

**De eso  
no se habla**  
**Organización y lucha en  
el lugar de trabajo**

**Viviana Cifarelli  
Oscar A. Martinez  
Guillermo Pérez Crespo  
Sindicato del Automovil de Canadá (CAW)  
Sindicato de las Comunicaciones, Energía  
y Papel de Canadá (CEP)**

**Taller de Estudios Laborales**

---

**Cuadernos del TEL**  
Setiembre de 2002

*Diseño de tapa:* Juan Viera  
*Foto de tapa:* Daniel Yako  
© Taller de Estudios Laborales  
ISBN: 987-20422-0-9

Impreso en Argentina - Setiembre de 2002  
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

*Dedicado a todos los luchadores asesinados  
por la represión en la rebelión popular de diciembre  
y en la estación Avellaneda en junio.  
A todos los trabajadores perseguidos y procesados.  
A todos los trabajadores que resisten la  
ofensiva patronal y gubernamental.*



## INDICE

<b>Presentación</b>	7
<b>La lucha en el lugar de trabajo</b>	13
<i>Viviana Cifarelli y Oscar Martínez</i>	
Introducción	13
1. La ofensiva empresaria ¿qué estamos enfrentando?	15
2. Estrategias sindicales: algunas consideraciones generales.	18
3. El terreno de disputa. La importancia estratégica de la lucha en el lugar de trabajo	22
4. Democratización de la acción gremial	24
5. La unidad efectiva en el lugar de trabajo	26
6. La lucha en torno a la información y a la comunicación	28
7. La lucha sobre el conocimiento	31
8. Formación técnica y sindical	33
9. La articulación de la lucha gremial con otras organizaciones del campo popular	35
10. La articulación de la lucha a nivel internacional	39
<b>El movimiento obrero frente a las nuevas formas de organización del trabajo y los programas participativos</b>	41
La reorganización del trabajo: Respondiendo a la “producción ajustada”. <i>Sindicato del Automóvil de Canadá (CAW)</i>	42
Nuevas formas de organización del trabajo: Opciones estratégicas de los sindicatos. <i>Sindicato del Automóvil de Canadá (CAW) y Sindicato de las Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP)</i>	50

<b>Las herramientas legales en la lucha sindical</b>	
<i>Guillermo Pérez Crespo</i>	57
Introducción	57
1. El derecho como resistencia	60
2. La protección legal del accionar sindical de los trabajadores	65
3. El derecho de huelga y otras medidas de protesta gremial	71
4. De los riesgos del trabajo	81
5. Las distintas formas de fraude laboral	88

## Presentación

La publicación de este material puede parecer inoportuna. Mientras las asambleas populares discuten qué hacer con la deuda externa, la banca y otros temas por el estilo y piden “que se vayan todos”, los piqueteros cortan rutas y caminos y los ahorristas ocupan y escrachan a los bancos ¿Cuál es el sentido de presentar un libro centrado en la lucha cotidiana de los trabajadores en sus ámbitos de trabajo?

Esta fue una duda importante para los integrantes del Taller de Estudios Laborales (TEL); la elaboración de este trabajo fue iniciada mucho tiempo antes, suspendida y retomada en numerosas oportunidades, a partir de las urgencias de cada momento. En el comienzo de 2002, al evaluar qué tareas privilegiar, surgió la inquietud de la pertinencia o no de continuarlo o dejarlo una vez más para otra oportunidad.

Finalmente decidimos continuarlo por varias razones.

En primer lugar porque más allá de la inmensa importancia del accionar de las asambleas, cacerolazos, piquetes, etc. consideramos que la intervención del movimiento obrero como tal es crucial en la reversión de una relación de fuerzas favorable al capital<sup>1</sup>. En ese sentido, la apuesta al trabajo con organizaciones gremiales no queda en un segundo plano, sino que por el contrario se potencia. El intento de colaborar en el fortalecimiento de los trabajadores en su relación con las empresas es parte de la búsqueda de una mayor participación del movimiento obrero en los demás ámbitos

---

<sup>1</sup> Es indudable que numerosos trabajadores participan activamente de estas actividades, pero la participación de las organizaciones sindicales en los acontecimientos políticos nacionales de los últimos meses ha sido muy parcial y vacilante.

También creemos que se ha confirmado algo que aprendimos en numerosos talleres que desarrollamos con trabajadores: la necesidad imperiosa que el movimiento obrero articule su organización y sus luchas con otras organizaciones populares, con los usuarios, con los vecinos, etc. y a la vez con organizaciones de trabajadores de otros países, en la perspectiva que no se puede enfrentar al capital sino es sumando a otros sectores populares y buscando enfrentar la creciente mundialización del capital en su mismo terreno.

