetes y cortes de ruta que paralizaron la zona. Al término del paro se decidió tomar la planta, lo cual precipitó el viaje desde Buenos Aires de un directivo de la empresa quien, finalmente, aceptó sentarse a negociar.

Para **Daniel Santillán**, dirigente del sindicato químico de Fray Luis Beltrán, **la toma de la planta fue decisiva para destrabar el conflicto**, ya que movilizó al gerente y lo llevó



“cordón industrial de San Lorenzo” (*), zona fabril rica en experiencias de lucha, la cual registra un alto índice de trabajadores reprimidos y desaparecidos.

ICI Duperial



22

debates y trabajos

a negociar. El desgaste fue la estrategia, y la intransigencia de ICI el impulso para generar agotamiento económico y moral. “ICI no quería respetar ningún convenio, ni el nacional ni el de la empresa. Quería empezar de nuevo “a la baja” y presionaba manteniendo a la gente en la calle. Su objetivo era imponer un esquema ‘de conjunto’, diseñado sólo por ellos. La toma sorprendió a los directivos y provocó una grieta importante. No se hacía algo así desde 1972, y suponían que la gente no se animaría a esa medida. Para los trabajadores que estaban en la fábrica desde hacía más de 30 años fue una decisión difícil, porque no entendían cómo la empresa los llevaba a una situación así”. “De esta manera se quebró el tratamiento unilateral que querían imponer, con un saldo positivo para los trabajadores, ya que se logró abrir una instancia de discusión para acordar nuevas condiciones, sobre decisiones tomadas en asambleas y con la participación de todos”.

Según el ex dirigente metalúrgico de Villa Constitución y hoy diputado gremial **Aldo Strada**, importante protagonista de la lucha desde su lugar en la Cámara, el hecho de que una multinacional de la talla de ICI, que factura 100 millones de dólares por año, manifieste una modalidad tan salvaje a la hora de atender el reclamo de los trabajadores tiene que ver con **una puja por el mecanismo de distribución de la riqueza** como aspecto fundamental. “Debemos reconocer que a la salida de la convertibilidad y a la destrucción sistemática del poder adquisitivo de los trabajadores debía suceder una pelea por el recupero, ni siquiera hablemos de aumento salarial. Lo que está en discusión en la Argentina es el modelo de distribución de la riqueza. Cuando ICI quiso arrasar con el convenio de 1975 mostró que quiere desconocer un acuerdo perteneciente a una etapa del país con un esquema diferente de distribución de la riqueza. Esta es la verdadera intención que se nos revela. Y se ampara en su intransigencia, ante una decisión homologada por el Ministerio de Trabajo de aceptarle su procedimiento de crisis, con la cual el Estado convalidó un verdadero fraude. El comportamiento de

ICI no obedece a la torpeza: avanza y aprieta porque está acostumbrada a hacerlo. Los patrones estuvieron durante mucho tiempo ‘bancados’ por el poder político y por una dirigencia sindical corrupta que transformó a los sindicatos en empresas, vendiendo el patrimonio y la salud de los trabajadores a las ART y a las AFJP.

Nuestra intervención desde el poder político debe ser el germen de una nueva política de Estado, donde éste recupere las herramientas de distribución de la riqueza en manos de las multinacionales. De una vez por todas, en el Parlamento debemos empezar a discutir políticas de Estado, no políticas partidarias”.

Una de las claves del cierre exitoso del conflicto estuvo en el apoyo recibido por los diferentes sectores: las familias, los otros gremios (no sólo industriales), ciertos sectores de la Iglesia y un número importante de intendentes de la región.

Para **Roberto Montero**, asesor gremial de la Cámara y trabajador de la industria láctea, **“el conflicto marca un cambio de etapa general”**.

“Hasta el 2003, primaba la defensa del puesto de trabajo. Pero a partir de ese año los trabajadores percibieron la posibilidad de recuperar terreno perdido. Por otra parte, la notoria devaluación sufrida por la dirigencia gremial alentó a las empresas a mantener la posición ganada en los años ‘90. Ahora las empresas observan un cambio en la actitud de los trabajadores y se disponen a no permitir avances en la recuperación de los derechos laborales”.

