

Curso-Taller

“Las Herramientas Legales en la Lucha Sindical”

**Comisión de Acción Gremial de la Asociación
Empleados de Comercio - Taller de Estudios Laborales**

Rosario, 14 de Marzo de 2003

Taller de Estudios Laborales

Informes del TEL

Septiembre de 2003

INDICE

Introducción	5
Algunos conceptos previos sobre el derecho laboral	6
El derecho laboral contractualista	9
La situación actual de los trabajadores y la crisis del derecho laboral contractualista	11
Las trampas del derecho, la legalidad y la legitimidad	14
Herramientas de organización gremial en el lugar de trabajo	24
<i>Ley 23551. Estabilidad del delegado gremial.</i>	
<i>Denuncia de Práctica Desleal</i>	<i>25</i>
<i>El artículo 47. Evitar despidos masivos</i>	<i>27</i>
<i>Presencia del delegado (convenio colectivo 130/75, artículo 93)</i>	<i>28</i>
Herramientas colectivas para la lucha gremial	29
<i>El derecho de huelga.</i>	
<i>Reglamentaciones y formas de ejercerlo</i>	<i>29</i>
<i>La retención de tareas</i>	<i>31</i>
<i>Asambleas informativas. Lo que la ley no dice</i>	<i>34</i>
<i>Las presentaciones legales</i>	<i>35</i>
<i>Trabajadores tercerizados y división de los trabajadores</i>	<i>36</i>
<i>Delegados gremiales y trabajadores tercerizados</i>	<i>39</i>
<i>El ejemplo de la lucha de los pasantes telefónicos en Buenos Aires</i>	<i>40</i>

Problemas de seguridad e higiene, y riesgos de trabajo	41
<i>La exigencia de información a la patronal</i>	<i>42</i>
<i>Las ART y los accidentes y enfermedades laborales</i>	<i>43</i>
<i>El artículo 212</i>	<i>50</i>
Condiciones de Trabajo	51
<i>Condiciones de trabajo y relación de fuerzas</i>	<i>51</i>
<i>Normas de la empresa. Trabajo nocturno. Jus Variandi</i>	<i>52</i>
<i>El ejemplo de la lucha de Metrovías</i>	<i>54</i>
<i>Las empresas de limpieza</i>	<i>55</i>
Formas de expresar el conflicto ante el Estado y los patrones	58
Conclusiones	62

Introducción

El material que se presenta en esta publicación es producto de una experiencia de encuentro e intercambio de ideas entre más de cuarenta delegados, activistas y dirigentes de la Asociación Empleados de Comercio de la ciudad de Rosario e integrantes del Taller de Estudios Laborales. Este encuentro se desarrolló el 14 de marzo de 2003 en la Asociación Empleados de Comercio y tuvo como tema central la discusión e información acerca de las **“Herramientas Legales para la lucha gremial”**.

El debate se organizó en base a una exposición inicial de Guillermo Pérez Crespo —abogado laboralista integrante del TEL—, sobre los problemas, los límites y las posibilidades de las herramientas legales para el accionar de los delegados gremiales. Posteriormente se realizó un animado diálogo, en el que los compañeros mercantiles relataron sus experiencias y se discutió acerca de las herramientas legales concretas ante cada caso. En este material se incluyen principales líneas del debate, organizadas según los problemas y los temas que se plantearon en el mismo.

Creemos que fue una actividad valiosa para los compañeros de la Asociación Empleados de Comercio, que vienen desarrollando una experiencia de organización gremial cuyo centro es la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo, particularmente en los supermercados. La dureza de las patronales del sector hace muy difícil la militancia gremial y, en este sentido, la experiencia de organización de la Comisión de Acción Gremial aparece como ejemplo de las tareas que pueden y deben ser desarrolladas, aún en las condiciones más adversas.

Este trabajo, así como el conjunto de la actividad que desarrolla el Taller de Estudios Laborales, intenta ser un aporte en la construcción de conocimiento que sirva para la lucha gremial y la organización de los trabajadores.

Participaron activamente en la preparación y coordinación del taller, así como en la elaboración y publicación de este material, Gloria Rodríguez, Julia Soul y Julián Gindin, integrantes del Centro de Historia Obrera (CEHO) de Rosario y colaboradores del TEL.

Algunos conceptos previos sobre el derecho laboral

Vamos a tratar de reflexionar juntos algunas cuestiones vinculadas con el derecho, a pensar un poco de qué hablamos cuando hablamos de derecho, qué significa el derecho en la realidad de los trabajadores.

Como el tema es muy complejo y excede la posibilidad de una charla, haremos apenas una aproximación general a cuestiones cuya importancia no siempre es comprendida en toda su dimensión por los compañeros.

Luego de pensar el derecho como concepto trataremos de ver rápidamente algunas herramientas legales útiles en los conflictos colectivos. Pero primero trataremos de ver dónde estamos parados cuando nos referimos a las leyes, a las normas que se nos aparecen como una estructura de la cual no podemos salir y que sin embargo muchas veces nos asfixia.

Si a cualquier persona se le pregunta qué es el derecho va a responder probablemente “*un conjunto de normas de acuerdo a un orden lógico, para un mejor ordenamiento de la sociedad*”. Y esto parece obvio, pero sin embargo no es tan así.

Es el primer gran problema que para cualquier discusión legal en cualquier conflicto tenemos que plantearnos. No es tan así porque *el derecho en realidad es un conjunto de normas que se impone en una sociedad determinada en una relación de fuerzas existente en esa sociedad*.

Entonces una norma puede ser totalmente ilógica, injusta, bárbara, pero si está dictada por una legislatura y promulgada por el Poder Ejecutivo es una norma legal y es parte del derecho vigente en esa sociedad. Y cuando señalo la necesidad de partir de esto, lo planteo porque sobre esta cuestión hay muchas confusiones.

Es común, y explicable, que los trabajadores pidan justicia a la justicia, piensen que el derecho los va a defender porque tienen la razón, esperen una respuesta que en realidad el derecho como lo hemos definido, como orden legal vigente, no está dispuesto a dar.

También se dice siempre que el derecho del trabajo es un derecho favorable a los trabajadores y esto es en gran parte falso.

En realidad, inicialmente, el derecho del trabajo es creado por los empresarios para explotar a los trabajadores. Si nosotros vamos a los orígenes, las primeras normas laborales (en los siglos 18 y 19) establecían por ejemplo que un trabajador de una fábrica no se podía ir de una localidad a vivir en otra, porque el dueño de la fábrica lo necesitaba, ya que escaseaba la mano de obra; no tenía siquiera la simple libertad de trasladarse a otra ciudad.

En la Argentina, en provincias como Buenos Aires, Santa Fe y Entre Ríos, las primeras normas laborales tienen que ver con las necesidades de trabajadores por parte de los primeros estancieros, y establecían que si el gaucho no era propietario y no tenía una libreta del patrón tenía que ir a la frontera. O sea, no podía hacer otra vida. El que no era propietario tenía que estar “conchabado” en un empleo y con la libreta del patrón que garantizaba que esa persona tenía un trabajo útil. *Útil, por supuesto, para el patrón.*

Estas son en realidad algunas de las normas laborales más antiguas que tenemos, todas destinadas a asegurar la disposición de mano de obra a los empleadores. Y, por supuesto, las normas que prohibían a los trabajadores asociarse para discutir salarios, o ir a la huelga porque “*perturbaban la libertad de trabajo*”.

Y es a partir de las luchas de cientos de miles de trabajadores que después de muchos años se empezó a construir otro derecho laboral. *Que fue un derecho de resistencia a esta explotación*, un derecho que empezó a generar algunas conquistas muy importantes: los trabajadores consiguieron después de muchas luchas imponer la conquista de una jornada laboral limitada —que no existía, podían trabajar dieciséis, dieciocho horas—, la prohibición del trabajo de los menores, la protección a la maternidad, las leyes de accidentes de trabajo.

Fueron conquistas conseguidas luego de grandes y duros esfuerzos, no fueron estas leyes concesión gratuita de ningún gobierno ni de los empleadores: éstas han sido el producto de la organización y la lucha de muchos años por parte de los trabajadores.

Por supuesto que en las distintas etapas históricas estas leyes son más fáciles o más difíciles de obtener, poner en práctica o aplicar. Muchas de estas leyes, por ejemplo, ahora siguen existiendo y no se aplican en la realidad concreta, otras han sido eliminadas.

Cualquiera de nosotros sabe que miles de trabajadores trabajan diez, once, doce horas y no cobran extras. Y si cobran extras en algunas empresas igual se les obliga a trabajar esa jornada, cuando la jornada legal es mucho más limitada. La facultad de hacer horas extraordinarias o no hacerlas estaba en el trabajador, había un ofrecimiento que debía hacer el empleador, pero era necesaria una aceptación voluntaria del trabajador; no tenía por qué ser obligado. Y acá hay empresas que siguen reconociéndolas como extras, pero sin embargo el trabajador no está en condiciones de decir “no, no quiero hacer esa jornada”.

O todos sabemos del trabajo de los menores, incluso en trabajos insalubres, en trabajo nocturno —que está prohibido—; todos vemos que la protección por accidentes de trabajo en realidad cada vez se relativiza más.

Hay una enorme variedad de accidentes y enfermedades laborales que ha sido borrada del listado que tiene la ley, y no hay forma de reclamarlos salvo por procesos muy difíciles y, por lo que se ve, la Corte está por cerrar la puerta a estos reclamos. Las várices, por ejemplo, no son consideradas como enfermedad laboral, y sin embargo es una típica enfermedad de colectiveros, taxistas, cajeras de supermercados, una enfermedad con causa habitual en tantas horas sentado sin que circule bien la sangre. Las hernias abdominales no son consideradas enfermedad laboral, a pesar de que en muchas ocasiones tienen causalidad en trabajos donde se levantan objetos pesados. El estrés y tantas patologías psíquicas ocasionadas por condiciones de trabajo extremas. Pero en este derecho, *que no es un orden lógico ni justo*, hay una norma que las excluye como enfermedades causadas por el trabajo.

Entonces *lo primero que tenemos que tener claro es que cuando vamos a discutir cualquier herramienta legal no estamos discutiendo en base a unas reglas de juego justas, lógicas o normales: estamos discutiendo en una pelea que para los trabajadores es sin cuartel*. Una pelea que va adquiriendo diferentes formas de acuerdo a los distintos momentos históricos.

El derecho laboral contractualista

Hubo una etapa histórica en el siglo veinte, donde producto del avance de los trabajadores, y también de algunas conveniencias del desarrollo capitalista, se generó un nuevo derecho de trabajo que podemos llamar contractualista. Los orígenes de este proceso son muy anteriores pero el mismo adquiere toda su dimensión en la primera mitad de ese siglo.

Con características y particularidades que tienen que ver con que empresarios y gobiernos reconocieron determinadas conquistas, reconocieron claramente la actividad de los sindicatos, y a cambio de eso obtuvieron que no se avanzara más allá de ciertos límites en los conflictos sociales.

Esta es la época de una fuerte intervención estatal, tanto en cuanto a la generación de leyes que mejoraban condiciones de trabajo como a una acción mediadora, supuestamente compensadora de la menor fuerza de los trabajadores, de hecho lo fue en la práctica cotidiana en muchos conflictos, pero siempre garante del capital.

Esta es también la época de los convenios colectivos. El convenio colectivo es una herramienta esencial en esta etapa histórica. Un sindicato, una vez obtenidos los derechos que le daba la ley, lo que buscaba era mejorar esos derechos y entonces comenzaba a presionar, llevaba a cabo medidas de fuerza y entonces obtenía un contrato colectivo con nuevas conquistas para todos los trabajadores de esa actividad, y mejores derechos que los asegurados por ley. A estos contratos entre los trabajadores y los empresarios de una determinada rama de actividad se los denomina convenios colectivos.

Y esta era una forma de ir haciendo avanzar (paso a paso diría un conocido director técnico de fútbol) la legislación laboral. Durante algunas décadas fue avanzando así. Porque cuando varios sindicatos fuertes conseguían buenos convenios colectivos empezaba la presión social para equiparar y entonces salían nuevas leyes laborales que asimilaban las conquistas sociales de estos convenios.

Así se fue avanzando y así se diseñó todo un modelo de organización sindical, de pelea sindical, de pelea por los derechos laborales, de discusión gremial en base a estos convenios colectivos.

Un modelo que se llamaba tripartito. La parte empresaria, la parte trabajadora y el Estado. El Estado como árbitro entre las dos partes que negocian, aunque siempre manteniendo su papel de representante en última instancia de los intereses fundamentales del capital, lo que no le impedía, dadas las características de esa época, laudar a veces en algunos conflictos a favor de los trabajadores.

Se llegó a creer que el derecho del trabajo iba a estar en constante evolución y que cada vez iba a ser mejor. No se pensaba que respondía a una época determinada. Y entre esas creencias se construyó el mito de que el derecho al trabajo era un derecho que era absolutamente favorable al trabajador.

Y sin embargo lo primero que está claro en el derecho al trabajo es el derecho de propiedad, dirección, organización y disciplina que tiene el empleador.

Y el derecho de propiedad del patrón sobre el producto del trabajo de sus obreros es más absoluto aún que el derecho de propiedad sobre un inmueble, en muchos aspectos está menos condicionado.

Y la potestad de imponer disciplina y sanciones es un derecho que no existe en ningún otro estamento de la sociedad, salvo en las fuerzas armadas o de seguridad. Al trabajador se lo ha sometido a una disciplina como no existe en ninguna otra relación social.

Y la facultad de cambiar unilateralmente aspectos del contrato, a la que la ley le pone límites, pero después de consagrarla expresamente en cabeza del empleador.

Y sin embargo, nos han convencido de que es favorable a los trabajadores, pero el alma, el corazón del derecho del trabajo, la esencia, es de un derecho que responde a las necesidades del capital, porque no puede ser de otra manera en la actual etapa histórica.

El capitalista es sin discusión el titular de la empresa, es el propietario del resultado del trabajo de los trabajadores, sin condicionamiento de ningún tipo. Es el que organiza la empresa unilateralmente, es el que dirige la empresa, es el que se apropia de toda la ganancia, es el que establece la disciplina en forma unilateral, el reglamento de las empresas. Todo esto incluso en contradicción con una garantía constitucional, la del art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, que establece el derecho de los trabajado-

res a una participación en las ganancias y control de la producción y colaboración (lo que implica participación) en la dirección de la misma.

Todo esto no puede llevarnos a desconocer sin embargo la enorme importancia que adquirió el derecho del trabajo también como herramienta legal en manos de los trabajadores.

Porque fue la clase trabajadora la que con su lucha le dio, en un proceso histórico de gran complejidad, la otra parte de su configuración jurídica, la de derecho de resistencia. Tampoco podemos ignorar esta otra naturaleza del derecho del trabajo, porque tiene que ver directamente con las herramientas legales que usamos en numerosos conflictos.

La situación actual de los trabajadores y la crisis del derecho laboral contractualista

La etapa histórica en que se construyó un derecho del trabajo de tipo contractualista, de conciliación y contrato de clases, tuvo que ver con las experiencias del denominado *Estado de Bienestar*. Se trató de todo un modelo social donde amplios sectores de los trabajadores adquirirían derechos sociales que les permitían una vida más digna.

Hemos visto rápidamente algunas características de un tipo histórico de derecho del trabajo, el que algunos pensaron que era eterno, y que desde hace unas décadas entró en crisis y está cuestionado y en total retroceso.