A su vez, reafirmamos el convencimiento que la lucha cotidiana en el lugar de trabajo, constituye un aspecto central en la construcción de la relación de fuerzas entre las clases y consecuentemente en la conformación de la clase trabajadora. Por lo tanto el fortalecimiento del movimiento obrero en su enfrentamiento cotidiano con la patronal no tiene que ver exclusivamente con aspectos reivindicativos puntuales, sino que también supone una tarea de construcción de poder. Como afirmaremos reiteradas veces en este trabajo, no desconocemos ni desvalorizamos todos los otros espacios de lucha que existen (la lucha por la democratización de los sindicatos, los alineamientos político-sindicales, el accionar de las centrales sindicales, etc.), pero creemos que la lucha cotidiana en el lugar de trabajo es muy importante pese a que es muchas veces ubicada en un segundo plano (como algo necesario pero no central), o –peor aún– directamente no es considerada.

## **De eso no se habla**

El tema del conflicto laboral en el lugar de trabajo nunca ha sido tomado demasiado en cuenta en los medios de comunicación y en los debates políticos y sociales, y en los últimos años esto se ha agravado. No aparece entre “los problemas que más preocupan a los argentinos” según las encuestas de opinión. Pasaron años desde la última investigación televisiva sobre el deterioro de la salud de los trabajadores en ciertas empresas. Los políticos ya ni siquiera prometen mejorar las condiciones y remuneración del trabajo. Parece que tener trabajo ya es “privilegio” suficiente. Parecería que la única preocupación importante vinculada al mundo laboral es la desocupación y, en menor medida, la precariedad del empleo. El gobierno tiene hasta la audacia de exhibir como un gran logro que cientos de miles de traba-

jadores se encuentren realizando tareas, en general improductivas, sin ningún derecho ni beneficio, por apenas \$ 150, en el marco del Plan “Jefes y Jefas de Hogar”.

Hasta los dirigentes sindicales, por una razón u otra, han relegado este tema muy abajo en sus agendas. Los únicos conflictos que merecen alguna atención son los que estallan en defensa de la fuente de trabajo, que más que enfrentar a patronales que atacan resisten a patronales que huyen.

¿Será cierto que el único problema de los trabajadores es conseguir empleo o no perderlo?. ¿Será que los que tienen empleo están conformes y no tienen problemas con sus patrones o sus jefes?.

A los propios compañeros, en sus trabajos, se los ve muy pasivos. Muchos participan en marchas y cacerolazos, pero en el trabajo no concurren ni a las asambleas.

Y, sin embargo, hay problemas. Podrá no hablarse de eso ni ser noticia, pero el malestar está ahí. Y si hay malestar y hay problemas, hay conflicto.

Empujados por la crisis o usándola como pretexto, muchas empresas están intentando arrancar nuevas concesiones de sus trabajadores: rebajas de salarios, ampliación de la jornada, flexibilización, no pago de aguinaldo, reducción de licencias y vacaciones, menor indemnización que la legal, polivalencia, entre otras cosas.

Por todas partes hay apretes, sanciones, atrasos en los pagos, suspensiones, despidos, ataques a los delegados, abusos, accidentes evitables, enfermedades mal tratadas o no reconocidas, presiones por mayor producción, nuevas responsabilidades, etc..

El lugar de trabajo sigue siendo la primera línea de choque y la última de resistencia. Allí nace la necesidad de luchar y se moldea en buena parte la identidad de clase. En ese conflicto, a veces larvado y otras abierto, que se libra todos los días en el lugar de trabajo, se templa y reconstruye en gran medida el poder de los trabajadores.

Es cierto que el principal motivo de angustia y el factor determinante de la conducta obrera es hoy la inseguridad del empleo y la desocupación. Sin embargo es falso y erróneo considerar que frente a ese problema hay que dejar de lado, no hablar ni hacer nada por los problemas que se dan en el trabajo.

En realidad son las dos caras de una misma moneda. Hay que entender que lo que se resigna y pierde en el ámbito de la producción aumenta el desempleo y agrava la situación de los desocupados, ya que la mayoría de las estrategias empresarias apuntan en última ins-

tancia a reducir personal. Y al mismo tiempo, cuando aumenta el desempleo se agrava la situación de los ocupados, ya que es sabido que a mayor desocupación mayor es la presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo y contratación de los que están empleados. Es un círculo vicioso que cada vez nos hunde más. Y la única forma de romper con ese círculo es resistir tanto afuera como adentro, desocupados como ocupados, por sus derechos, sus reivindicaciones y sus conquistas históricas.