“En este conflicto **lo que estaba en el fondo de la disputa era la cuota de poder de los trabajadores al interior de la empresa**”, aseguró **Julio Barroso**, Secretario de Organización del Sindicato Químico de San Lorenzo. “Después de la crisis del 2001 y con la devaluación, las condiciones se volvieron muy favorables para la

continúa en

23



empresa. Ya en el año 2004 el costo laboral ajustado por productividad había bajado de 100 a 26,4 por lo que, prácticamente, nos podrían haber cuadruplicado el sueldo. Pero la fábrica se mantuvo intransigente y no respetó nada, hostigándonos para quitarnos el convenio de empresa que regía desde 1975”.

“Durante 14 meses se mantuvieron el conflicto y la sordera patronal. Intentaron todo tipo de maniobras para hacernos perder legitimidad ante nuestros compañeros, buscando que nos vieran como si fuéramos “de afuera”. Encararon una campaña ideológica que incluyó el envío de cartas personales a nuestras esposas. Ofrecían a los compañeros supuestos cursos de capacitación que en realidad utilizaban para influenciarlos sobre cómo votar en las asambleas. Claramente, enfrentaban a los trabajadores con la conducción del Sindicato. Ante este trabajo psicológico, fue muy importante el apoyo de todas las familias. Cuando intentaron desmoralizarnos implementando la primera tanda de despidos en vísperas de Nochebuena, los compañeros decidieron reunirse en la puerta de la fábrica y pasar la Navidad allí, junto a familiares y amigos, revirtiendo por completo el desánimo general”.

“ICI fue contundente: no quería cambiar de postura respecto de la distribución del ingreso, ni aceptaba discutir las condiciones laborales. Por otra parte, quedó al descubierto que el Ministerio está muy ausente, que no controla a estas empresas, y que no hay una dirección política ni una decisión institucional a favor de equilibrar conflictos como este, protegiendo a la parte trabajadora”.

“Nuestro triunfo fue que la empresa viera que tenemos capacidad de respuesta y que podemos implementar medidas de fuerza importantes. Pudimos negociar aspectos como la polivalencia y los accidentes de trabajo, además de impedir que se

ampliara la cantidad de tareas tercerizadas. Aunque perdimos el convenio de 1975, logramos que no se impusiera uno a la baja, y abrimos los márgenes de discusión, y por lo tanto de poder, respecto de las condiciones laborales en su conjunto. **La lucha fue en todo momento masiva y hoy podemos decir que la presencia del Sindicato se ha fortalecido,** a pesar de que nuestra conducción era relativamente nueva y la anterior había durado 14 años. Nos afirmamos tanto en esta fábrica como en otras, ya que las patronales miran lo que sucedió en ICI y ven que en la fábrica más grande tuvieron que aceptar un marco y no pudieron simplemente imponerse”.

“Pudimos abrir un espacio para que nos escuchen pero debemos seguir trabajando para alimentar este logro. **Mantener y ampliar la cuota de decisión de los trabajadores al interior de la fábrica es una larga tarea. Debemos estar alertas y dispuestos a pelear”.**

Este conflicto puso en juego el **papel de la política.** Los obreros empezaron a mirar hacia fuera y llevaron el problema a la sociedad, interpelando al poder político. También mostró las grandes fallas del Estado para resolver situaciones de este tipo: la falta de dispositivos adecuados, de legislación, de elementos que obliguen a las empresas a cumplir ordenanzas y leyes.

El error de la empresa fue creer que contaba con las mismas dosis de impunidad de siempre. Pero, esta vez, el Estado jugó diferente.

Es importante que los trabajadores abandonen la idea de que las condiciones laborales sólo involucran a las empresas y que empiecen a exigir la recuperación y el cumplimiento de los mecanismos estatales que deben protegerlos.