Es obvio que el intento de luchar, de defender conquistas sociales ya obtenidas en años anteriores, de poder avanzar en otras, no es un problema exclusivo de los trabajadores de comercio: es un problema del conjunto del movimiento obrero que está enfrentando desde hace ya décadas una ofensiva brutal de las patronales.

Una ofensiva que desde el TEL venimos caracterizando como sostenida y generalizada. Sostenida porque no hay día en que no nos quieran golpear, y generalizada porque realmente no hay un punto donde no quieran

cambiar algo: en las leyes, en el trabajo cotidiano, en la relación entre los trabajadores y la patronal, en las relaciones entre los propios compañeros.

Y en cuanto a la ofensiva patronal hay dos grandes objetivos o dos grandes aspectos. Uno, el que es más fácil de ver, el que vemos cotidianamente: nos quieren hacer trabajar más horas, quieren que trabajemos más y ganemos menos. Nos quieren explotar más.

Pero junto a esto hay otra pata de la ofensiva empresaria, otro aspecto, otro objetivo, que es lo que ellos llaman *disciplinamiento*. Que tiene que ver con que para poder explotarnos más y mejor necesitan una mano de obra dócil.

Y en ese marco no les alcanza con el simple apriete, el miedo a la desocupación, la represión, sino que han buscado y llevan adelante herramientas más sofisticadas. Buscan por un lado la represión como factor de disciplina, por otro lado la división (que puede pasar por generar distintos tipos de contrataciones laborales en una misma empresa —temporarios, pasantes, subcontratados, tercerizados—, impulsar competencia entre equipos de trabajo, discriminar salarios en forma arbitraria, etc.); y más aún, buscan la cooptación, que consiste en ganarle la cabeza al conjunto de los compañeros. Lo que uno puede llamar muy sencillamente “que el trabajador se ponga la camiseta de la empresa”.

Por eso sostenemos que se trata de una pelea que se da día a día, que se da en el lugar de trabajo; que es un lugar al que muchas veces no se le da bolilla pero es donde cotidianamente se construye la relación de fuerzas.

Y el tema legal atraviesa todo esto porque tiene que ver con la flexibilidad, que es búsqueda de intensificación del trabajo, y también con toda la legislación que permite la subcontratación y la tercerización, en el marco de toda una serie de normas que están buscando dividir y enfrentar a los trabajadores. Es en este contexto, de necesidad de organización y reagrupamiento de los trabajadores, es que se nos presenta el problema de las herramientas legales para la lucha gremial.

El problema está —para discutir las herramientas legales debemos tenerlo claro— que, en el marco de esta ofensiva patronal que definimos como sostenida y generalizada, ese modelo que llamamos de *derecho contractualista* estalló. Y eso significa que el capital ha encontrado nuevas formas de avanzar sobre los trabajadores y éstos descubren tardía-

mente que las respuestas que fueron útiles décadas atrás hoy no son suficientes ni eficaces.

Hoy todos nos damos cuenta de que el Estado ha reducido al máximo su papel de árbitro entre distintos sectores sociales, transformándose en gestor directo de los intereses inmediatos de la clase propietaria. Si bien siempre fue garante en última instancia de estos intereses hoy su representación es mucho más directa y brutal, su estrategia de participación es sustancialmente diferente.

Hace ya varias décadas que se viene dando un cambio paulatino en la sociedad y ahora en el conflicto social hay dos partes muy diferenciadas: Estado y empresarios por una parte y trabajadores por la otra.

Entonces todo un mecanismo de discusión entra en crisis. Los trabajadores tienen en claro que deben defender los convenios colectivos que existen, pero es difícil imaginar un convenio colectivo nuevo que signifique mejoras.

No es casual de que al revés de hace veinte o más años atrás, en que los trabajadores peleaban para que hubiese convenios colectivos y los empresarios trataban de pararlos (e incluso cada gobierno militar prohibía las discusiones paritarias), hoy son los empresarios los que quieren obligar a discutir convenios colectivos y son los sindicatos los que se oponen a la discusión.

Es decir, conciencia de debilidad, de no tener por lo menos esa tercera pata que era el Estado, que por ahí arbitraba y permitía que no hubiese un retroceso en algunos temas, y al cual se podía presionar con la movilización social. Por supuesto que hay también razones más complejas, pero podemos advertir que hay un cambio y *que este cambio incide en las herramientas de resistencia de los trabajadores*.

Entonces esta es una primera cuestión: *todo lo que los trabajadores utilizaron como herramienta durante varias décadas entra en crisis*. Hay aspectos que van a seguir teniendo validez y otros aspectos cuya validez va a ser cada vez más relativa, con lo cual los trabajadores tienen que imaginar nuevas formas de pelea.

Hoy están cuestionadas las formas de organización, de acumulación de fuerzas y de conflicto que se han dado los trabajadores en períodos anteriores, lo que no quita que muchos de sus aspectos mantengan vigencia, pero no podemos evitar repensarlas en función de las nuevas circunstancias históricas.

Para dar un ejemplo claro, hoy en día tenemos a un porcentaje enorme de los trabajadores sin trabajo. Y si yo no tengo trabajo no puedo hacer huelga, esto es básico. Ni puedo trabajar a reglamento. Entonces tengo que empezar a pensar qué otro camino, qué otra herramienta legal tengo, para ver donde estoy parado, cómo tratar de enfrentar lo que me está ocurriendo y cómo encontrar respuestas. Hasta el modelo organizativo sindical tradicional entra en crisis ante la realidad de la desocupación masiva.

Las trampas del derecho, la legalidad y la legitimidad

Para seguir avanzando en esto, antes de entrar en herramientas específicas hay otras dos cuestiones que creo que tienen importancia.

Una que consiste en la utilización de un discurso por parte del capital, de los sectores empleadores, para mentir el derecho. Para engañar las normas que se sancionan. Para ocultar su realidad.

En primer lugar se presenta a toda la población el derecho como algo justo, producto de la sociedad. Es un derecho que supuestamente viene del Estado y el Estado a su vez representa en la ficción la voluntad de toda una sociedad.

Entonces el legislador dicta una norma y ésta es la expresión de toda una sociedad. Con lo cual siguiendo este discurso llegamos a la conclusión que, por ejemplo, toda la sociedad estuvo de acuerdo en que bajaran las jubilaciones y los sueldos de los estatales, o que se apropiaran de los ahorros de todos los que tenían depósitos bancarios. Y toda la sociedad ha estado de acuerdo en que se abarataran los despidos y se despidiera tanta gente.

Porque en este discurso el derecho es el producto de la voluntad del legislador que representa la voluntad de la sociedad. En este discurso, además, se utilizan frases tramposas.

Cuando se habla de *flexibilidad laboral* nos preguntamos ¿flexibilidad de qué? Si uno escucha con atención a los legisladores cuando justifican las nuevas leyes se ve que hablan de que ambas partes flexibilicen un

derecho rígido que no sirve para responder a los nuevos tiempos. *Y acá no hay ninguna parte que flexibiliza: hay una parte que impone y otra parte que ve impuesta una nueva condición de trabajo.*

Se utiliza un discurso tramposo cuando a la primera gran ley flexibilizadora en esta nueva etapa, que fue la que introdujo inicialmente los contratos temporarios y las primeras medidas de precarización, la ley 24.013, se la llamó Ley Nacional de Empleo. Y fue la puerta para el salto al desempleo de cientos de miles de argentinos. Porque fue la que abarató despidos y la que introdujo los contratos basura y avanzó en la destrucción de la estabilidad laboral; sin embargo si uno lee los fundamentos de la ley y sus primeros artículos, en el texto está explicado que la ley es para que los argentinos tengan más empleo. Uno de los razonamientos reside justamente en que si se abaratan los sueldos, y se abaratan las indemnizaciones por despidos, y al empleador le es más fácil despedir, entonces el empleador tomaría más gente, porque no tendría después miedo a despedirla. Esto servía supuestamente para que se tomara una gran cantidad de trabajadores, y bueno, todos sabemos que no se ha tomado, que la otra parte del razonamiento nunca se dio en la realidad, que el abaratamiento de los despidos sirvió para multiplicarlos pero no para que se contratara más trabajadores.

De esto podemos seguir con un montón de ejemplos, de lo que son las mentiras en esta clase de discurso.

Que son mentiras tramposas que muchas veces son compradas por la sociedad. Por ejemplo, cuando se habla del contrato a prueba, ¿a prueba de qué? Todos sabemos que en el período de prueba no se prueba nada. Todo trabajador sabe que el contrato a prueba es en realidad una etapa de inestabilidad del trabajador. Punto. Nada más. No se está probando nada. En todo caso podrá probar el trabajador que no es demasiado contestatario, demasiado rebelde, porque entonces sí puede llegar a asustar. Pero para probar a un trabajador no se necesita este período a prueba. Es una ficción, es una mentira, es un término que se usa, que le da la ley, que le da la voluntad del legislador y que teóricamente le dio toda la sociedad, para justificar una trampa. Todo esto por un lado, o sea, la trampa del discurso mentiroso.

Por el otro lado, un riesgo que también es importante para poder discutir las herramientas legales, y es un riesgo muy común. Es más, he escuchado caer en este error a compañeros, incluso compañeros abogados muy

combativos y muy honestos, pero tiene que ver con concepciones que nos van metiendo a lo largo de muchos años, y que es la distinción entre la legitimidad y la legalidad.

Entonces decimos, “bueno, esta cuestión es legal pero no es legítima”, entonces la respuesta pasa por discutir únicamente la legitimidad. Y no es cierto.

Los trabajadores no pueden únicamente discutir la legitimidad. Tienen que discutir la legitimidad y la legalidad, porque sino son campeones morales de la derrota. Decir “esto es ilegítimo” y no poner en cuestión la legalidad es una trampa.

Cuando yo estoy cuestionando la legitimidad de una ley, decreto o resolución también estoy cuestionando la legalidad, y estoy exigiendo que cambie esa ley y para ello también me sustento en otra ley, en última instancia en la norma constitucional que garantiza el derecho a una vida digna.

No digo simplemente “esa ley es ilegítima” porque condena a la gente al desempleo y a la miseria; no sirve de nada, porque entonces caemos en la falta de herramientas. Porque las herramientas para discutir la legitimidad son herramientas morales. Es decir, cualquier persona puede decir que lo que está pasando es injusto, y es más, lo dicen a veces representantes empresarios. Eso no sirve para nada.

La cuestión pasa por discutir también la legalidad. Y ahí llegamos al tema de las herramientas sindicales, porque para discutir la legalidad tenemos que tener en cuenta en primer lugar que este derecho es un derecho de explotación, es decir que hay una legalidad impuesta; en segundo lugar es una legalidad impuesta por la fuerza, en una relación de fuerza que en este momento es muy desfavorable a los trabajadores. *Pero siempre hay una legalidad alternativa a la que podemos recurrir.*

Esto exige inteligencia, habilidad, porque vamos a discutir en desventaja. En todo conflicto vamos a discutir en desventaja, a todo conflicto lo empezamos con más posibilidades de perderlo que de ganarlo.

Sabemos que están en crisis muchas herramientas que existían en décadas pasadas porque hoy ya no es la misma etapa histórica. Y además estamos débiles, entonces tenemos que imaginar nuevas herramientas legales, nueva herramientas sindicales, pero sabiendo que tenemos que imaginarlas para que sean útiles desde la debilidad. Es decir, que nos sirvan para acumular fuerzas.

La herramienta legal no reemplaza lo otro, la conciencia, organización y lucha de la clase, pero es útil en la acumulación de fuerzas. Si yo voy a un conflicto y no planteo la discusión legal en el terreno adecuado me voy a debilitar innecesariamente. Si yo la planteo en el terreno adecuado puedo ganar o perder el conflicto, pero le va a costar más a la parte empleadora porque yo estoy utilizando una herramienta más dentro de todas las que utilizo.

Y en esto es importante tener en claro que las herramientas que se utilizan cuestionan la legalidad, no sólo la legitimidad.

Ese cuestionamiento puede ser desde la misma legalidad del sistema, en cuanto los trabajadores recurren a la ley de asociaciones sindicales, a la ley de contrato de trabajo, a las normas de higiene y seguridad, a las normas de policía de trabajo, para dar un debate en el plano de lo jurídico, norma contra norma. Y puede ser, según la coyuntura, cuando no nos alcanza la legalidad del sistema, desde una legalidad mucho más profunda, que tiene que ver con el derecho a la vida, a un trabajo y un salario dignos, y otros derechos básicos de toda persona, que *tienen existencia legal*, no constituyen solo una cuestión moral.

En el libro del TEL “*De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo*” está el ejemplo de los trabajadores de Aerolíneas Argentinas que ocuparon la pista del Aeroparque en la ciudad de Buenos Aires. Y es un delito federal. Los trabajadores de Aerolíneas, consciente o inconscientemente, lo que pusieron en tela de juicio no es solamente la legitimidad, es la legalidad: esa ley no sirve. No se puede ocupar una pista porque es un riesgo y esta acción está definida como delito federal, pero sí podemos nosotros porque tenemos un conflicto muy importante y tenemos una necesidad mucho más esencial que el vuelo de los aviones, que tiene que ver con nuestro trabajo y nuestras vidas. Entonces esa ley retrocede, otro derecho cuestiona la legalidad, no acepta esa legalidad y edifica desde nosotros otra legalidad. A una legalidad se la enfrentó desde otra legalidad más concreta, la de las normas que consagran el derecho a la vida, a tener un trabajo y ganar un salario. En este caso no alcanzaba con la legalidad del sistema, se recurrió a una legalidad más profunda y esencial.

Cuando los compañeros cortan las rutas no cuestionan únicamente la legitimidad, cuestionan la legalidad. Dicen “la ley que prohíbe ocupar las

rutar (que también es un ley federal) no es una ley válida, no es una ley aplicable, no la acepto. Porque es mucho más importante el derecho a la vida, el derecho a comer, que el derecho al tránsito, y esos derechos también son ley”. Porque el derecho a la vida también integra una legalidad, mucho más profunda, a la que tenemos que rescatar.

Estos derechos también están instrumentados en leyes, son legalidad, pero una legalidad distinta, una legalidad nuestra, a la que hay que defender, a la que no podemos ni debemos omitir.

Y a nadie le cabe duda de que es importante el derecho al tránsito, también es una garantía constitucional, pero hay garantías y garantías. Y si se ponen en la balanza digo “no, la garantía constitucional más importante evidentemente es la que habla del derecho a la vida que garantiza que una persona no puede morirse de hambre”.

Entonces se cuestiona y niega esa legalidad, y se pelea por otra legalidad. Se pelea por llevar a la mesa de discusión, al conflicto, medidas de fuerza, que quizá no están expresamente contempladas en la legalidad del sistema, pero se van a discutir porque son legales desde nuestra legalidad, y no se acepta este mecanismo que dice que la única legalidad es la que parte en un momento determinado del congreso y es aprobada por el poder ejecutivo y que teóricamente es la voluntad de toda la sociedad, sino de que existe otra legalidad que realmente es parte de la sociedad de una forma mucho más esencial, y que tiene que ponerse en la mesa de discusión y que después de todo tiene sustento en una ley que es central en nuestro ordenamiento jurídico, que es la Constitución Nacional y en otras normas como los convenios internacionales sobre derechos humanos, incluso en normas muy anteriores, de raigambre histórica.