Por eso en este libro queremos hablar de estas cosas. Pensar, debatir y rescatar experiencias, para ver cómo nos organizamos mejor en nuestros trabajos, cómo resolvemos las dificultades y superamos las debilidades, para resistir y ganar.

En primer lugar incluimos un material elaborado por Viviana Cifarelli y Oscar Martínez, que contiene un recorrido por los que consideramos los principales puntos en el debate sobre respuestas del movimiento obrero, elaborado a partir de la información y experiencias discutidas y construidas con numerosos trabajadores en distintas instancias. En ese sentido es el resultado de una producción colectiva de ideas. Quienes firman el trabajo se hacen responsables de la sistematización y formulación de los conceptos, pero en modo alguno pretenden ser sus autores.

En segundo lugar se incluye un apartado específico sobre las nuevas formas de organización del trabajo y los llamados “programas participativos”, también conocidos como Toyotismo, programas de involucramiento del personal, etc., estrategias empresarias que constituyen un relativamente novedoso y peligroso desafío para el movimiento obrero. Se presenta una declaración del Sindicato Canadiense del Automóvil (CAW) sobre los mismos, y un análisis de este sindicato y del Sindicato de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP), sobre las opciones ante estos programas, que nos parece que resume en buena medida nuestra opinión sobre estos temas, con el valor de ser dicho por quienes han llegado a esas conclusiones a partir de su propia experiencia.

Por último, se incluye un trabajo de Guillermo Pérez Crespo, en el cual se hace especial hincapié en las **herramientas legales** que resultan de utilidad en el accionar cotidiano de delegados y activistas.

Para cerrar esta presentación sólo queremos repetir que con este material buscamos, simplemente, colaborar con aquellos que luchan día a día en pos del fortalecimiento y la acumulación de fuerzas de la clase trabajadora; elaborando, junto a los trabajadores, herra-

mientas y formas de acción que permitan revertir la desfavorable relación de fuerzas actual, y avanzar en la construcción de una sociedad más justa, sin explotadores ni explotados.

Queremos agradecer por último la colaboración de Pablo de Marinis, en la revisión y corrección de esta publicación.

*Taller de Estudios Laborales*

**Buenos Aires, Agosto de 2002**

*De eso no se habla*

---

# La lucha en el lugar de trabajo

*Viviana Cifarelli\**  
*Oscar Martínez\**

## Introducción

Los trabajadores soportan desde hace ya mucho tiempo una inmensa ofensiva de empresas y gobiernos, que buscan aumentar los niveles de explotación, recortar o eliminar derechos (de hecho o legales) de los trabajadores y desarticular al movimiento obrero intentado así imponer su total sumisión.

Frente a esta realidad, el movimiento obrero ha venido desplegando distintas formas de resistencia y lucha que, en términos generales, han sido poco exitosas en la tarea de, al menos, frenar aquel avance. No ignoramos las fuertes luchas que han tenido lugar en los últimos años, y en especial en los últimos meses, pero creemos que la iniciativa sigue en manos de la patronal y el gobierno.

En esta lucha existen numerosos planos y ámbitos desde los cuales puede y debe responderse a los sectores dominantes: el político, el legal, la conformación de corrientes político-sindicales, la discusión dentro o frente a las centrales sindicales existentes, la construcción de nuevos agrupamientos, el trabajo reivindicativo, etc.

Como forma de colaboración a esa lucha, elaboramos este material en el que nos planteamos aportar elementos para pensar acerca de las formas más útiles y válidas de la lucha **en y desde el lugar de trabajo**, en la actual etapa.

Precisamente, **es el accionar en el lugar y en el puesto de trabajo**, en torno a lo cual va a centrarse, aunque no a restringirse, este artículo. No desconocemos ni desvalorizamos los demás espacios, pero opinamos que en esta etapa el lugar de trabajo adquiere una fuerte importancia en la construcción de respuestas válidas al ataque patronal. A la vez creemos que es un ámbito frecuentemente olvidado, cuando no lisa y llanamente despreciado.

---

\* Integrantes del Taller de Estudios Laborales.

Debemos resaltar la importante colaboración de José Cupeiro, Federico Vocos y Daniel Jiménez Saez, a través de sus comentarios, críticas y notas, para la elaboración de este artículo.