En este sentido, se abre al debate cómo la sociedad civil controla al Estado.

ICI Argentina

ICI Argentina forma parte de un grupo internacional: es una empresa subsidiaria de ICI PLC, uno de los más grandes grupos de especialidades químicas y pinturas del mundo. ICI PLC cuenta con más de 200 plantas ubicadas en 55 países, en las que 50.000 empleados fabrican 10.000 productos (ver en el recuadro el detalle de las empresas que operan en América del Sur).

La empresa opera en Argentina desde 1928 y fue conocida como Duperial hasta 1995, año en que cambió su nombre al de ICI Argentina. La compañía, con una facturación promedio de 100 millones de dólares anuales, se ubica entre las primeras en su actividad en Argentina.

Sus oficinas comerciales y administrativas se ubican en el centro de la Ciudad de Buenos Aires y sus plantas productoras en San Lorenzo (provincia de Santa Fe) y en Palmira (Mendoza). Cada una de estas plantas responde a una de las grandes áreas de negocios en las que se organiza la empresa: químicos básicos especiales y derivados vínicos especiales.

El negocio de químicos básicos especiales, con base productiva en la ciudad de San Lorenzo, ha desarrollado una posición de liderazgo en el mercado sudamericano de productos químicos para la minería y también en los

mercados regionales de productos derivados del azufre, petroquímicos y plásticos. Desde esta planta, y aprovechando su ubicación geográfica, ICI Argentina provee también servicios logísticos e industriales.

El negocio de derivados vínicos especiales cuenta con una planta de moderna tecnología en la localidad de Palmira, donde produce ácido tartárico, aceite de pepita de uva y alcohol vínico. Este negocio procesa materias primas provenientes de la creciente industria del vino del Cono Sur de América Latina. Exporta tanto al mercado regional como a Asia, Europa y el resto de América, más del 70% de su facturación anual.

Cuando se define a sí misma, la empresa no menciona los procedimientos de crisis y los conflictos con sus empleados; antes bien, dice defender sus intereses y bienestar: *"ICI Argentina atiende las necesidades de una creciente cartera de clientes, proyectando su imagen de empresa respetuosa del Medio Ambiente y de los intereses y bienestar de sus clientes, empleados y de la comunidad general en donde opera"*. ■

Empresas pertenecientes a ICI en América del Sur.

Pais	Empresa	Actividad	Producto
Chile	Sociedad de Comercio, Acheson Colloids Quest International Chile S.A. National Starch & Chemical S.A.	Ventas Ventas Ventas	Amplia gama de productos Amplia gama de productos Amplia gama de productos
Uruguay	Pinturas Inca S.A.	Producción y ventas	Pinturas
Bolivia	ICI Pinturas Coral de Bolivia	Producción y ventas	Pinturas
Venezuela	Acheson Colloids National Starch & Chemical C.A. Quest International Venezuela C.A.	Ventas Producción y ventas Producción y ventas	Electrónica e ingeniería en materiales Adhesivos Aromatizantes
Colombia	ICI Colombia S.A. National Starch representative Quest International Servicio Industrial Colombiano Ltda (Servicol)	Ventas Ventas Ventas Producción y ventas	Amplia gama de productos Adhesivos, polímeros sintéticos y almidones Electrónica e ingeniería en materiales
Brasil	Acheson do Brasil Indúe Com Ltda ICI Brasil Quimica Ltda ICI Packaging Coatings Ltda ICI Tintas Coral Ltda National Starch & Chemical Industrial Ltda Quest International do Brasil Industria e Comercio Ltda Uniqema South America	Produc. y ventas Produc. , ventas y desarrollo Produc. , ventas y desarrollo Produc. , ventas y desarrollo Produc. y ventas Produc. y ventas Produc. y ventas Ventas	Electrónica e ingeniería en materiales Amplia gama de productos resinas y pinturas Pinturas Adhesivos, polímeros sintéticos y almidones Fragancias, aromatizantes e ingredientes para comidas Petroquímica
Argentina	Acheson Colloids ICI Argentina S.A.I.C. National Starch & Chemical Company S.A. Quest International Argentina S.A.	Ventas Producción y Ventas Ventas Producción y Ventas	Eléctrica e ingeniería en materiales Acido sulfúrico, polietileno, anhídrido phthalic, químicos para industria vitivinícola, ácido tartárico, alcohol, aceite de semillas de uva Adhesivos, polímeros sintéticos y almidones Fragancias, condimentos e ingredientes para comidas