Una advertencia: si nosotros nos atenemos a la legalidad del sistema tal como nos la imponen, corremos un enorme riesgo. Porque además hay otra complejidad, en este país como en todo país, en esta sociedad, la ley no es solamente lo que el legislador dice que es, sino lo que dice el juez. Y en definitiva la justicia generalmente dice que es lo que el sistema social y la relación de fuerzas existentes dicen que es.

Por ejemplo, hay en el código penal una norma que dice que si yo por negligencia, por impericia, causo la muerte de una persona es un homicidio culposo. Entonces, en un sencillo razonamiento lógico, si yo tengo una em-

presa y por impericia, por negligencia, hago subir a un trabajador a un andamio y se muere, es homicidio culposo: no le di la seguridad. Y si por ejemplo tengo un taller, y ese taller tiene residuos peligrosos, y se muere un trabajador: es homicidio culposo. Y sin embargo no tenemos casos de condena por homicidio culposo en relación a estos incumplimientos de seguridad laboral, porque la justicia no aplica la ley. Hay una ley que lo acepta y lo dice, pero tenemos el problema de que la relación de la fuerzas en la sociedad no lo acepta, entonces los jueces no la aplican. Y cuando la aplican, cada tantos años, ¿a quién se la aplican?: a un gerente intermedio, a un jefe o a un capataz, no a los dueños de la empresa.

Entonces, discutimos la legalidad, *no solo porque es legítimo nuestro reclamo sino porque también es legal*, porque esta interpretación que hacen los jueces, que niega la legalidad que invocamos, es un producto de la relación de fuerzas.

Se discute la legalidad, y se discute a fondo, y se hace un montón de cosas —por supuesto hay que hacerlas con habilidad e inteligencia— y se va abriendo todo un abanico de medidas de fuerza, donde se está discutiendo la legalidad del sistema. *Porque forzosamente se la tiene que discutir.*

Porque el trabajador que saca el conflicto para afuera y corta una calle no está amparado por la ley y sin embargo sí está amparado, según qué ley se aplique y cómo se interprete. Se podría decir que no está amparado por la Constitución porque está violando la libertad de tránsito y sin embargo está amparado por la Constitución porque no hace otra cosa que defender su derecho a la vida, a un trabajo y un salario digno.

El que ocupa una fábrica no está amparado por la ley y sin embargo está amparado, el que hace trabajo a reglamento tampoco porque hay jueces que dicen que el mismo no integra la garantía constitucional de derecho de huelga, pero sí está amparado porque lo que dicen esos jueces es únicamente expresión de una ideología de dominación, no de la legalidad más profunda, la que conquistaron los trabajadores al imponer el derecho de huelga.

Entonces cuando hablamos de herramientas, cuestionamos la legalidad y decimos que hay otra legalidad, que el derecho de huelga existe en toda su amplitud y que significa en sí la forma de golpear más duramente al empleador con el menor riesgo posible.

Porque nadie nos tiene por qué imponer que tiene que tener tal forma o tal otra forma. La medida de fuerza la tienen que discutir y decidir los trabajadores en base a cada realidad y en base al análisis de la relación de fuerzas. Entonces tiene que ser justamente eso: la herramienta que sirva para pegar donde más duela, en el momento más oportuno, y con el menor costo posible.

Esto significa generar otra definición, poner en tela de juicio la que se ha extendido entre muchos trabajadores en los años en que existía esta regulación Estado/ trabajadores/ empleadores, donde la huelga tenía que ser algo hecho para conseguir unas mejoras, pero generando el menor daño posible al empleador, sin salirse del límite del *contrato social* imperante.

Hoy sabemos que ni siquiera nos podemos poner a discutir si esa definición era válida o no. Porque si hoy los trabajadores se plantean como medida de fuerza generar el menor daño posible al empleador, digamos que se va perdiendo de entrada. Entonces este es uno de los elementos a tener en cuenta.

Cualquier herramienta sindical que cuestiona la legalidad tiene que golpear donde más duela, de la mejor forma, de la forma más oportuna y con el menor costo posible. Debe cuestionar la legalidad desde otra legalidad, no únicamente desde la obvia legitimidad.

Esto significa imaginar un montón de herramientas y estar en contacto con el abogado del sindicato, con el abogado de la comisión gremial, con un abogado que esté siempre en relación permanente, porque van surgiendo dudas y uno no puede dar pasos en falso. Por supuesto no se tiene que atar a la letra de la ley, por todo lo que hablamos, pero tampoco puede regalar espacios, a la legalidad del sistema, a la legalidad tramposa, hay que conocerla muy bien, para poder enfrentarla desde nuestra otra legalidad.

Se deben ir explorando las formas mejores de golpear y arriesgar lo menos posible. Sabemos que en esta realidad siempre arriesgamos, sabemos que en todo conflicto tenemos la mayor parte de las veces más posibilidades de perder que de ganarlo, que a veces es victoria un empate o es victoria una conquista tan mínima que en otra época la veíamos como derrota. Y hoy simplemente frenar despidos o impedir nuevas formas de precarización ya es una conquista.

Entonces es también en este marco legal donde tenemos que discutir cualquier herramienta que se planteen los trabajadores, ya sea sindical, a

nivel general o en un establecimiento determinado, puntualmente. Es también en ese marco en el que tenemos que dar la discusión.

A su vez es importante poder diferenciar cada caso particular, ya que habrá situaciones en que ni siquiera tendremos que cuestionar la legalidad del sistema sino manejarnos con eficacia dentro de esa legalidad. Muchas veces podemos dar esa pelea con las mismas armas que usa el sistema para la explotación, con las mismas leyes.

En esto es muy importante poder comprender en qué situación estamos parados en cada conflicto. En muchos conflictos basta manejar correctamente la misma legalidad del sistema sin ser necesario cuestionarla a fondo, en todo caso sólo estar atentos a las trampas posibles. En otros es esencial cuestionar esa legalidad desde una más profunda y más nuestra.

* Se cuestiona pero se resiste a la legalidad. Y la verdad, como vos lo planteás, hay una correlación de fuerzas que según el momento de lucha se tira el derecho para el trabajador o al revés, se restringe a fondo. En esta situación sobre todo, lo nuestro con respecto a manejar algunas cuestiones legales es más una cuestión de resistencia. Porque si vamos, por ejemplo, a una huelga por defender a nuestros compañeros de trabajo, ante un despido, ya quedamos fuera de la legalidad como se aplica hoy, ¿no? Más allá de la fuerza que podamos lograr no hay resistencia a la legalidad más que esa lucha, más que esa fuerza. No hay. Y de hecho se condensa toda esa fuerza del capital sobre nosotros aplicando con su legalidad, me parece que no hay una legalidad del otro lado.

Lo que pasa es que es una batalla que hay que dar, *la de construir esas legalidades*. De dos formas. Por un lado la resistencia, la construcción de una legalidad desconociendo la otra legalidad. Y para esto contamos con normas jurídicas, desde la Constitución hasta numerosas leyes, pero también contamos con otro concepto de derecho, muy anterior incluso a nuestra norma constitucional. El ejemplo que di, los trabajadores ocupando una pista, o los piqueteros cortando una ruta, esa es una forma de resistencia que desconoce una legalidad edificada por una sociedad que se des-

preocupa de los que van siendo excluidos, pero que también se sustenta en una legalidad que se construyó durante cientos de años de historia, que reconoce el derecho a una vida digna, a pelear contra la muerte, también hay normas que dan pie a esta otra legalidad.

Desde el poder tuvo que admitirse la existencia de esa otra legalidad, luego de intentar el procesamiento penal de miles de trabajadores por supuestos delitos federales. Hoy los cortes son una realidad que desde el sistema mismo se asume como tal.

A veces el desconocimiento de la legalidad del sistema es más abierto, es más frontal, como en el caso de los piqueteros porque no les queda otra opción. Otras veces se busca encarrilar el conflicto todo lo posible dentro de una legalidad aceptada por ambas partes, por ejemplo en muchos conflictos sindicales, donde se intenta encuadrar las medidas de fuerza en la ley de asociaciones sindicales.

Es decir, uno va utilizando todas las formas, una no excluye la otra. La cuestión es ir dando la pelea nunca supeditando nuestra decisión a lo legal (entendido como legalidad del sistema), pero siempre teniendo en cuenta este plano de lo legal, ya sea para tratar de encuadrar todo lo posible nuestras acciones en ese plano o para enfrentarlo abiertamente en nombre de otra legalidad más legítima.

Entonces a esto me refiero cuando digo que también hay que ir viendo. *No significa que la medida de fuerza se supedita a lo legal, ni significa que lo legal garantice el éxito de la medida de fuerza.* Simplemente que si ponemos las cartas legales sobre la mesa, si manejamos la cuestión de la legalidad, ganamos un espacio y ganamos en fuerza.

Un ejemplo del desconocimiento de la legalidad es el del conflicto de un supermercado en Buenos Aires: se plantea el tema de cortar una calle. Entonces vienen unos trabajadores a preguntar si está permitido cortar la calle, que en todo caso ellos podían consultar con la policía; es claro que si consultaban con la policía era obvia la respuesta, ni siquiera tenían que caminar hasta la policía. Y después fue toda una conversación sobre de qué manera hay momentos en que uno rompe esa legalidad porque la desconoce en base a la relación de fuerzas. Entonces en ese caso, donde era escasa la cantidad de trabajadores, la resolución que finalmente se tomó, que a mi juicio era correcta, después que se había discutido, era cortar la calle y

quemar gomas, pero por poco tiempo. Apenas apareció la policía empezaron a retroceder. Y a las veredas. Porque no tenían la fuerza para otra cosa. Pero lo hicieron varias veces en el día y significaba repercusión del conflicto y movilizar a la policía: ir y venir, ir y venir. Por supuesto que si la relación de fuerzas es otra, corto la calle y no me muevo. Y no porque haya una ley que lo autorice expresamente. En todo caso hay una ley que me autoriza a reclamar, a no morirme de hambre.

Porque si yo creo que tengo en la Constitución, que es una norma básica de cualquier sociedad, y en normas internacionales que garantizan derechos humanos, el derecho a la vida, a vivir, a no morirme de hambre, a la salud de mis hijos, a la educación, si tengo esos derechos debo tener el derecho de ejercitarlos. *Si no tengo cómo aplicarlos, cómo ejercitarlos, no existen.*

Lo que pasa es que a esta legalidad no nos la va a reconocer fácilmente el sistema. Ahí es donde talla el otro aspecto: la resistencia a la legalidad en base a la relación de fuerzas. Entonces va a ser o el corte por un tiempo corto o el corte largo, o el corte más pacífico o el corte con palos. Es la realidad. Es decir, lo que tampoco podemos es ignorar legalidades, aun tramposas, cuando no tenemos la fuerza para ignorarlas. Mientras más fuerzas tenemos, más negamos la legalidad mentirosa del otro.

Por ejemplo, si es un establecimiento de diez compañeros y van a una medida de protesta que una resolución del Ministerio de Trabajo la declaró ilegal, van a perder seguro la batalla. Porque no tienen ni siquiera la fuerza para desconocer esa legalidad.

Pero cuando los ferroviarios hicieron una huelga y el Ministerio de Trabajo se la declaró ilegal, ellos siguieron igual la huelga porque tuvieron la fuerza para imponer ese desconocimiento. El Ministerio de Trabajo sacó una resolución pretendiendo asegurar servicios mínimos. Y sin embargo no hubo servicios. Más allá de otros factores que hayan intervenido, no hubo servicios. ¿Dónde está la resolución del Ministerio de Trabajo? No tiene implicancia práctica, no existe. Existió en los papeles pero no en la realidad. Porque los trabajadores decidieron desconocerla, pero porque tuvieron la fuerza para desconocerla.

Entonces bueno, ahí está: en la resistencia a la legalidad de explotación, a esa otra legalidad, voy a tener que medir las fuerzas. Si no las mido perdí. Pero cuando tengo escasas fuerzas, entra a tallar ese

otro aspecto: el buscar otras legalidades que me permitan ver de qué manera encontrar otros caminos, otras herramientas que me permitan presionar al empleador.

En este marco vamos a plantear algunas herramientas legales para la lucha gremial.

Herramientas de organización gremial en el lugar de trabajo

Los trabajadores tienen en la ley muchos más derechos de los que se sabe. El problema no pasa por la ausencia de derechos. Pasa por la posibilidad o no de hacerlos respetar.

Por ejemplo el tema de los distintos patrones, la subcontratación, todo eso; en muchos casos en realidad los trabajadores tienen derechos. Prácticamente todos los casos de contratos a través de agencias eventuales son ilegales. Muchos de los casos de subcontratación tercerizada son ilegales. Hay un montón de casos.

El problema no siempre está en no tener un derecho, sino en que en esta relación de fuerzas ¿cómo puede hacer valer el derecho? Si al compañero lo despiden, hace juicio y por ahí gana la indemnización, pero se quedó sin trabajo.

La cuestión está en esos casos, en tratar de buscar la forma de hacer valer los derechos sin que el compañero quede expuesto. Porque si el compañero es un trabajador eventual —que es uno de los fraudes más comunes que hay— está uno, dos, tres años hasta que un día le dicen “se tiene que ir”, él va a decir “no soy eventual” y puede ganar el juicio, pero se quedó sin laburo.

Entonces de qué manera... hay varias formas, ninguna es fácil, ninguna es sencilla y dependen de cada caso. *O sea, no es que no haya armas: el problema es buscar cuáles son las formas válidas, las herramientas válidas que sirvan para mantener el empleo de los compañeros, las condiciones de trabajo, y no para que cobren las indemnizaciones una*

vez que los sacaron, que es una cosa diferente. O sea, derechos hay. Hay que buscar la forma de cómo hacerlos valer para que el costo sea menor.

Ley 23551. Estabilidad del delegado gremial Denuncia de Práctica Desleal

Con la anterior ley de asociaciones sindicales, cuando el delegado era muy combativo y la empresa tenía cierto poder económico lo despedía. Y en el despido debía pagarle una indemnización especial, nada más. La protección era esa.

Entonces muchas empresas no dudaban un minuto, salvo que el compañero tuviera la fuerza sindical para oponerse a ese despido —o sea la fuerza ya sea del gremio o de los propios compañeros—; sino no tenía herramientas. “Acá está toda tu plata, peso sobre peso”.

Esto cambió con la nueva Ley. *Uno de las pocas innovaciones positivas de la ley 23551 tiene que ver justamente con el derecho al delegado a que no lo despidan ni le cambien las condiciones de trabajo. No lo pueden cambiar de sección, no le pueden cambiar las condiciones de trabajo, no lo pueden cambiar de turno, no lo pueden despedir, no lo pueden suspender.* Eso está en la ley. Con la excepción de que si es despido de todos por cierre de la empresa, es distinto. O si hay suspensión de todos.

Pero eso es una protección que en realidad va más allá del delegado, porque ahora da la posibilidad de que uno pueda recargar más —en ciertos aspectos, en algunas cosas muy difíciles de plantear— al delegado, que dé la cara, porque el delegado tiene esa protección.

Pasa a ser el delegado un instrumento más eficaz de los compañeros. Para eso sirvió la ley. Porque tiene un mayor nivel de protección. Por supuesto que eso no significa que el delegado reemplace el accionar de la gente, los compañeros no pueden delegar en el delegado lo que tienen que decidir y hacer ellos. Significa que en determinados casos en los que hay posibilidad de represalia, sea el delegado el que dé la cara.