No tuvimos la intención de escribir un recetario así como tampoco pretendimos cubrir todos los aspectos que cabría considerar cuando se piensa en la lucha desde el lugar de trabajo. **Las respuestas válidas y posibles dependen del momento, la relación de fuerzas, el contexto, etc.; lo que puede ser útil en un lugar de trabajo en un momento puede ser contraproducente o directamente suicida en otro lugar o en el mismo lugar en un momento distinto.**

Este libro es más bien un primer intento de sistematización de experiencias concretas que han llevado adelante distintos sectores del movimiento obrero (comisiones internas, agrupaciones, seccionales, sindicatos) en Argentina y Uruguay, que hemos conocido a través de nuestro trabajo, y de las experiencias que nos han transmitido compañeros que realizan tareas semejantes a la nuestra en otros países. Buscamos compartir ideas y preocupaciones que han surgido colectivamente en el trabajo concreto a lo largo del tiempo. La intención es llamar la atención sobre nuevos espacios de lucha y organización, o espacios ya existentes y reconocidos pero que adquieren nueva importancia. Esperamos que sea un aporte a la lucha y el trabajo que vienen desarrollando muchos compañeros en la **construcción de líneas de defensa y en la acumulación de fuerzas** desde el lugar de trabajo.

Partimos de una idea, que se repetirá a lo largo del trabajo: en la medida que el capitalismo está realizando un profundo cambio (que incluye nuevas formas productivas y cambio en las relaciones entre las clases), el movimiento obrero deberá elaborar y poner en práctica nuevas formas de acción, nuevos modos de organizarse, luchar y resistir. Pero en esto queremos ser extremadamente claros: se trata de reconocer y situarse en la nueva etapa del capitalismo, para poder defender en las mejores condiciones posibles los intereses de los trabajadores, y **no** para adecuarse a las nuevas necesidades del capital.

Lamentablemente vemos en numerosos casos un discurso sindical que habla de registrar los cambios en la sociedad y actuar en consecuencia y que, en realidad, no es más que una forma elegante de señalar que llaman a subordinarse por completo a las imposiciones del capital. Por lo general, su tarea se reduce a gestionar, al modo de una oficina de recursos humanos, la aceptación entre los trabajadores de los planes empresarios.

Y aquí debemos realizar una segunda aclaración: es imprescindible reconocer el nuevo terreno y preparar nuevas respuestas en

función de él, **pero rescatando y retomando las mejores tradiciones históricas del movimiento obrero** a nivel nacional e internacional. Serían muy largas de enumerar estas concepciones históricas, pero nos parece que la idea de pertenecer a una **clase que trasciende las fronteras** con que el capital (él si cosmopolita) pretende dividirnos, es una de las principales. Planteamos el ejercicio de una **solidaria colaboración internacional de clase** implica, al mismo tiempo, rescatar **la vigencia de aquellas herramientas como paros, huelgas generales, ocupaciones, cortes de ruta, etc.**, que tradicionalmente han servido en todo el mundo para enfrentar al capital superando las tendencias a **encerrarse y restringirse en el diagnóstico, la queja y la denuncia.**

## 1. La ofensiva empresaria: ¿qué estamos enfrentando?

Como señalamos en la introducción, el objetivo de este trabajo es aportar elementos para pensar las respuestas del movimiento obrero en su lucha gremial, y no restringirnos al mero diagnóstico. A pesar de esto, nos parece útil hacer una breve descripción de lo que estamos enfrentando para poder ubicar las líneas en que debería centrarse el accionar sindical.

No buscamos aquí detallar las estrategias y herramientas empresarias, sino **los ejes u objetivos** de los cambios que desarrollan o impulsan las empresas. El análisis de las estrategias empresarias sería muy amplio y excedería los marcos de este trabajo. Por otra parte existen ya numerosos trabajos al respecto<sup>2</sup>.

En términos generales podemos decir que la ofensiva empresarial tiene dos aspectos: el **primero**, el más obvio, tiene que ver con la búsqueda de una mayor explotación, lo que se traduce en ritmos más intensos de trabajo, extensión de la jornada de trabajo, mayor produc-

---

2 Aunque siempre parezcan pocos frente al despliegue de propaganda empresarial y gubernamental, y frente a buena parte de un discurso académico y profesional que encuentra virtudes en estrategias empresarias supuestamente modernas y participativas. Un análisis detallado de las características de la ofensiva empresarial desde nuestra óptica puede verse en Ximénez, D. y Martínez, O., *La reconversión en las empresas: su repercusión laboral*, Editorial Letrabuena, Buenos Aires, 1993., y AAVV *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la calidad total*. Ediciones CIPES, Buenos Aires, 1994.

ción, menor salario, etc. Pero hay un segundo aspecto, central para poder llevar a cabo el primero, que no es tan visible pero que es igualmente importante: la búsqueda del control y dominación de los trabajadores.