Los pueblos de Calilegua y Libertador General San Martín, de Jujuy, se unieron en una marcha para recordar a los **30 detenidos desaparecidos** por mandato y activa complicidad de los dueños del centenario Ingenio Ledesma, presidido por Carlos Pedro Blaquier.



LUZ SOBRE EL APAGÓN DE LEDESMA

Hace 30 años, **entre el 22 y el 27 de julio de 1976**, se produciría en el Ingenio Ledesma una seguidilla de detenciones conocidas hoy como “la noche del apagón”, tal y como las llamaron en sus declaraciones ante la Conadep quienes recuerdan esas noches de horror como una sola.

Fue una semana en la que, a partir de las 22, la usina eléctrica controlada por la Dirección de Energía apagaba todas las luces, permitiendo a los soldados salir a violentar casas, amparados por la oscuridad. Se llevaron así a unas 400 personas, trasladándolas a algunas en camionetas azules de la policía y a otras en camionetas blancas de la Empresa Ledesma.

En esas noches de apagón fue detenido el médico Luis Ramón Aredez, “por darle demasiados medicamentos a los obreros”, según pudo contar antes de que lo desaparecieran para siempre, o “por hacer ocupar tierras de la empresa por los obreros cuando fue intendente”, como le dijeron a su esposa Olga Aredez cuando fue en busca de un explicación al Ingenio. “Su accionar fue siempre predisponer a los obreros en contra de la empresa”, fue la explicación.

A los detenidos de Ledesma los concentraban en el puesto de Gendarmería del Ingenio y luego los trasladaban a lugares clandestinos (fundamentalmente a Guerrero, a 20 km de Jujuy) o a cárceles. “Mucho tiempo después supimos que los listados de las personas a detener habían

salido del Ingenio Ledesma”, testimonió Raúl Bartoletti, estudiante universitario secuestrado en esas noches, llevado primero a Guerrero y luego a cárceles oficiales, pero sin acusaciones legales.

Entre los años 1974 y 1983 se registraron 108 víctimas de asesinatos y de detención-desaparición en el feudo del Ingenio Ledesma. Un ejemplo claro de la represión al servicio de los intereses de una empresa. Su patrón, Carlos Pedro Blaquier, cuya responsabilidad en lo sucedido debe determinar la justicia, escribió el 20 de enero de 2001 en la sección Cartas de los Lectores del diario La Nación: “Es comprensible - no justificable- que por las características de la naturaleza humana los menos dotados se consideren injustamente tratados e intenten sustituir a los mejor dotados. Esto es lo que con toda razón se ha llamado “la envidia igualitaria”.



Tomado de www.contraledesma.org.ar
Afi che impreso en el 2001 por CTA
Provincia de Buenos Aires con fotografía del Archivo Histórico de la Nación

*nuestras noticias
todos los días*

ACTA

La agencia de noticias de la CTA

www.agenciacta.org.ar



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

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

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

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



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

subscribirse

fetia-alta@listascta.org.ar;

e-mail:

fetia@cta.org.ar

FeTIA | Lomas

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

Están programados encuentros, cursos y asesoramiento legal gratuito para los compañeros de la región Sur.
Todos los miércoles a partir de las 18 hs.

FeTIA | Tigre

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

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

FeTIA | Capital

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

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

WWW.SINDLAB.ORG



Laboratorio Industrial Sindical USE ESTA HERRAMIENTA!