Ojo, que hay empresas que no se lo bancan y despiden delegados. Y ahí viene el tema, ha pasado varias veces, de hacer juicios sumarísimos de reinstalación de delegados. El año pasado por ejemplo pasó que en un frigorífico despidieron a una comisión gremial entera. Entonces bueno, se hizo el juicio de reinstalación y el tribunal ordenó como medida precautoria,

apenas iniciada la demanda, que los delegados durante el juicio estuvieran adentro. La empresa se negó porque no quería saber nada, estaban enloquecidos. Se les fijó un multa diaria de quinientos pesos a la empresa, con la posibilidad de aumentarla si seguían en la negativa. La empresa aguantó dos semanas, a las dos semanas, con el rostro rojo de furia el gerente los hizo entrar. Con todo un éxito para la gente, la gente recibiendo, aplaudiéndolos, y reforzando la resistencia adentro. Para eso sirve la ley.

Entonces no es que no tengamos herramientas: tenemos y hay que saberlas manejar. Porque a su vez el delegado se tiene que cuidar de no cometer errores ni caer en trampas, porque también pasan las provocaciones, el buscar para que tenga una causa de despido.

* Un luchador sindical, un delegado gremial cuando hace lo que tiene que hacer en los lugares de trabajo, es casi fija que lo van a perseguir, que lo van a reprimir mediante el derecho. O sea, el luchador sindical, el luchador gremial ¿puede estar exento si hace bien lo que tiene que hacer de ser reprimido por el derecho?

No, nunca está totalmente exento. Hay dos herramientas ahí que hay que tener en cuenta. No reemplazan por supuesto la fuerza de los trabajadores, pero sirven para la pelea en el plano de la legalidad.

Si es un delegado, el delegado plantea la *tutela propia* para cualquier estorbo en su acción sindical. Tiene que recurrir a la acción de amparo prevista en el art. 47 de la ley sindical.

Pero además está la denuncia de la práctica desleal gremial. El artículo 53 de la ley de asociaciones sindicales protege la actividad gremial dentro de la empresa. Entonces, esa denuncia se hace por vía judicial y se multa a la empresa y además queda como antecedente.

Esta herramienta, la acción por práctica desleal gremial, la tiene el delegado y también la tienen los activistas, los trabajadores. Yo sé que no es fácil usarla pero también sé que en cientos de casos que se puede usar no se usa. Porque cuando hay empresas con persecuciones, a veces se puede probar, y eso es práctica desleal gremial y es multada por la justicia. Pero no se usa.

La ley dice como práctica desleal gremial: obstaculizar o impedir la actividad legítima sindical de los trabajadores. Entonces, si un acti-

vista es perseguido a veces lo ha dificultado la prueba, que no siempre es fácil. Pero si hay una comisión gremial, puede la comisión gremial ser testigo de que están persiguiendo activistas. Los delegados son válidos como testigos, se puede ir a juicio y obtener una sanción, una multa. Y si se gana ese juicio, se le abre una brecha a la empresa y ante cualquier nueva persecución la podés meter nuevamente, ya está el antecedente.

Esto, por ejemplo, es una herramienta que está desperdiciada, en muchos casos. Yo sé que no siempre es aplicable, es decir, por ahí de cien casos va en uno. Pero el problema es que de cien casos no se utiliza en ninguno, y van mil casos y tampoco se aplica. Y ustedes me dicen ¿por qué? Y bueno, porque eso es falta de gimnasia que también tenemos los abogados laboristas, la gimnasia de buscar nuevas herramientas, o herramientas viejas en algunos casos, aggiornarlas y utilizarlas para compensar las debilidades... *pero hay fundamentalmente una responsabilidad muy grande en las organizaciones sindicales*. Es decir, siempre dentro del mapa de la debilidad existen respuestas legales posibles que nos permiten tener más fuerza, obviamente siempre con la aclaración de que no reemplazan nada, mucho menos la organización y grado de conciencia de los trabajadores.

El artículo 47. Evitar despidos masivos

Otro mecanismo que se plantea ahí —de aplicación muy difícil pero que vale la pena tener en cuenta— por ejemplo, en los despidos masivos por huelga, conseguir una medida precautoria por el artículo 47, con la gente adentro.

Pero no ya en el Ministerio de Trabajo sino en la justicia. Hay elementos. Por ejemplo un juicio sumarísimo por el artículo 47.

La protección de esa norma para activistas es mucho más difícil hacerla implementar, pero yo creo que vale la pena intentarlo en determinados supuestos de conflictos colectivos, porque el día en que una empresa empieza a perseguir y a echar activistas que no tienen la protección como delegados, por un lado se debe impulsar la práctica desleal gremial, que es más fácil, pero por otro lado se debe intentar con el artículo 47 reinstalar a los trabajadores en sus puestos de trabajo.

La acción del artículo 47 pasa por denunciar la obstaculización sindical, ya no como práctica desleal gremial, sino para pedir que se reinstalen

los activistas despedidos en el conflicto, y sí, es posible que se pierda, pero qué es lo que pasa si todos los gremios lo empiezan a hacer y un buen día empiezan a aparecer —porque hay cosas que algunos jueces más comprometidos están dispuestos a hacerlas, eso me consta— empiezan a aparecer fallos judiciales que digan “sí”. Por ahí serán revocados después en cámara o por la corte, pero ya empieza a quedar la discusión.

A veces necesitamos instalar la discusión y esto nos permite sumar fuerzas para después seguir insistiendo. Lo mismo pasa en relación a los numerosos reclamos judiciales de inconstitucionalidad de la ley de riesgos de trabajo.

Presencia del delegado (convenio colectivo 130/75, artículo 93)

* Si siendo delegado no te dejan cuando sancionan a un compañero, o sea la empresa se toma de que si el empleado no exige que el delegado esté presente no tienen por qué llamarte. ¿Qué hay de legal en eso?

En el convenio colectivo 130/75, artículo 93 especifica que “de ser posible” esa frase —“de ser posible”— condiciona bastante la presencia del delegado.

Con respecto a esta cuestión, si sancionan a un empleado, si tiene que estar el delegado o no, no está previsto en la ley. En realidad, lo que yo acostumbro a aconsejar es que los delegados en lo posible hagan con el sindicato una hojita base de como manejarse ante las sanciones.

En muchos convenios hay cláusulas que hacen referencia a la información al delegado, pero en general no se aplican. Creo que es importante una hojita a distribuir entre los trabajadores explicándoles:

- Que traten de exigir la presencia del delegado.
- Que si van a hacer un descargo exijan la presencia del delegado; porque lo peor que puede hacer un trabajador es hacer un descargo sin el delegado al lado. Hay que insistir mucho en eso.
- Nunca se reconoce una culpa. Tiempo para reconocerla hay después. Siempre hay que negarla, porque es habitual ver descargos donde creyendo que el empleador es bueno y va ser justo, el trabajador reconoce hasta

culpas y responsabilidades inexistentes, violaciones de normas que en realidad son imposibles de cumplir. Estas son cuestiones elementales que hay que recalcar mucho a los compañeros, o sea: no se reconocen las culpas, se reclama la presencia del delegado, no se hacen descargos si no está el delegado... Si me van a sancionar que me sancionen, pero que me sancionen en mejor situación. Porque si hago un descargo sólo y sin consultar antes, seguro que me van a sancionar y de la peor forma posible.

Herramientas colectivas para la lucha gremial

Las medidas de resistencia no están contempladas en forma clara en nuestra legislación sindical. La ley sindical que tenemos es producto de las presiones de uno y otro lado. Hasta hay contradicción en artículos de la misma ley. Es ambigua y no contempla expresamente ninguna acción gremial, salvo una referencia muy general al derecho de huelga.

Sí hay normas que en realidad tratan de trabar a los trabajadores, que son las normas de conciliación obligatoria, de garantías de servicios mínimos, etc. Y en su mayor parte son reglamentaciones de dudosa constitucionalidad.

No hay, no tenemos en el campo laboral, normas que nos den un marco. Entonces tenemos que tantear cómo dar la lucha en los espacios que tenemos. Utilizando todos los elementos legales que tengamos de una u otra manera. *O por lo menos los espacios que no nos están prohibidos expresamente.*

El derecho de huelga Reglamentaciones y formas de ejercerlo

Nosotros no tenemos una ley especial que reglamente el derecho de huelga, tenemos una norma constitucional que dice que los trabajadores, que los gremios, tienen el derecho de huelga. Pueden, entre sus derechos, ejercitar la huelga.

Ahí se dan tres discusiones: en primer lugar qué se quería decir con gremios. En la comisión que discutió el artículo se aclaró que cuando se hablaba de gremio se hablaba de gremio por actividad. Es una vieja acepción: el gremio de los albañiles, el gremio de los electricistas, pero no los sindicatos como organización jurídica.

Pero son muchos los jueces que aplican la concepción del gremio como organización jurídica. Entonces si los trabajadores organizados declaran una huelga, pero no a través de un sindicato —formalmente constituido, con personería gremial y no con simple inscripción—, esa huelga puede ser condenada por ilegal. Porque no estaría amparada por la Constitución.

En segundo lugar se dice que las garantías constitucionales tienen que estar reglamentadas para ver cómo se ejercen. Entonces hay normas que reglamentan el derecho de huelga estableciendo tantas limitaciones para ejercerlo que nadie lo puede llevar a la práctica en forma eficaz. Porque están los mecanismos de conciliación obligatoria, de arbitraje, de servicios mínimos garantizados, etc.

En los servicios públicos se necesita garantizar guardias mínimas que muchas veces, según los requisitos exigidos por la reglamentación, terminarían siendo mayores que en la época de actividad normal.

Ha pasado por ejemplo en el tema de los ferrocarriles, que en algunas ocasiones se les exigió cuando hacían huelga, que garantizaran guardias mínimas que eran más servicios que los normales sin hacer huelga. Por las guardias que requería un buen servicio de transporte, lo mínimo para que funcione correctamente. Entonces, acatando lo dispuesto en la reglamentación, no podía haber huelga, tenían que garantizar el servicio, no interrumpirlo.

Lo mismo pasaba en los hospitales, se podían exigir servicios que los hospitales de por sí no prestan habitualmente. Este es otro elemento a tener en cuenta: una reglamentación que les exige a los trabajadores el cumplimiento de determinados mecanismos y garantías que casi se les hace imposible ir a la huelga.

El tercer elemento es que muchos jueces —sin apoyo en norma expresa alguna— han decidido que las huelgas por motivos políticos o sociales, que no correspondan estrictamente a discusión por condiciones de trabajo o por salarios, son ilegítimas, son ilegales, no están garantizadas constitucionalmente.

Jurisprudencia mayoritaria ha decidido que las huelgas por solidaridad —aunque sea por compañeros despedidos en la propia planta, a lo mejor con mi delegado, con mi dirigente sindical— son ilegales porque no están encuadradas dentro de las garantías constitucionales.

La justicia también ha decidido mayoritariamente que la huelga legal, la que está garantizada por la norma constitucional, es aquella en la cual yo no voy al lugar de trabajo. No aquella donde yo estorbo a alguien que vaya al lugar de trabajo, no aquella donde yo hago trabajo a reglamento, no aquella donde hago quite de colaboración, ni la sorpresiva, ni la efectuada en forma rotativa o por turnos, *no aquellas que utilizan habitualmente los trabajadores*.

Entonces lo que queda como huelga permitida por el sistema es justamente aquella que en esta relación de fuerzas es la más difícil y la más inofensiva. Esta es la que nos dejan como graciosa concesión para que podamos pelear los conflictos con las dificultades actuales.

La retención de tareas

Muchas veces ocurre de que no se cuenta con la fuerza: se quiere empezar con la huelga y no se cuenta con la fuerza para que esa huelga adquiriera un carácter realmente importante. Si la huelga la van a hacer veinte sobre doscientos, es difícil. A veces hay conciencia en los trabajadores, hay ganas de hacerla, pero empiezan las presiones de la legalidad: “ojo que vamos a salir de manera ilegal”, “ojo, que pueden estar expuestos a que se declare ilegal, los vamos a despedir”.

Cuando la medida de fuerza es por grave incumplimiento contractual del empleador, como ser la falta de pago de salarios, reducción de los mismos u otras anormalidades de ese tipo, hay una herramienta que puede ser útil: la retención de tareas con sustento en la ley civil.

En algunas experiencias gremiales, y la que más trascendió fue la de los docentes de la provincia de Buenos Aires hace un año atrás pero hubo también otras, los trabajadores recurrieron a un artículo del código civil, el artículo 1201, que dice que en cualquier contrato en que una parte tiene que dar una prestación y la otra también, si la otra no cumple yo puedo retener mis prestaciones. Entonces los trabajadores dijeron: “nosotros retenemos nuestra tarea porque no nos pagan el sueldo” —en el caso de los docentes

bonaerenses les estaban pagando el sueldo atrasado y en patacones. “Retenemos nuestra tarea” no hacemos huelga. Y si el Ministerio de Trabajo llama a conciliación obligatoria. “no, porque no estamos en huelga. Si no estamos en huelga, ¿qué van a conciliar?”. Esto no es determinante, pero sirve en la pelea porque permite durante una etapa llevar a cabo la medida sin que la autoridad administrativa la corte en el inicio, y entonces poder discutir. Porque las experiencias en muchas huelgas pasan por la inmediata amenaza de ilegalidad.

Entonces esto fue utilizar una herramienta legal distinta. Se sabe que si uno la utiliza por mucho tiempo es probable también que aparezca algún juez que diga que “es retención de tarea, pero en este caso es huelga y la declaro ilegal porque...”, pero eso no significa que no se dé la pelea y que haya muchas jueces que reconozcan legal a la medida. Porque la retención de tareas está reconocida para los contratos laborales. Esto por ejemplo es un caso entre tantos otros casos.

El tema de la retención de tareas es utilizada —y se utiliza cada vez más. Es decir, no es una garantía absoluta, pero ha permitido que en lugares donde la gente estaba que sí, que no, pero que estaba la amenaza del Ministerio “apenas parás te la declaro ilegal”... bueno: la retención de tareas es una respuesta posible.

O en algunos casos donde la organización sindical ha frenado el conflicto y es una necesidad real, concreta, de los trabajadores del establecimiento —porque también sabemos que no todas las organizaciones sindicales son realmente representativas y algunas han frenado conflictos, todos conocemos casos.

Es decir, tener en cuenta el tema legal significa atender muy bien qué es lo que está haciendo el empleador, qué trampas está construyendo y cómo enfrentarlas. Y estar en contacto permanente para cerciorarse y ver “ojo, viene por este lado, viene por el otro”.

Si yo me limito a la retención de tareas tal como lo dice el código civil es probable que de alguna manera el empleador busque individualizar gente.

Entonces yo no decreto la huelga, hago retención de tareas, pero no significa que no busque mecanismos para garantizar la medida de fuerza, a la cual le estoy dando nombre de “retención de tareas” pero yo sé que es una medida de protesta colectiva, no individual, por más que para la legalidad formal sea individual.

Le tengo que dar sustento y garantizar que los compañeros no queden aislados, que haya una organización que centralice la medida, la redacción de los telegramas de intimación y de respuesta a las presiones, que asesore permanentemente.

La retención de tareas significa en principio el derecho a no concurrir al lugar. En algunas experiencias los trabajadores lo hicieron con concurrencia al lugar. Eso da lugar a toda una discusión.

Según algunos abogados laboralistas eso estaba cubierto legalmente, yo tengo mis dudas. Pero uno puede ir manejando la cuestión según como se desarrolle, si llega una intimación que dice que la retención de tareas no me permite estar en el lugar, bueno, me retiro del lugar pero continúo la retención de tareas. Voy viendo cuándo retrocedo y cuándo no. Es decir, voy buscando los espacios en esto.