Ya sea por el miedo, la división e incluso la cooptación, se pretende que el trabajador se identifique con la empresa (se ponga la camiseta). Se intenta eliminar cualquier forma de **identidad de clase de los trabajadores** e imponer una **identidad de empresa**.

**La reconversión de la estructura productiva** es un proceso que cuestiona y modifica todos los aspectos del proceso de producción y de las relaciones laborales, y cada aspecto parcial de este proceso se ubica en una tendencia global. La mayoría de las empresas buscan una **transformación total del lugar y de las formas de trabajo**.

Es un objetivo de las patronales de carácter histórico, **para un período largo**. Para ese fin están dispuestos a invertir el dinero y el tiempo que sea necesario. Cualquier paso atrás será siempre provisorio, y volverán siempre a intentarlo.

No se puede hablar de una estrategia única, pero si, como señalamos, de objetivos comunes. **La estrategia varía de acuerdo a la situación específica**, la relación de fuerzas con los trabajadores, el país, la rama de producción, la competencia con las otras empresas. Incluso una misma empresa va variando su política a lo largo del tiempo para lograr sus objetivos<sup>3</sup>.

En términos generales las empresas **combinan** (en un mismo momento o distintos momentos del tiempo) el **“aprete”** y la **provocación** con la búsqueda de la **cooptación** de los trabajadores.

A nuestro entender, las principales *líneas de avance* de las empresas pueden resumirse en los siguientes puntos:

- **Diferenciación y dispersión de los trabajadores:** se vincula con la flexibilidad de contratación, la precariedad laboral y la subcontratación de empresas.
- **Intensificación del trabajo:** a través del sistema *Justo-a-Tiempo*, las nuevas tecnologías informatizadas, la flexibi-

---

<sup>3</sup> Un buen ejemplo de la forma en que una patronal puede variar su accionar a lo largo del tiempo para llevar adelante su política puede verse en Holloway, J. “La rosa roja de Nissan” en *Cuadernos del Sur* N° 7. Buenos Aires. 1988. en el cual se suceden un gerente “autoritario” que hace la tarea sucia, y luego un gerente cordial y “permissivo” que viene con supuestas buenas intenciones y a “trabajar de otra manera”, pero... pide “colaboración”.

lización salarial, cuando no directamente por el “aprete”, se busca intensificar los ritmos de trabajo, reducir los tiempos de descanso y aumentar la producción por trabajador.

- **Control y dominación de los trabajadores:** mediante propaganda interna, reuniones o cursos, el trabajo en equipo, los círculos de calidad, etc. se pretende dividir a los trabajadores, enfrentarlos entre sí y llevarlos a que se identifiquen con la empresa.
- **Eliminación de la autonomía obrera:** a través de todo lo mencionado en el párrafo anterior y mecanismos para apropiarse del saber de los trabajadores (en lo que se incluyen los Círculos de calidad, los Programas de sugerencias y otras técnicas semejantes) para eliminar cualquier forma de autonomía y resistencia de los trabajadores.

Para poder llevar a cabo estos objetivos, las empresas suelen tomar distintos caminos en base a la realidad que se les presenta. Entre las principales vías podemos mencionar las siguientes:

- Si la relación de fuerzas es muy favorable **imponen todo** el “paquete” de entrada, bajo la consigna: “*o se acepta o los echamos*”, “*...o cerramos*”, etc. Un caso muy extendido consiste en echar a todo el personal, y luego empezar a contratar pero bajo las nuevas condiciones.
- En otros casos pueden intentar **montar una provocación**, para forzar un conflicto, derrotar al sindicato (esto lo hacen cuando están seguros de poder ganar el conflicto) y luego empezar con las transformaciones.
- Pueden **introducir tecnología** o algunos cambios en los sectores claves de la producción (sobre los que puede golpear el sindicato), debilitando a los trabajadores y luego, cuando se sienten seguros intentar imponer todo el paquete.
- En la misma línea pueden desarrollar políticas de **cooptación** de sectores específicos de los trabajadores o generar condiciones para la división y enfrentamientos entre ellos, para debilitar su fuerza.
- Realizar cambios imperceptibles que en muchos casos sólo parecen ideas de algún jefe en particular, **avanzar poco a poco** y, cuando están la mayoría de los cambios realizados, llamar a discutir la reestructuración y, si el sindicato se niega, argumentar “*pero si hace muchos meses que se está haciendo así*”.