Pero es la huelga, o mejor dicho una medida de fuerza realizada colectivamente, que la podemos llamar entre nosotros huelga o no, eso no importa, lo que importa es que se constituye en una herramienta legal válida en determinadas circunstancias.

Lo que no puedo hacer es una retención de tareas a reglamento. *Pero yo hago una retención de tareas buscando garantizar que no haya gente que vaya a cubrir mi puesto, garantizando asambleas, movilizaciones, todo lo que se hace en una huelga.* Pero está mandando todo el mundo telegramas individuales —porque tienen que ser individuales— comunicando al empleador que retiene las tareas en base al artículo 1201 del código civil, hasta tanto la otra parte cumpla con su obligación contractual.

La retención de tareas puede plantearse en determinados casos, no para todos. Se da cuando no me pagan salarios, se da cuando hay una grave violación de condiciones de trabajo. En principio no puedo hacerlo para mejora salarial.

Ninguna de estas formas es maravillosa, ninguna es mágica. Por eso partimos del supuesto de que somos la parte más débil. Eso está claro. Lo que estamos acá charlando es que si bien somos los más débiles eso no significa que estemos muertos, damos la pelea. ¿Cómo damos la pelea?: bueno, busquemos todas las herramientas que tenemos.

La retención de tareas sirve para algunos casos, para otros no. Si yo

tengo dudas, tengo que ir al gremio a consultar: “¿este caso va a estar amparado por la retención de tareas?”, para no dar un paso en falso.

* Yo quería preguntarte específicamente, en esos casos en que vamos al sindicato, a otro lado, y tenemos problemas con el horno... ¿podemos retener tareas?

¿Vos querés decir si vos podés retener tareas por una condición de trabajo que tiene que ver con un problema de seguridad? Sí, pero para eso justamente es muy importante el apoyo de la estructura sindical. Por ejemplo, si la cuestión pasa por seguridad, con un ingeniero industrial, o con un experto en seguridad, o con un médico, con un experto en seguridad e impacto industrial, que el sindicato lo ponga para dar apoyo en ese aspecto. Es necesario probar el riesgo y entonces podemos plantearnos retener tareas hasta tanto cese el mismo, claro que garantizando un sólido apoyo legal, porque en estos temas siempre hay polémicas.

Asambleas informativas. Lo que la ley no dice...

Otro ejemplo es el de las asambleas. Por ejemplo, una asamblea informativa en principio no es medida de fuerza desde el punto de vista legal. Pero a veces puede constituir una medida de protesta y de presión a la patronal. En esos casos más vale que los propios trabajadores no van a estar auto-engañándose, saben que están realizando una medida colectiva de fuerza.

A veces se quiere hacer una huelga por tiempo parcial para perjudicar a la patronal, pero se incurre en ciertos riesgos de ilegalidad. Pasa muchas veces que se dice “convoco a una huelga por tiempo parcial”... es una huelga y para colmo es una forma de huelga no reconocida por la ley.

Una medida posible es citar a una asamblea de información. Una asamblea que se extiende por una o dos horas y que puede llamarse en el horario pico de producción. Es una asamblea para informar a los trabajadores, eso no está prohibido por la ley. Pasa por el derecho de convocar a una asamblea y por el derecho del trabajador a participar de la misma.

Tenemos que ver cómo ir generando, en casos puntuales, pasos significativos para crear medidas basadas en legalidades alternativas —la asam-

blea en vez de paro parcial, la asamblea para informar en cada turno y que casualmente coincide con los horarios pico. Los empleadores terminan reaccionando, pero también es cierto que a veces lo hacen tarde, algunos quedan desorientados cuando se les plantea que es una asamblea, que no se está haciendo paro. En esto muchas veces es importante también el actuar de sorpresa, no dar tiempo a que el empleador traiga escribanos para presionar e intimidar a la gente para que no ingrese a la asamblea, no darle tiempo a que haga intimaciones.

* ¿Este tipo de asambleas informativas a los trabajadores, en el horario de trabajo, qué ley lo contempla?

Ninguna ley, pero tampoco hay ley que la prohíba expresamente, o limite su realización. Está en los principios del derecho sindical. En primer lugar en la Constitución está el derecho de reunirse y opinar, de organizarse y realizar actividad sindical. Y después no hay ninguna ley que lo prohíba. Los ciudadanos podemos hacer todo lo que la ley no nos prohíbe.

No hay nada que lo prohíba. Eso en primer lugar. Eso también tiene que ver con el cuestionamiento a la legalidad. No siempre nos atemos a encontrar una ley que permita. En todo caso controlemos que no haya una ley que nos la dé por la cabeza. Después nos reunimos todos y vemos qué podemos hacer.

Las presentaciones legales

Para determinados supuestos, por ejemplo en los casos de fallas de seguridad, hay otros mecanismos que a veces en casos de incumplimientos graves dan resultado, otras veces no dan resultado inmediato pero siempre son buenos para ir acumulando fuerza hacia el conflicto.

Denunciar por carta documento o por telegrama laboral las irregularidades en que incurre el empleador. Denunciar también ante el Ministerio y quedarse con copia de esos documentos, denunciar y hacer la salvedad de que eso, por sus características —y detallarlas lo más profundamente posible— pone en peligro la vida o la seguridad de los trabajadores. Denunciar las fallas de seguridad y hacer responsables a los directivos de cualquier accidente que pueda ocurrir por la falla denunciada. Entonces,

si hay un accidente es más fácil ir a una acción penal, por homicidio o por lesiones culposas.

Y después está lo otro, si hay casos en que se van dando sanciones arbitrarias, hacer presentaciones aunque sea para sentar antecedente. Pedir a la autoridad administrativa la citación de la empresa diciendo que hace sumarios a los trabajadores en forma individual, que se los aísla, que se los prepotea. Ese tipo de presentaciones se pueden hacer porque van quedando como antecedentes para cuestiones que son posteriores. O sea que esto significa ir horadando la piedra.

Por ejemplo, si hay un caso, se hace la denuncia al Ministerio de Trabajo, se dice que esta empresa acostumbra a manejarse así, con este mecanismo, que hace sumarios a los empleados y no deja estar al delegado, que el convenio lo prevé, que actúa de mala fe... entonces todo esto significa la suma de antecedentes que uno va acumulando para una pelea después más importante.

Trabajadores tercerizados y división de los trabajadores

* Nosotros tenemos repositorios externos, que van y hacen el trabajo que nos correspondería a nosotros. Por ejemplo toman personas a prueba por dos horas. Los otros días en la sucursal nuestra hubo diez personas que trabajaron dos horas cada uno a prueba, o sea que tuvieron veinte horas cubiertas con personas que iban a prueba. Y la empresa por no tomar nuevos empleados agarra a esos repositorios externos y les hacen hacer el laburo que tendrían que hacer otros. ¿Cómo nosotros como delegados podemos impedir que a la gente se la utilice de esta manera, ya que no se le paga a ninguno, es más, están en riesgo de accidentes por el trabajo que hacen?

Hay una estrategia muy clara que tiende a dividir a los trabajadores en distintas realidades. Esto busca no sólo sacar mayor provecho de los trabajadores, sino debilitarlos. Si yo empleador consigo tener en una em-

presa trabajadores de diez empresas diferentes, tengo diez realidades diferentes porque tienen supuestamente diez patrones. Si además consigo que sean diez convenios diferentes, mejor que mejor... Y si además a su vez pongo la semilla de la diferencia arbitraria, que a algunos los privilegio y a otros no, los pongo en contradicción y los voy aislando. Entonces, esto es un tema difícil.

Acá hay dos posibilidades. Una posibilidad es decir “bueno, está mal porque esos puestos de trabajo de nuestros compañeros están ocupados por trabajadores que no pertenecen al establecimiento”. Lo que pasa es que ahí, es una respuesta que tiene un elemento negativo muy fuerte, que es dividir a los trabajadores.

La otra posibilidad es romper la estrategia de la empresa, que no es fácil, buscando que esos compañeros consigan los mismos derechos que los que están. Porque si yo los consigo asimilar, le rompo la estrategia a la empresa, no le sirve dividir porque esa división cae.

En un hospital estatal donde había contratados una gran cantidad de gente de una empresa de limpieza, otra cantidad con contratos temporarios renovables periódicamente, pasantes por otro lado, becarios por otro, y además la gente de planta estable. Y a algunos les iban a cambiar el contrato para pasarlos a autónomos monotributistas, y se había generado toda una polémica donde muchos compañeros de planta estable y con otros tipos de contrataciones no veían correcto pelear para que no pasaran a ser monotributistas sino de planta estable.

Entonces la primera cuestión era ver cómo enfrentar las diferentes maniobras de los empleadores, porque implican distintos tipos de privilegio de unos sobre otros. Era una discusión que se puso sobre la mesa: cómo buscar una respuesta que no signifique enfrentar a los trabajadores, porque eso debilita.

En ese debate se plantea en la práctica la posibilidad de una respuesta que pasa por nivelar a todos. pero para arriba, y empezar a suprimir determinadas diferenciaciones, trazar una estrategia, una táctica que avanza hacia ese terreno.

En algunos casos existen, ya desde el punto de vista legal, algunas herramientas que tienen el mismo problema que yo les planteaba antes, que no es fácil plantearlas.

Se puede arriesgar, pero a veces puede salir mal: por ejemplo, si hay en un supermercado veinte, treinta repositores —por lo general, los repositores están en su gran mayoría por agencias eventuales. En realidad uno podría dialogar con los repositores, sobre todo si se los va renovando cada tanto, y convencerlos de que con el apoyo sindical de la comisión gremial, todos en bloque, pero con telegramas individuales, hagan intimaciones denunciando fraude laboral por la ley 24013, que significa que si la empresa los despiden la indemnización es doble y además un pago especial de un cuarto de sueldo por cada mes trabajado.

Eso es un elemento, lo que pasa es que no es sencillo, porque uno va a los repositores a plantearle esto y ellos responden “pero yo no sé si me van a despedir”. Y tiene la esperanza de quedarse, entonces dice “si yo ahora hago el enfrentamiento y me despiden por el enfrentamiento, ¿qué hago?”, entonces no es fácil el tema. Como por lo general la que le manda el telegrama de despido es la agencia eventual en algunos casos se puede barajar una respuesta eficaz, si ellos están organizados —pero eso exige una organización muy bien hecha con los delegados—, una presentación de inmediato a los delegados, ir al abogado del sindicato, porque ese despido no es válido si es por agencia eventual. Tiene que ser por el supermercado, porque en realidad el empleador es el supermercado, es un fraude laboral. Entonces, hay elementos.

Esto sirve no sólo para que el trabajador tenga una indemnización mayor, sino porque además de tener una indemnización mayor se le rompe la táctica a la empresa, se le quita una de las razones fundamentales por las cuales está dividiendo a la gente. Eso es poder rotar a los repositores. La intimación tiene que estar muy bien hecha, exige toda una serie de formalidades, por eso hay que ir al abogado del sindicato o a uno especializado en temas laborales, porque si se comete un error se cae la intimación. Pero si está bien hecha, aunque se haya hecho inmediatamente después del despido por la agencia eventual igual sirve, lo que pasa es que tiene que estar en contacto permanente con los delegados.

Ustedes tienen que explicarles muy bien, hacer ir al abogado del sindicato para que les explique, darles algún tipo de material. Entonces ir a explicarles a los repositores: “bueno, no hagan lío ahora, pero estén atentos, porque el día que ven que la empresa los va a despedir, vengan a vernos

enseguida porque pueden cobrar mayor indemnización”. Y esto además le corta a la empresa el juego que hace.

Además hay otros casos también. Lo que hacen los empresarios en su gran mayoría es fraude laboral, violan las leyes. El tema está en que agarran divididos a los trabajadores... Por ejemplo, los repositorios: la agencia eventual los despide, o les promete trabajos que nunca les va a dar, porque los pueden suspender por sesenta días. Y de cien, noventa nunca hacen reclamos. Los diez que hacen reclamos los ganan, van a la justicia y lo ganan pero por lo general de esos diez, nueve hacen el reclamo parcial. Son muy pocos los que hacen el reclamo en forma correcta, que denuncian el fraude laboral, intiman a la empresa principal y gana y entonces cobran la doble indemnización y la multa especial.

Delegados gremiales y trabajadores tercerizados

* Lo que no aclaró bien es el tema de los delegados con los externos, si nosotros estamos avalados para defenderlos, eso no quedó claro.

En esta cuestión terminamos en algo insólito. La ley dice que el sindicato representa a todo trabajador de la actividad y los delegados a todo trabajador dentro del establecimiento. Las empresas violan la ley, dividen a los trabajadores en veinte empresas ficticias y además pretenden que el sindicato no los puede representar porque dicen que no corresponde porque son distintas empresas de distintas actividades, o que el delegado no los puede representar porque tienen contratos especiales, temporarios, porque son pasantes.

No. El delegado representa a todos los trabajadores que desempeñan sus tareas en el establecimiento en el que fue electo delegado. Lo que pasa es que esto puede llevar en algunas situaciones a una pelea, porque esto genera conflicto con los empleadores, porque también tiene que ver con la táctica que ellos han elegido.

Si buscaron dividir, y aparece un delegado en nombre de todos, le dicen “no, vos no sos delegado de ellos”, esto hay que llevarlo al Ministerio de Trabajo o a la justicia. Porque si se niega, por ejemplo, uno le manda una carta

documento como delegado exigiéndole tal cosa. Y si la empresa contesta que el delegado no representa a esos trabajadores se hace la denuncia de práctica desleal gremial. *Porque el delegado sí representa a esos trabajadores, y eso hay que pelearlo, no hay que dejarlo.* El sindicato tiene incluso derecho a afiliarse a esos trabajadores por más que tengan contratos diferenciados.

Esta discusión, que se dio durante tanto tiempo por ejemplo en telefónicos de la Ciudad de Buenos Aires, en realidad es insólita. Si decimos que el pasante es en realidad trabajador, no hay razón legal para que no esté afiliado y si el empleador no le hace el descuento de la cuota sindical se puede instrumentar un mecanismo para que la pague en el sindicato o de otra forma, sin perjuicio de la denuncia de práctica desleal gremial.

No podemos caer en la trampa de comprar una supuesta legalidad que en realidad no es tal, que es ficticia, que es ilegal. Porque ahí sí son los empleadores que violan abiertamente la ley y no son pocos los casos en que la justicia nos da la razón. Entonces, no desperdiciemos el espacio y peleémoslo.

El ejemplo de la lucha de los pasantes telefónicos en Buenos Aires

En el caso de los pasantes telefónicos en Buenos Aires, hay una estrategia sindical. A los pasantes los iban despidiendo, el sindicato tomaba edificios con los pasantes, resistiendo ese despido. Y en definitiva se está rompiendo la estrategia de la empresa. Yo no digo que esté rota, pero se está rompiendo, porque a la larga a la empresa todos estos conflictos le van a significar empezar a pensar dos veces antes de tomar trabajadores en forma fraudulenta como pasantes.

Este es un caso ejemplar, frente a la ilusión que tenían muchas veces los compañeros que confiaban que con la ley resolvían todo, ha habido un bandazo para el otro lado, de creer que no hay ninguna herramienta. En muchos casos los compañeros de las subcontratistas no concurrían al cuerpo de delegados porque no sabían que podía defenderlos.

Pero se debe dar la pelea para que los cuerpos de delegados representen y defiendan no solamente a los trabajadores que forman la planta estable de la patronal, sino también a los que dependen de los subcontratistas, a los pasantes, a los de agencias eventuales...

Hay muchos casos donde ni desde el lado de los compañeros de la subcontratista ni desde el cuerpo de delegados hacían nada porque suponían, porque no conocían la ley, que no tenían posibilidad de hacerlo.

Problemas de seguridad e higiene, y riesgos de trabajo

La actual ley de riesgos de trabajo, la 24.557, es una ley patronal, es una ley retrógrada en muchísimos aspectos. Tras un discurso supuestamente progresista, que privilegiaría la prevención sobre la indemnización, en realidad esta ley consagra mecanismos de impunidad en relación a daños físicos y psíquicos sufridos por los trabajadores en su trabajo.

Es probablemente uno de los retrocesos más grandes que hemos tenido, porque acá podemos decir que no se retrocedió al 45, acá se retrocedió al 15. Porque la anterior ley era originariamente del año 1915, es decir que ese es el retroceso que tuvimos: casi un siglo.

Esta ley establece un listado de enfermedades laborales, las que el trabajador sufre y no están en ese listado no existen. Si bien ahora se instrumentó por decreto un mecanismo que permitiría abrir el listado en determinados supuestos, el mismo sigue siendo complejo y tramposo.

Esa ley, nadie tiene dudas, ningún juez en realidad tiene dudas, es inconstitucional. No hay discusión posible. El problema está en que hay que tener el valor de decirlo desde la función judicial.

Igual aún así hubo en muchas provincias, por ejemplo en Buenos Aires, un fenómeno que se podría caracterizar como de respuesta masiva de jueces, ya que fueron una gran cantidad los que empezaron a decretar la inconstitucionalidad de la ley.

E incluso la corte provincial la decretó, también las cortes supremas de varias provincias decretaron la inconstitucionalidad de muchos artículos, hasta que ahora tomó varios casos la corte de la nación, que es en las cuestiones laborales la última trinchera del capital y está empezando a rechazar las inconstitucionalidades.

Ahí arriba, la corte suprema, que sabemos responde en forma directa a los intereses de los empleadores. A tal punto llegó la gravedad de esta ley, tan evidente la barbaridad de esa ley, tan evidente que era una grosera violación a la Constitución, que los propios jueces empezaron a declarar masivamente, en varias provincias y en la Ciudad de Buenos Aires también, que era inconstitucional.

Pero aun con todo esta carga negativa, la ley deja algunos espacios que los trabajadores no deben desaprovechar.

Para explicarlo en pocas palabras, el sistema de prevención de la ley consiste que las empresas deben contratar una aseguradora de riesgos de trabajo, las conocidas como ART.

Las aseguradoras deben controlar que las empresas cumplan con las normas de seguridad, deben evaluar periódicamente los riesgos existentes y su evolución, deben hacer visitas periódicas al establecimiento para controlar el cumplimiento de las normas de prevención, deben definir los mecanismos correctivos de las fallas de seguridad, debe elaborar propuestas de capacitación, y los trabajadores tienen derecho a información sobre todas estas cuestiones.

Claro que en un sistema de libre mercado si la aseguradora tiene un accionar estricto de control, a la empresa le basta con contratar otra aseguradora más flexible...

La exigencia de información a la patronal

Entonces, los trabajadores, los cuerpos de delegados pueden exigirle a la empresa determinadas informaciones. Por ejemplo, qué ART tiene contratada.

Ustedes dirán que esto es básico. No, hay empresas chicas en donde los trabajadores no saben que ART tienen contratada y algunas están sin ART y lo ocultan. Se le debería exigir qué ART tiene contratada, también si se ha cumplido con las indicaciones de los planes de mejoramiento y de eliminación de riesgos que estableció la ART, se le puede exigir a la empresa la designación de una persona que es la que va a tener a su cargo el control interno de cumplimiento de seguridad de la ley.

Aparte se le puede exigir a la empresa el cumplimiento de todas las normas básicas, las normas mínimas. Estas normas de seguridad es-

tán contempladas en la resolución 38/96 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, después reformada por otras resoluciones posteriores, pero aun con vigencia en sus puntos centrales. Se les abren vías a los trabajadores: la exigencia a las ART por un lado y la exigencia a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, con posibilidad de ir a la justicia y con multas grandes en algunos casos. Esto, en realidad no se ha aprovechado bien.

Se trata de dar toda la pelea por la seguridad, porque estamos mal pero eso no significa que no peleemos por nuestro cuerpo. Por nuestra vida, por nuestro cuerpo, para no enfermarnos más. Porque después pasan los años y los trabajadores quedan arruinados por las condiciones de trabajo que debieron sufrir durante largo tiempo, y a veces son despedidos y ya no los toma nadie porque tienen enfermedades que generan el rechazo de otros empleadores

Por ejemplo, yo recuerdo muchos casos de ex trabajadores de Astilleros Astarsa, en la zona norte del Gran Buenos Aires, eran todos sordos. Llegaban a cierta edad casi totalmente sordos, porque nadie hizo respetar las condiciones de seguridad básicas para evitar la sordera.

Hay herramientas que son prácticas para hacer defender niveles de seguridad y determinadas condiciones, para presionar por las condiciones de trabajo.

Por el tema de seguridad, edilicia por ejemplo, me ha tocado participar en denuncias que han obligado a las empresas a cambiar condiciones de seguridad, aun cuando la ART trató de tapar el problema porque no le interesa perder el cliente.

Y pasa porque la ART ve que la denuncia va a la Superintendencia o a la autoridad de trabajo local, y ésta también va a apuntar a la ART, la que entonces se presenta a la empresa con los inspectores y le dice al empleador: 'no estás haciendo esto y aquello'.

Las ART y los accidentes y enfermedades laborales

* ¿Nosotros podemos exigir que se haga el examen preocupacional?

Los empleadores tienen obligación de realizar exámenes preocupacionales y las aseguradoras de garantizar la realización de exáme-

nes periódicos de los trabajadores en todas aquellas actividades donde haya presencia de factores de riesgo, todo conforme a normas contenidas en decretos reglamentarios y resoluciones de la Superintendencia. Los trabajadores pueden pedir y exigir que se hagan estos exámenes.

* ¿Y con los certificados médicos por enfermedad, que muchas veces son rechazados?

El certificado médico tiene validez, no es que no tenga validez, lo que pasa es que muchas veces la táctica de la empresa es rechazarlo. Uno tiene que seguir la discusión y plantear que el certificado es válido.

En esto como delegados tienen que insistir muchísimo, aquellos que no insistan, otros ya estarán insistiendo, exigirle a los compañeros, reclamarles, que cuando entreguen el certificado hagan firmar la copia.

Porque sino el certificado no se entregó: “no, porque yo al certificado siempre lo entregue”. “Bueno, y la copia?” “Ah, no nunca me firmaron copia”. Bueno, entonces no sirve, no está entregado. Y en esto hay que ponerse muy firmes porque yo sé que a veces da vergüenza o da temor. Pero si los compañeros no se ponen firmes en eso, vamos mal, porque es lo básico. *Yo no acredité nada, no probé nada* y me van a sancionar porque no probé nada. Porque después pasan cuatro o cinco días y me sancionan porque falté sin justificación. Entonces en esto hay que ser muy, muy insistente con los compañeros, con todo eso: se entrega el certificado, se firma la copia. No le quieren firmar la copia, que llame al delegado “¿por qué no le quieren firmar la copia?”. En esto hay que ser muy exigentes porque trae muchos problemas en la discusión.

Retomando la cuestión central, hay muchas fórmulas para defender derechos, lo que no hay que regalar es el espacio y lo que no hay que aceptar es esto, porque hay muchas empresas donde se da por supuesto que no se firma la copia, y en eso sí el delegado es fundamental. *El delegado es el puño que tiene el trabajador. Tiene que estar al lado y decir “no, señor. Le tiene que firmar la copia”*.

* Nosotros tenemos trabajadores de la carne, en carnicería, que toman frío y eso no está contemplado en el convenio y por eso

no se respetan las normas. Tenemos compañeros en calor... yo trabajo en una cocina con una temperatura infernal, tampoco está contemplado en el convenio, tampoco se nos tiene en cuenta... Nosotros pedimos como delegados más de una vez, hemos exigido para frío esto, para calor aquello, y como no está en el convenio, no nos dan respuesta. O sea las enfermedades laborales que no entran en esa lista. La Superintendencia muy pocas veces es favorable a nosotros. Yo tengo la experiencia de muchas compañeras que han ido por accidentes de trabajo y la respuesta ahí es que se hagan atender por la obra social.

Dos aclaraciones: la Superintendencia es un organismo que responde también, en última instancia, a las ART y, como tal, le interesa que las empresas no violen las normas de seguridad, pero también le interesa reducir costos del sistema a las aseguradoras. Eso está claro. Para un cambio real hay que concientizar mucho, trabajar el tema permanentemente con los propios compañeros. Es decir, constantemente discutir en los lugares de trabajo, denunciar las deficientes condiciones de trabajo, y tendría que ser una labor a tomar por los gremios porque va a ser una pelea.

Porque la vieja ley de 1915 también tenía una lista de enfermedades cerrada. Lo que pasa es que los gremios empezaron a pelear y se fue abriendo el listado. Estaban las enfermedades y los accidentes. Se creó una figura que era la de enfermedades-accidentes, para todas aquellas enfermedades que no estaban en el listado cerrado.

Con respecto a las condiciones de trabajo insalubres: no tiene por qué estar en el convenio la temperatura del horno ni el frío, no tendría por qué estar en el convenio.

Las condiciones están previstas en el decreto reglamentario de la ley de seguridad e higiene que es del año 79 y que tiene vigencia, y en distintas normas técnicas, que hacen referencia a cuestiones de temperaturas excesivas, ya sea muy caliente o fría, como condición insalubre.

Entonces eso lo que tienen que conseguir ustedes: tratar de constatarlo si es posible con un asesor. Y después de eso hacer la denuncia, ahí sí a la ART y exigirle a la ART que vaya a hacer una inspección, porque incluso podemos estar en presencia de trabajo insalubre, en ese caso la declaración

de insalubridad se tramita ante la autoridad administrativa local, y luego la confirma la Superintendencia.

Entonces, eso se puede pelear, no importa si no está en el convenio y si no es la ART la que responde hay que ir a la Superintendencia o hacer un planteo de insalubridad ante la autoridad laboral local.

En lo posible hay que tratar de contar con un experto, un ingeniero industrial o un médico especializado en este tipo de temas que pueda explicar cómo se están violando las condiciones de seguridad o de salud en el establecimiento.

Pueden aparecer algunos inconvenientes que se dan en la práctica. Por ejemplo, si la empresa puede técnicamente bajar la temperatura del horno o subir la temperatura del frío cuando va el inspector, lo va a hacer, lo que pasa es que para eso se piden varias inspecciones, se habla, se denuncia, se constata.

Puede llegar el caso de que se paralice mucho el expediente en el ámbito administrativo, habrá que recurrir a la justicia con una denuncia y pedir un mandamiento de constatación, denunciar a la empresa por incumplimiento grave. O sea, hay herramientas para constatar si se están violando las normas de seguridad o si el trabajo es insalubre.

Atender a lo legal en estos casos significa por ejemplo utilizar la herramientas de seguridad, las denuncias constantes a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo o a la autoridad administrativa laboral, que suelen ser eficaces en muchos supuestos, ¿por qué razón?: porque la Superintendencia o la autoridad de aplicación significan un factor de presión para la ART, y la ART a su vez presiona a la empresa, puede haber multas y sanciones.

Entonces estos son elementos para la pelea legal, no significa que sean la solución ni que reemplacen la acción de los trabajadores, pero vuelvo a insistir: existen y hay que tenerlos en cuenta.

Tenemos que saber dónde estamos parados, tenemos que saber que esta legalidad es de explotación, es una legalidad contraria, estamos en desventaja, pero que hay espacios para pelear incluso dentro de esta legalidad, espacios de la misma legalidad, y que cuando esos espacios no existen tenemos que pelear desde otra legalidad, que es más nuestra, que tiene que ver con el derecho a la vida y que también tiene sustento en normas jurídicas.

Se va a perder una vez, se va a perder dos y diez veces. Pero por ahí, la vez veinte conseguimos un fallo a favor.

Y ahí abrimos la puerta y después empieza un proceso nuevo... Así se construyeron muchísimas conquistas.

Por ejemplo, en la época de vigencia de la anterior ley de accidentes de trabajo, muchas patologías de columna lumbar ocasionadas por una larga sucesión de micro-traumatismos con causa laboral, hubo muchísimos fallos contrarios y cada tanto salía uno a favor, hasta que empezaron a salir muchos fallos a favor, y en la ciudad de Buenos Aires, en un plenario de toda la cámara de apelaciones ganó por mayoría la posición que reconocía estas patologías como enfermedad laboral (las denominadas enfermedades accidente).

* Una inquietud en cuanto al tema de los accidentes laborales. Tengo compañeras de panadería que, por ejemplo, no consideran que sean accidentes que de repente les baje la presión, se desmayen, se caigan y se golpeen la cabeza. O sea, es solamente accidente si se corta un dedo o si se quema... o sea, esa es mi inquietud: cuáles son realmente los accidentes laborales?

* Hay enfermedades que son crónicas, que pasan en una actividad particular, como ser las cajeras que les agarra tendinitis, y que no son reconocidas. ¿Cómo se puede hacer algo organizado, sabiendo que es una cuestión que le pasa en el supermercado a la mayoría de las cajeras?

* ¿Qué pasos a seguir en el momento de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral? Porque en realidad las ART no te atienden, no te curan el problema que vos tenés si no te atendés particularmente. ¿Qué trámites hay que hacer para poder organizar colectivamente un reclamo por enfermedades que se suceden reiteradamente por el mismo trabajo, cómo hacer un reclamo a nivel de seguridad para que se cambie la organización del trabajo que hace que se produzcan estas enfermedades.

Esta es justamente una pelea y los empleadores responden muchas veces en forma desleal, las empresas siempre tratan de no reconocer los accidentes de trabajo. Y las ART si pueden también.

Esto trae muchas dificultades: no siempre es fácil tener testigos, no siempre es fácil probar la causa laboral y además tenemos como agravante de que en algunos casos la justicia ha sido cómplice, y que en muchos accidentes han rechazado los reclamos alegando que no están claramente probadas las causas del accidente, que generan dudas, sobre todo por ejemplo en el caso de los infartos, los desmayos, las bajas de presión.

Esto va generando una discusión. De por sí, el stress no es reconocido como enfermedad laboral. Llegó a haber algunos pronunciamientos en la justicia pero no llegó a tener un reconocimiento masivo como tal y ahora menos que menos, no integra el listado de enfermedades.

En principio podemos definir como accidentes o enfermedades laborales todos aquellos que tengan una causa en la tarea que ha venido desarrollando el trabajador, aunque esa causa laboral no sea absoluta. Es decir, puede ser que el trabajador tenga antecedentes congénitos que lo predispongan para determinada patología, o que haya sufrido un problema anterior que ya lo predispuso, pero si hay una relación con su trabajo, aunque sea parcial, ya podemos hablar de causalidad laboral, de enfermedad o accidente laboral.

También puede ser que el trabajador haya descuidado cierta medida de seguridad, pero ello no quita que le corresponda la atención médica por la ART y el pago indemnizatorio en su caso.

Claro que hay muchos casos en qué es difícil precisar si existió aunque sea una concausalidad laboral real y concreta. Por otro lado, muchas veces las comisiones médicas evitan reconocer los factores concausales, toman únicamente los antecedentes que predispusieron al trabajador para sufrir determinada dolencia.