Por otra parte, debemos recordar siempre que **la mayoría de las estrategias empresarias funcionan y son eficientes porque se apoyan en necesidades sentidas y legítimas de los trabajadores**. En especial las nuevas formas de organización del trabajo, tales como el trabajo en equipo, los círculos de calidad, los programas participativos<sup>4</sup>. Los trabajadores siempre esperaron que se valoraran sus conocimientos, que se les permita opinar y se los tenga en cuenta. De la misma manera se espera poder romper con el trabajo rutinario y aislado. El problema es que las empresas se basan en estas aspiraciones válidas de los trabajadores, para desarrollar técnicas que lleven a regalar el conocimiento, a intensificar los ritmos de trabajo y a competir entre trabajadores.

En este marco, **la lucha en y por las ideas y los sentimientos** adquiere particular importancia. No se debe cometer el error de rechazar, junto con las nuevas herramientas empresarias, las necesidades de los trabajadores (es decir: aquello que los trabajadores expresan como necesidad).

Todo lo que vivimos diariamente es muy duro, y puede ser también muy desalentador. No sólo por lo que se perdió en términos de conquistas materiales, salario y condiciones de trabajo, sino también por la pérdida de valores y solidaridad entre los trabajadores. Muchas veces nos parece que no se puede hacer nada, que está tan fuerte la patronal, y tan apoyada por el gobierno que nada se puede cambiar, pero tenemos que buscar la otra cara de estos procesos; aquellas grietas o puntos débiles que nos permitan frenar el avance empresario y organizarnos y luchar en mejores condiciones.

## **2. Estrategias sindicales: algunas consideraciones generales**

A lo largo de este trabajo intentaremos reflexionar sobre distintos aspectos específicos de las *respuestas sindicales* pero primero queremos desarrollar algunas ideas que pueden ser útiles para enmarcar y pensar en términos generales la lucha cotidiana desde el lugar de trabajo.

---

<sup>4</sup> Una caracterización de estas herramientas empresarias en forma específica puede verse en Martínez, Oscar: "Los trabajadores frente a las nuevas formas de organizar el trabajo" en *Revista Herramienta* N° 6, Buenos Aires 1998.

Creemos que una organización gremial puede hacer muchas cosas según su fuerza: padecer, resistir, negociar o rechazar el avance patronal. **Lo que no debe hacer nunca es ser indiferente o hacer apología de las iniciativas empresarias. Frente a cualquier iniciativa empresarial el primer reflejo debería ser de desconfianza y actitud crítica; tomar recaudos siempre.**

La propuesta obrera no tendría que ser la defensa de la forma que asumía la producción en el pasado (habitualmente llamada *taylorismo o fordismo*), ni de las nuevas herramientas empresarias<sup>5</sup>. Son propuestas patronales que respondieron en cada momento a sus intereses y los trabajadores deben tener la suya propia imaginada y elaborada colectivamente en el debate y al calor de la acción sindical y política. Partiendo siempre de su historia, en base a sus intereses y reivindicaciones.

Los sindicatos deberían construir **propuestas alternativas** a las planteadas por las patronales, es decir no pueden quedarse en el mero rechazo. Alternativa que debería abarcar todos los aspectos que sean posibles: el equipamiento, las formas de organizar el trabajo, la legislación, etc.

Ese proyecto propio (cada uno de ellos) será **el punto de referencia** que permitirá encarar la discusión, el reclamo y la negociación con los empresarios, con argumentos y sin perder el rumbo ni confundirnos.

Cualquier variante aceptada por los trabajadores que incluya en mayor o en menor grado iniciativas empresarias podrá ser un compromiso resultante de la lucha y la negociación, pero nunca debería ser el proyecto mismo de los trabajadores.

A propósito de las formas que asumía la producción en el pasado y las relaciones laborales asociadas, creemos que hay una confusión bastante extendida: las formas de producción respondían en lo esencial a las necesidades de las empresas; los trabajadores, con su movilización y sus luchas, han logrado gran cantidad de conquistas y limitaron el avance patronal pero, precisamente, *hay que saber dife-*

---

<sup>5</sup> Excede el marco de este trabajo, pero creemos que también se debería poner en discusión muchas "verdades instaladas" en cuanto a las diferencias entre las viejas y nuevas técnicas empresarias, y en cuanto a las virtudes de las nuevas herramientas. Una visión de los riesgos presentes en el toyotismo puede verse en AAVV *Japón: ¿milagro o pesadilla?. La otra cara del toyotismo*. TEL, Buenos Aires 1997 e Ichiyo, M. *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Ed. Antídoto, Buenos Aires, 1996.

*reñiar cuales constituyeron conquistas y cuales resultaron una imposición empresaria.* De otro modo estaríamos defendiendo “logros” empresarios de otra etapa y ya carentes, para ellos, de la utilidad prestada en el pasado.

Muchas de las prevenciones y cuidados que siempre tuvieron los mejores dirigentes sindicales, adquieren en esta etapa (dada la relación de fuerzas tan desfavorable), una doble importancia. Aquí queremos mencionar algunos de ellos:

Nos parece que es muy importante **evitar el desgaste y regular la movilización**. Suele ser necesario ganar tiempo para prepararse: para informarse, para capacitarse, para elaborar una propuesta propia, para organizarse y para buscar aliados. Si nos limitamos a obstaculizar sin proponer algo a cambio, tarde o temprano la lucha se puede perder. Como ocurre en todo proceso de crisis y cambios profundos, ésta puede ser una oportunidad para que también los trabajadores modifiquen a su favor, totalmente o en parte al menos, la situación anterior.

Asimismo debería **evitarse el aislamiento y las provocaciones**, analizando en forma permanente **todos los factores en juego**: la situación del sindicato, de la empresa, la rama de actividad, situación política, etc. Dado que en cada conflicto está en juego la relación de fuerzas, el análisis con que se sale a un conflicto debe ser exhaustivo y riguroso.

En esta etapa hay que prepararse para **una lucha de largo plazo** que, además, **tiene enfrentamientos todos los días**. Pueden ser discusiones abiertas o enfrentamientos encubiertos, pero implican estar preparados para responder en distintos aspectos cotidianamente. Toda victoria en esta etapa será muy probablemente parcial y provisoria hasta tanto no cambie la relación de fuerzas a un nivel global. Se trata entonces de aprovechar los espacios y tiempos ganados para prepararse para los futuros conflictos.

A la vez es importante **capacitar a todo el mundo para manejar el conflicto en el lugar de trabajo**, que es en definitiva donde la iniciativa empresaria se concreta y se siente día a día (sobre este punto volveremos más adelante).

Un punto central en esta etapa, y que resulta muy duro para muchos dirigentes y activistas, se vincula con **la necesidad de aprender a luchar “desde el llano”**, sin apoyo de ningún sector del gobierno, de partidos políticos mayoritarios, o de otros factores de poder. En otros momentos se podían aprovechar enfrentamientos o di-

ferencias entre distintos sectores de los grupos dominantes, para buscar apoyos o pactos de “no agresión” coyunturales. En la actualidad, los sectores dominantes, empresarios, gobiernos, grupos de presión, etc. están de acuerdo en lo central: **en su ofensiva sobre los trabajadores.**

En este sentido es importante **cuidar la independencia**, no atarse con ningún sector gerencial, no caer en la trampa de los jefes buenos y malos, en la que hay gerentes duros, pero otros que “están de nuestro lado” y a los cuales no hay que crearles problemas. Todas las empresas tienen disputas internas; no está demás conocerlas pero resulta ingenuo entrar en el juego que pudiera proponer alguna de las fracciones en disputa aguardando algún tipo de reciprocidad. Esto no sólo es un **despropósito táctico** (aliarse con sectores patronales siempre se paga carísimo) sino además una **fuentes segura de confusión e involución ideológica** para los compañeros puestos a deslindar (separar) las intencionalidades de la condición de clase; de modo tal que se termine instalando un espejismo. Es muy peligroso creer que el carácter de las iniciativas e intenciones planteadas desde la patronal hacia los trabajadores nada tienen que ver con la clase que las respalda (con el interés de clase que promueve) sino con el *fulano de tal* que las gestiona.

Un punto que muestra diferencias con el pasado se vincula con **los ámbitos de lucha**. Es necesario ampliarlos, y darse política para un espectro mucho más diverso: la opinión pública, los usuarios y clientes, sindicatos de otros países, otras empresas del mismo grupo económico, etc. (sobre este tema ya volveremos).

En el caso de los sindicatos de las empresas que fueron privatizadas, es necesario romper con una “cultura” de empresa única y aprender a **organizar la diversidad**. La subcontratación de servicios y desregulación de la actividad en algunas ramas multiplicó el número de empresas y generó fuertes diferencias, ante lo cual anteriores formas de actuar quizás resultan poco útiles.