Es parte de una pelea a dar que no es sencilla. En realidad esto conviene trabajarlo con la organización sindical para tener un médico de confianza que pueda ir asesorando en cada caso particular y cómo reclamarlo, porque a veces la cuestión también está en la corrección del reclamo.

No es simple, yo creo que esto a su vez está ligado con una pregunta que interrogaba si se puede cambiar la organización del trabajo para evitar este tipo de enfermedades o accidentes.

En principio no, por lo menos en esta relación de fuerzas; la ley es muy clara: la organización del trabajo la decide el empleador y es facultad absoluta y única del empleador, lo que no quita que uno tiene que denunciar todos aquellos elementos que hagan a la inseguridad en el trabajo.

Entonces, el problema está de qué hablamos cuando hablamos de inseguridad en el trabajo: ha habido denuncias ante la autoridad administrativa diciendo que las jornadas extensas en determinadas actividades son factores de riesgo. Es decir, que si yo estoy trabajando en alturas, o con elementos químicos peligrosos o con determinado agente peligroso o de riesgo y yo trabajo diez horas, cada hora que va transcurriendo mi grado de atención es menor y estoy expuesto a un accidente después de trabajar equis cantidad de horas.

Esto tiene que ver a veces con denuncias preventivas... es parte de una estrategia ofensiva que a veces se da contra determinadas empresas. Se hace un catálogo de gravedad, de factores de riesgo que hay en esa empresa y se empiezan a hacer denuncias ante el Ministerio de Trabajo por esto y por lo otro, para tratar de generar antecedentes.

Porque esto puede generar un problema a la empresa, por ahí la presiona para cambiar alguno de los factores negativos y si no los cambia y después hay un accidente le va a hacer más factible al trabajador reclamar, porque va a denunciar que en el Ministerio de Trabajo con anterioridad se hizo la denuncia justamente por esto, y es una prueba importante para el compañero.

Entonces, por varios motivos a veces conviene hacer ese tipo de ofensiva de empezar a ver los incumplimientos serios de seguridad, empezar a marcarlos y hacer denuncias. Tratar de poner límites a la empresa, que no es fácil pero es una apuesta que hay que hacer.

En alguna época cuando el derecho laboral iba en supuesta evolución —hasta que nos cambiaron el discurso y nos cambiaron la historia— se empezó a pelear por comisiones técnicas mixtas, de trabajadores y empresarios en las grandes empresas.

Establecimientos de más de tantos trabajadores con comisiones mixtas que revisarían todas las condiciones de trabajo para ver cuáles eran los factores de riesgo. Eso los sectores empresarios en su mayoría no lo querían aprobar, hubo algunos intentos, en algunas fábricas se llegaron a probar, en la industria automotriz... en algunas actividades, pero fueron casos aislados.

Pero bueno, se puede avanzar en la pelea, también para presionar, con denuncias a la autoridad laboral o de riesgos de trabajo, en el camino de empezar a condicionar determinadas formas de gestión laboral, determinadas prácticas. Esto es parte del trabajo a hacer para cambiar la relación de fuerzas.

El artículo 212

* Yo pertenezco a una empresa de limpieza y un ex-compañero se accidentó trabajando. A los dos días lo llamaron de la empresa y lo echaron por el artículo 212 que era... por ejemplo tenía diez años de antigüedad, le correspondían ocho mil pesos y le pagaron mil ochocientos pesos. Ni la mitad. Ahora lo echaron y está con juicio. Yo quería saber si existe ese artículo 212.

Sí, el artículo 212 existe, yo no sé cuál será el caso puntual, porque a veces se distorsiona. Es el problema del teléfono descompuesto, se va cambiando la versión. Habría que ver este caso puntual.

El artículo 212 en realidad es un artículo que tiene varios párrafos y que está relacionado con la situación del trabajador que sufre un accidente o enfermedad no vinculada al trabajo, lo que se llama accidente inculpable o enfermedad inculpable, un siniestro ajeno a la relación laboral por el que quedó incapacitado o con una incapacidad parcial.

Si quedó incapacitado totalmente para cualquier actividad laboral, la empresa lo tiene que indemnizar con una indemnización por despido. Y si quedó con una incapacidad parcial la empresa le tiene que dar una actividad adecuada. Si la empresa no tiene una tarea adecuada, entonces le corresponde media indemnización por despido, no un cuarto, sino media. Además la empleadora tiene que probar que no tiene la tarea adecuada.

El compañero puede impugnar la comunicación de que no tiene la tarea adecuada y si el juez concluye que la empresa tenía la tarea adecuada pero no se la dio, va la indemnización total por despido. Esto trae toda una serie de complicaciones, ahora lo que no entiendo es el tema de que le pagaron un mil ochocientos. Parecería que ahí hay otra cuestión.

Acá hay otro problema que se da comúnmente, de que por miedo a la pérdida del empleo, el trabajador trabaja enfermo y ocultando enfermedades o secuelas de accidentes. Esto en un momento dado estalla, y cuando estalla ya no tiene reverso la enfermedad o el accidente. Además pierde el empleo. Esto no pasa por el tema legal, pasa por la debilidad que tenemos...

Condi ci ones de Trabajo

Condiciones de trabajo y relación de fuerzas

En algunos casos la relación de fuerzas es tan débil que... voy a citar un ejemplo que parece monstruoso pero que es real: las compañeras de un hipermercado en las cajas trabajaban con pañales porque no podían ir al baño en toda la jornada laboral. Entonces esto marca la relación de fuerzas, se pueden dar esos extremos.

Más vale que eso es una violación a la ley, más grosera imposible, pero marca una extrema debilidad, tan grande que ni siquiera se puede hacer respetar la norma más básica. Pero esto a su vez se da en otros establecimientos donde los baños son letrinas espantosas, donde por ejemplo, los trabajadores tienen muchas dificultades para ir al baño porque sufren muchas presiones que empiezan a manejar psicológicamente al trabajador.

Este, con otro problema que se da en las cajeras en muchos supermercados, en varios de los cuales existen normas que dicen que si se ausenta para ir al baño, tiene que hacer un arqueo de caja, un informe para que tome la suplente. Si la cajera pretende eso, por supuesto que sufre las consecuencias, entonces, entra la suplente que cubre la caja mientras va al baño. Si ese día hay un faltante se la puede acusar a la cajera que fue al baño que es la titular de la caja, y si la cajera dice que fue reemplazada, cuando se va a la justicia, el mismo empleador le dice “usted tendría que haber hecho el arqueo de caja, ¿por qué no lo hizo?”.

Esto es parte de todo el mecanismo tramposo y difícil de enfrentar si no tenemos fuerza. Pero uno va avanzando en las cosas que puede. Otras cosas las va enumerando y archivando para saber que en algún momento va a tener la fuerza para reclamarlas.

* Ahí donde estoy yo, repartimos mensajes, a los chicos “marcados” los mandan a la noche a las villas. Y los chicos no saben cómo defenderse, porque a la mañana, mal que mal, los lugares feos están tranquilos, se puede entrar... pero a la noche. ¿Entonces cómo nos defendemos?, retención de tareas no podemos hacer ahí.

En realidad yo no sé cómo será acá en Rosario. Por ejemplo en Buenos Aires en la actividad de correo, donde no hay precisamente una presencia de un gremialismo combativo, ya hace rato que en muchas zonas se estableció que no se ingresa a lugares peligrosos, y no mandan a nadie.

En realidad, ese compañero se podría oponer en forma individual y plantear el riesgo, pero le cortan la cabeza, lo despiden y como mucho obtiene la indemnización por despido pero perdió su empleo.

Pero ahí entonces lo que van a tener que ver es cómo encarar una pelea desde lo gremial para conseguir como conquista no ir a lugares peligrosos. La estrategia depende mucho de la relación de fuerzas.

Normas de la empresa

Trabajo nocturno. Jus Variandi

* La empresa está llena de normas, tiene un montón de normas, ¿cómo se puede pelear para que no existan tantas normas? que no son leyes, son reglamentos internos.

Los reglamentos de empresas generalmente son tramposos y por lo general no son conocidos por los trabajadores. Una posibilidad es intentar llevar la discusión para intentar acorralar a la empresa. No siempre da resultado, pero se puede. Ante la autoridad administrativa y en algunos casos ante la justicia, plantear como trabajadores, que saben que hay un reglamento y que piden que se cite a la empresa para saber cómo es el reglamento. Esa es una posibilidad para iniciar la pelea.

En principio no se puede discutir el reglamento, porque el reglamento existe como decisión unilateral del patrón porque esa facultad se la dio la ley, siempre y cuando se use en forma racional.

Pero no quita de que yo pueda, primero, intentar obligarlo a que diga cual es el reglamento, cosa que ya es un paso porque en muchos casos hay reglamento escrito, que por lo general no se conoce.

Lo más tremendo es que existe como una especie de versión de reglamento. Entonces uno sabe que no tiene que hacer esto, esto y esto... que a su vez le piden que lo haga, pero sabe que está mal hacerlo porque está violando tales normas, que las normas nunca las vio escritas, pero que bueno, ahí circulan, se conocen, son rumores.

Esto obliga a la empresa a ponerlas sobre la mesa, que se sepa cuales son. Las que no están, no están.

No pueden después sancionar a alguien por alguna que no esté. Incluso en el Ministerio se puede dejar planteada la arbitrariedad de tales y cuales normas, como antecedente, y la necesidad de que respecto de algunas otras sea controlada su aplicación, porque pueden ser motivo de impunidad o prepotencia por parte del empleador.

Entonces hay elementos como para marcar algún límite. No es sencillo, pero se puede hacer en algunos casos. La respuesta pasa por tratar de achicar el espacio del empleador.

Por supuesto que se puede enfrentar todas las normas del reglamento que desconozcan derechos laborales del personal, que constituyan abusos del poder del empleador.

Y también se puede denunciar preventivamente aquellos supuestos donde la empresa habitualmente obliga a sus empleados a violar la norma que ella misma fijó.

* Con respecto a las mujeres: nosotros tenemos muchas mujeres trabajando adentro de los supermercados. ¿Qué hay del turno noche para las mujeres?, ¿es legal o no es legal?

Acá hay una cuestión que es de cierta complejidad, por un lado la ley prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, a partir de las 21 horas hasta las 6 de la mañana, aunque ahora eso cambió, pero no era un tema fácil de plantear, ya que las propias compañeras no estaban interesadas en esa limitación porque les perjudicaba por su propia necesidad laboral.

La prohibición de trabajo nocturno sigue vigente para los menores,

pero tendrán que ver en cada caso concreto si se puede plantear, porque el problema está que en otra etapa uno podía hacer la denuncia y exigir que los pasen a otro turno, pero en esta etapa los despiden. Esto es lo difícil.

Hay un problema muy fuerte con la discusión de las condiciones de trabajo y la defensa del puesto.

Por ejemplo la cuestión del abuso del *jus variandi*, en derecho muchas veces se siguen usando términos latinos para designar ciertas instituciones jurídicas, debe ser porque quedan elegantes.

Se llama *jus variandi* al derecho que tiene el empleador de variar ciertas condiciones de trabajo, tiene que ver con su facultad de dirigir y organizar la empresa.

Este derecho tiene determinados límites, que pasan por la prohibición de variar determinadas condiciones en el contrato de trabajo; por ejemplo la mudanza de lugar, el cambio de horario... Bueno, a veces se puede pelear y a veces no, porque hoy en día la respuesta del empleador es “bueno, si no acepta lo despido”. El trabajador cobra la indemnización, pero no le sirve.

Entonces, estos son temas en los que estamos muy débiles y es difícil plantearlos. Por ahí es más imprescindible plantearlos en situaciones muy puntuales donde realmente hay un factor riesgo importante.

El ejemplo de la lucha de Metrovías

Ahora está en Ciudad de Buenos Aires el tema de Metrovías, de los trabajadores de subterráneos, que tienen la jornada de 8 horas. En realidad esto fue con el gobierno militar. Anteriormente, cuando eran Subterráneos de Buenos Aires, tuvieron un conflicto muy grande, que duró mucho tiempo con asesoramiento de profesionales, hicieron actuaciones en el Ministerio de Trabajo y obtuvieron la declaración de insalubridad, ganaron el conflicto.

No sólo por la labor de los profesionales, ingenieros, abogados, médicos, en el Ministerio de Trabajo... lo ganaron por la movilización de la gente.

Pero ahí valió también el uso de determinados elementos profesionales como herramienta en la pelea, y consiguieron la jornada de trabajo insalubre, de 6 horas. Después se perdió con la dictadura militar. En un momento dado recuperarán la fuerza y lo tendrán que pelear de nuevo y conseguirán nuevamente la jornada. Ese es uno de los objetivos principales de los compañeros de la actual empresa Metrovías. Y así en muchas oportunidades las

herramientas legales han servido para reforzar el peso de la gente movilizada y ganar conflictos.

Las empresas de limpieza

* En mi empresa hay dos empresas de limpieza que pertenecen al mismo dueño y que en muchas oportunidades obligó a la gente de una empresa a pasar a otra para pagarles menores sueldos. Una está en empleados de comercio y la otra en barrido y limpieza. Como es una empresa de limpieza y trabajamos todos separados hay gente de San Lorenzo que los castigan y los mandan acá a Rosario. Es un trastorno, entramos a las cinco de la mañana, se tienen que levantar a las dos de la mañana...

Hay un problema muy particular con las agencias de limpieza, creo yo porque existe una complicidad de la justicia para convalidar trampas que a su vez se fueron armando desde el Ejecutivo y desde la legislatura.

Ya con el golpe militar del 76, una de las primeras medidas fue la reforma de varios artículos de la ley 20.744 de contrato de trabajo, entre ellos el art. 30, abriendo así una puerta importante a la estrategia de fragmentación. Esto sirvió especialmente para la subcontratación de personal de limpieza y vigilancia a través de empresas contratistas.

Pasó también con los trabajadores de seguridad y de limpieza que empezaron a salir disposiciones, y además fallos judiciales, que les dan a las empresas derechos, porque dicen que tiene que ver con su actividad específica, que por su naturaleza tiene que ir de un lado a otro, y por eso le dan facultades para trasladar a la gente. Se podría decir que esas empresas, de limpieza y de seguridad, fueron la puerta de entrada a la tercerización en numerosas actividades.

Aun así, si el traslado es tan brutal como por ahí me dieron el ejemplo, que es algo realmente brutal, ahí no iría... Ahí generalmente es difícil que un juez lo apruebe y sería clara la violación a la ley.

Lo que pasa es que el problema está en ese caso en que el trabajador se puede oponer, pero pierde el trabajo. Es decir, gana el juicio, pero pierde el trabajo. Es lo que había comentado respecto del abuso del *jus variandi*.

Y en estos casos, en los casos de empresas de limpieza que por castigo los van pasando de una a otra seccional para jorobarlos, es muy difícil oponerse porque la justicia muchas veces convalida eso.

Porque además las empresas de limpieza por lo general le hacen firmar al trabajador un compromiso de aceptar traslados, que incluso en algunos supermercados también lo hacen firmar, no sé acá en la zona.

En algunos casos igual la justicia desconoce esos compromisos, pero... Uno puede pelear cuando el traslado afecta gravemente ciertos derechos personales, o no responde a necesidades de la organización del trabajo sino a características de represalia; entonces uno, si las prueba, las puede discutir. Lo que pasa es que también son peleas individuales donde lo que se consigue es la indemnización pero no el trabajo.

* Después, esto de que el delegado es delegado de los empleados de todo el local. Donde estoy yo la limpieza la hace una empresa distinta del Norte, ¿no? pero aparte los afiliaron compulsivamente al Sindicato de Barrido y Limpieza. Nosotros estamos tratando de organizar a los compañeros de limpieza para que se rebelen. Yo no sabía de esta cuestión que yo podía, al menos para tratar de organizarlos, decirles, “yo soy delegado tuyo también”... y... por ahí hasta tratar de ver la forma de que ellos se rebelen, porque están mucho más condicionados, doblemente condicionados.

En el tema de la representatividad de los trabajadores en el establecimiento hay una cuestión que puede complicar un poco y que puede dar lugar, depende del caso, a algún conflicto complejo: el tema del encuadramiento de los compañeros subcontratados. Porque en realidad, si los trabajadores están afiliados a otro sindicato y se les hace figurar un delegado, aunque éste no los represente, se puede complicar la discusión y para colmo hay algunos sindicatos que están creados por las patronales.

Para tener idea de algunos de estos sindicatos fantasmas, hay un caso de un abogado que redactó un convenio colectivo de los trabajadores de una determinada actividad, y que lo redactó por la parte empleadora y por

los trabajadores. Era el único abogado e intervenía por las dos partes, por supuesto pagado por la patronal.

Si los trabajadores no tienen delegado por otro gremio es mucho más fácil. Si tienen delegado se puede complicar por el tema del encuadramiento. En realidad, para mi forma de ver, igual se puede avanzar en esa cuestión, pero va a haber toda una pelea que es complicada, puede ganarse o perderse el conflicto. Si no tienen delegado es más fácil, se los puede representar totalmente. Si no tienen delegado ustedes los representan y además, cuando les dicen algo tienen que responder “¿por qué no? si son trabajadores del establecimiento. ¿Qué dice la ley?”.

Aun frente al rechazo del empleador, el delegado puede presentar denuncias ante la autoridad administrativa, generándole conflicto a la empresa.

* Encima es una empresa que está en dos supermercados grandes que son Libertad y Norte. Y ahí está la mayoría de los empleados de esa empresa. Entonces, lo que yo pensaba era si se podía hacer una acción conjunta, de nosotros, delegados de Libertad y de Norte para tratar de organizarlos, que elijan su delegado, que tengan su representante que va a actuar conjuntamente con nosotros.

* A los que trabajan en esta empresa de limpieza les deben como tres o cuatro meses de los cien pesos... los sueldos se los pagan a fin de mes... Entonces, nosotros, como delegados, podemos ir a hablar con la empresa que los contrata; la empresa de ellos para decirles que les pague.

Podría ser, pero a veces resulta más eficiente empezar a exigirle a la empresa principal, de la que ustedes son delegados, exigiendo que le exija a la otra empresa... Empezar a pelear por ese lado...

Además tengan en cuenta lo que se planteó al principio: el tema de una legalidad tramposa. Pero no vacilen, empiecen a desconocer todas esas trabas y aparten toda esa cuestión de la división en veinte empresas.

Si soy el delegado de los trabajadores en el establecimiento, estén o no afiliados a mi sindicato, empiezo a presionar a la empresa y a hacer todas

las movidas y a buscar todas las formas posibles, y no me tengo que atar a las trampas de esa legalidad. Y herramientas hay para hacerlo, y si no las hay debemos construirlas.

Este tema es central al conflicto entre el capital y los trabajadores. Históricamente el capital siempre ha intentado fragmentar a los trabajadores en distintas realidades, con intereses diferenciados, y los trabajadores han buscado unificar sus intereses para ganar en fuerza. Con distintas formas este conflicto es constante.

Formas de expresar el conflicto ante el Estado y los patrones

* Los trabajadores tenemos que tomar una postura junto al sindicato ante todo este atropello del patrón. Pero sabemos que la secretaría de trabajo avala a estas empresas. Ahora, ¿cómo hacemos para atacar a la secretaría? Si entramos dentro de la legalidad, la secretaría de trabajo tiene que hacer cumplir la legislación vigente y hoy por hoy no la hace cumplir, entonces las empresas se abusan de eso.

Vamos a poner algo en claro. Lo que ustedes están planteando es en relación a uno de los centros neurálgicos del sistema de explotación laboral en la Argentina. Si ustedes consiguen dar vuelta la orientación de la secretaría de trabajo sería un triunfo importante, pero es más fácil que le ganen a las empresas, porque la autoridad administrativa tiene que ver con el poder político... la secretaría de trabajo cumple una función específica.

No es como décadas atrás —justamente por ese agotamiento que hubo del sistema anterior— donde antes el sistema era tripartito y el Estado hacía de árbitro. Por supuesto un árbitro que en última instancia siempre respondió a los empleadores, pero que en muchas ocasiones servía, había un elemento que podía ser de utilidad, uno podía, según el conflicto, recurrir al Ministerio de Trabajo. Pero ahora no es así.

Ahora sabemos que en cualquier lado el Ministerio de Trabajo —la secretaría de trabajo, depende de los lugares— responde disciplinadamente, en forma más o menos indirecta, a dos partes que dan las directivas: el poder político y los sectores económicos empresarios.

En algunos casos, en circunstancias muy especiales, algunos gremios que tienen buenas vinculaciones con el poder político pueden tener peso en la secretaría de trabajo. Pero en general, cuando uno va al Ministerio o a la Secretaría de Trabajo —muchas veces es necesario ir— tiene que saber siempre que ingresa en territorio del adversario.

A eso me refiero, a que no hay una posibilidad... es como pretender decir “bueno, vamos a cambiar la empresa”.

* De repente vemos que los trabajadores, cuando le decimos que se tienen que tirar contra la empresa, tienen temor a las represalias. Ahora, si vamos todos y hacemos una movilización a la secretaría de trabajo, al Ministerio de Trabajo, va a ser distinto. Porque no lo estamos comprometiendo laboralmente con la empresa sino que llevamos el enfrentamiento a otro lugar.

Desde ya que es válido, yo no veo mal lo que vos decís. Me parece válido como medida de fuerza ir al Ministerio de Trabajo, eso se da en algunos conflictos; ir a presionar al Ministerio; rodear el Ministerio de Trabajo o la Secretaría acá en Rosario, rodear esa secretaría, presionarla, poner a la gente en la puerta, entrar los compañeros reclamando lo que corresponde, es utilizado y es relativamente habitual.

Pero siempre en última instancia va a ser lo que es el Ministerio de Trabajo. En algunos casos sí: en conflictos determinados, cuando tenés mucha gente movilizada, podés llegar a presionar al Ministerio e incidir en ciertos aspectos —siempre y cuando sea una acción política muy fuerte.

Esas son medidas válidas *Pero teniendo en cuenta esto: el Ministerio de Trabajo es parte de lo que es el poder político. Y por supuesto responde a un concepto de clase, a una determinada relación de fuerzas, no es algo ajeno a eso. Eso hay que tenerlo en claro.* Ahora si vos me decís, cuando tienen un conflicto, van a ir al Ministerio de Trabajo, a denunciar al Ministerio y a presionarlo, desde ya que sí. Es válido.

Y eso tiene como aspecto positivo, además, de que es cierto de que ahí no están tan expuestos a represalias patronales. En todo caso, depende de cómo la hagan, están expuestos a los palos de la policía, pero es otra cosa. Eso habrá también que manejarlo, pero sí, es válido. También hay que ver si es medida eficaz para presionar a la empresa. No hay recetas, depende de cada caso puntual. Por eso: hay muchos caminos y herramientas que pueden llegar a ser válidas.

* ¿No es menor el golpe que recibimos nosotros los trabajadores yendo a reclamar a la secretaría de trabajo que reclamando a la empresa?, ¿no es más duro al revés? O sea, ¿no es menor el que recibimos y es más duro el que damos?

En algunos lugares, en algunos momentos, si se presiona a la secretaría de trabajo puede ser más conveniente, en otros momentos es más práctico presionar a la empresa, por ejemplo si en ese momento la empresa tiene una gran demanda, la empresa tiene que decidir si acepta o no acepta. Eso hay que evaluarlo en el momento. Es una cuestión táctica sobre la que no hay receta previa.

* Aparte más allá de que golpeemos a la empresa o golpeemos al gobierno —porque la secretaría en realidad son cómplices, el gobierno y la patronal son cómplices— lo que importa es el grado de organización que tienen los trabajadores. Eso es lo determinante, lo fundamental. Ahora en esta primera etapa que nosotros estamos organizando, pasa lo que decía él: en un mismo lugar gente que labura por agencia contratista, gente de seguridad, hay gente laburando en un mismo establecimiento con distintos patrones. Unos tienen tres patrones, el de la agencia, el de la empresa, el que te explota, el que te está haciendo trabajar...

* Respecto de lo que decían de la secretaría de trabajo. A mí me parece que no es mala táctica —y más en estos tiempos que se están viviendo— por que se exterioriza el conflicto, se hace público. Yo veía por televisión hace poco lo que salió con el tema de

los empleados de limpieza que estuvieron en el ANSeS de acá, de Rosario, y los medios le dieron más bolilla a eso que si se hace un conflicto dentro de un establecimiento. Y yo creo que no sé si a la empresa le hacés bajar los brazos, pero sí creo que te pone en una mejor relación de fuerzas para ir a negociar algo. No sé si habrán ganado algo o habrán perdido, pero yo sé que más o menos sirve. Depende también de la relación de fuerzas de los trabajadores, si se logra llevar doscientas personas al Ministerio creo que es positivo.

* Con respecto a lo que vos hablaste, que no suplanta una cosa a la otra. El enfrentamiento con los patrones dentro del lugar de trabajo es fundamental y decisivo. Creo que las medidas definitivas, como la huelga, se toman en el lugar de trabajo porque es ahí donde realmente se afectan los intereses de los patrones. El problema son los patrones y las condiciones que imponen. La secretaría se creó en un momento particular y para una intervención mediadora. Era en una correlación de fuerzas en la cual la clase obrera tenía cierto poder para imponer algunas condiciones. Pero ahora, actualmente, las condiciones son desfavorables. La secretaría está del lado de ellos. Yo creo que es un error decirle a nuestros compañeros de que yendo a la secretaría podemos lograr algo, solamente para acumular fuerzas, hasta cierto punto. Para acumular fuerzas para después atacar donde corresponde, donde corresponde naturalmente que es en el lugar de trabajo, donde le duele económicamente al patrón y que es por donde se corta la cosa.

* Pienso que el trabajador no se valora, que de repente nunca se va a valorar como trabajador si no se valora como persona. Por eso hay que luchar. Si sacamos el miedo, y lo metemos como para que se tire la bronca contra la empresa, pero tampoco nos olvidemos que hay un ente regulador que tiene que exigir a la empresa que cumpla la legislación que hay. Entonces vamos a utilizar todas las herramientas que tenemos. Y me parece que la herramienta de una marcha a la secretaría de trabajo es importante.

La presión sobre la secretaría, las presentaciones que se pueden hacer en la misma, las movilizaciones, constituyen una táctica válida, que puede servir para sacar y exteriorizar el conflicto, aún como manera de organización.

Para acumular fuerzas y no abandonar estaciones importantes. Entonces sí puede llegar a servir. Pero siempre teniendo en cuenta que una forma de conflicto no reemplaza a la otra, y que las decisiones hay que tomarlas en el momento, de acuerdo a la interpretación que se haga sobre la situación y las fuerzas en juego.

Son cuestiones tácticas que no se pueden fijar de antemano, la respuesta la elaboran los trabajadores en el mismo conflicto.

Conclusiones

Para ir cerrando, creo que podemos concluir, luego de todo lo discutido, que hay herramientas legales y que pueden ser de gran importancia.

Volvemos a reiterar, en general nunca compensan totalmente la debilidad, ni por supuesto reemplazan el trabajo sindical, pero no se pueden ignorar porque dan fuerza a la pelea sindical.

Y a veces hay ejemplos de que han servido para volcar un conflicto en caso de paridad de fuerzas. Para volcarlo para un lado o para volcarlo para el otro, depende de cómo se las ha utilizado.

Herramientas legales hay, y muchas. En cada caso puntual se podrían utilizar varias. Obviamente ninguna asegura el resultado, pero es importante poder manejarlas y poder tenerlas presentes, porque pueden ser fundamentales en determinadas coyunturas. Quedaron sin mencionar, por cuestión de tiempo, las cadenas de solidaridad, las experiencias de boicot, las movilizaciones que sacan el conflicto al exterior del lugar de trabajo, y tantas otras respuestas que van surgiendo de la capacidad creativa de miles de trabajadores.

Y es claro que no me he referido en este encuentro a herramientas legales para el conflicto individual, salvo en respuesta a alguna pregunta puntual, aquellas que sólo sirven para obtener una mayor indemnización en

el despido o por las consecuencias de un accidente. No a esas sino a aquellas que sirven en lo colectivo.

En el enfrentamiento colectivo, para defensa de un trabajo digno, que es el piso para cualquier discusión más de fondo sobre el papel de los trabajadores y los medios de producción. Porque el trabajador aislado tiene muchas herramientas legales pero que sólo le sirven para cobrar una indemnización. Por eso yo preferí centrar en las herramientas colectivas, con las que ustedes pueden dar pelea en muchos conflictos.

Pero, bueno, hay herramientas legales, las herramientas están. No son más poderosas que las que posee la patronal, pero existen y a veces con esas herramientas se han ganado batallas muy importantes.

Porque en definitiva, los trabajadores de mil novecientos o de mil novecientos quince tenían herramientas mucho más reducidas que las que tenemos nosotros ahora, y dieron la batalla. Y ganaron enormes conquistas y generaron un derecho laboral que les sirvió para un montón de cosas y especialmente para dignificar la vida de muchos trabajadores.

Tuvieron aciertos y errores, más vale, y hubo avances y retrocesos, pero dieron la pelea, y para ello tuvieron herramientas legales que les fueron útiles, y cuando no las había supieron construirlas, porque ellos también tuvieron el mérito de crear una nueva legalidad, más comprometida con el derecho a la vida, más enfrentada con la explotación del capital.

Por supuesto que también estaba lo central, que era su conciencia, su grado de organización y movilización, su decisión de pelear por sus derechos, pero es indudable que supieron aprovechar las herramientas legales que fueron generando ellos mismos, de generación en generación. Cualquier delegado de principios del siglo veinte conocía a fondo la ley de las ocho horas o los problemas legales que podían repercutir en un conflicto, y sabía de la importancia de plantear la discusión también en el terreno legal. Claro que no dudaban, cuando era necesario, en pasar por sobre la legalidad tramposa del capital.

Y con esto cierro como conclusión: el derecho no soluciona todo, pero sus límites no significan que no tengamos derechos, como herramientas funcionales a nuestras necesidades, para pelear determinadas cuestiones. Y esos derechos hay que conocerlos muy bien, para moverse en la legalidad del sistema o para pasar por sobre ella a caballo de otra legalidad más justa, más atada a la vida, más legítima.

Y los abogados laboralistas, en ese aspecto, también somos herramientas de los trabajadores. Pero somos herramientas inocuas que no sirven para nada si los trabajadores no las empuñan con decisión.

Yo no puedo reemplazar el accionar de una comisión gremial, como, a su vez, la comisión gremial necesita que los trabajadores tomen conciencia y que no se limiten a *delegar* en el *delegado* lo que tiene que ser tarea de todos.

Buenos Aires y Rosario, abril de 2003.