Para finalizar, opinamos que más allá del tema o aspecto particular que esté en discusión, ante el carácter represivo de la patronal (que hace que muchos lugares de trabajo sean casi campos de concentración) y la creciente precariedad laboral, es necesario recuperar viejas metodologías de “*funcionamiento clandestino*» en los lugares de trabajo, para poder organizarse sin ser descubiertos por capataces y supervisores (o por los colaboradores de la burocracia).

A partir de estas consideraciones generales vamos a desarrollar algunas ideas en torno a aspectos a tener en cuenta, de alertas o peligros presentes en las nuevas estrategias empresarias, y de temas que requieren especial atención en esta etapa. Repetimos, no constituye de ninguna manera una exposición cerrada o exhaustiva, sino un punteo sobre diversos ítems de la lucha cotidiana.

### **3. El terreno de disputa. La importancia estratégica de la lucha en el lugar de trabajo**

El **lugar de trabajo** es el terreno donde se despliegan gran parte de las estrategias empresarias. Así, es frecuente encontrarnos con novedades en el lugar de trabajo: cambios en las tareas, en los tiempos previstos para realizarlas, nuevas tareas que se agregan a las que hacíamos hasta el momento, etc.

El lugar de trabajo es el terreno donde los trabajadores nos enfrentamos a los distintos cambios que en forma permanente las empresas intentan imponer a través de herramientas tales como cambios de tecnología, métodos de presión para aumentar la carga de trabajo, etc. La contrapartida de todo esto se manifiesta en perjuicios concretos sobre los trabajadores: mayor cansancio físico, mayor presión, mayor estrés, mayores riesgos de accidentes, etc. Sin embargo, las empresas han logrado que éste sea un lugar “ocultado”, del que jamás se discute ni tampoco hay noticias sobre él, salvo (y no siempre) cuando se produce un accidente mortal.

En definitiva es un lugar de encuentro sin grandes mediaciones entre la patronal y los trabajadores, y es allí donde se disputan los espacios y se mide la relación de fuerza.

**Es allí donde se define día a día quién dirige.**

Siendo un terreno donde el avance de uno y la resistencia o no del otro, modifica la relación de fuerzas continuamente, es que la lucha en el lugar de trabajo adquiere en esta etapa una importancia estratégica.

Cada modificación planteada debe ser un alerta en forma inmediata, aún en los casos donde aparenten ser cambios de menor importancia o puedan llegar a ser casi imperceptibles. Dejar pasar alguna cuestión es dejar avanzar un paso más a quien está del otro lado. Es por eso que debe concentrarse la atención en cada situación diferen-

te que se presente. Cualquier cambio probablemente tenga consecuencias negativas sobre las condiciones de trabajo.

Si partimos de esta premisa básica, la tarea sindical debe revalorizar la lucha en el lugar de trabajo. Es el espacio en el que saltan a la vista tanto los cambios como los perjuicios que estos cambios ocasionan y por lo tanto donde se debe estar preparado para organizar la participación y la acción.

En concordancia con esto es importante destacar la importancia de la tarea del **delegado** de planta o sección y el **activista de base**. Ambos juegan un papel primordial en esta etapa. Justamente son ellos quienes tienen la posibilidad de percibir inmediatamente cualquier cambio, quienes permanecen cotidianamente en ese espacio, por lo que tienen en sus manos en primera instancia la tarea de alerta, luego la de transmitir al conjunto de los trabajadores el alcance de las medidas tomadas por la empresa y más tarde la de organizar la participación y dirigir la acción.

La tarea del delegado de **advertir, difundir y organizar** es fundamental en este espacio y en esta etapa.

Como mencionamos al inicio, es importante remarcar que la lucha en este espacio no se agota en las reivindicaciones puntuales, sino que **es una lucha por la construcción de poder**. Todos los trabajadores sabemos que en este momento es difícil conseguir mejoras, pero también somos conscientes de que *si no resistimos los avances estamos expuestos a que empeoren las condiciones*.

Muchas veces las empresas intentan someter a los trabajadores a nuevas formas de trabajo más perjudiciales bajo la premisa de que son inevitables para poder continuar con la producción. En realidad, lo que están haciendo es imponer la mejor forma de producir que es, nada menos, que la mejor manera de aumentar sus ganancias y garantizar la disciplina de los trabajadores.

**Esto no es otra cosa que la lucha por el poder.**

Si no estamos atentos a todos estos avances, aunque parezcan de lo más pequeños e inofensivos, sin duda alguna resultará más fácil a la empresa ganar terreno. *Si no hay cuestionamiento alguno, todos los días avanzarán un paso más. Dejar el espacio sin resistencia* o por lo menos sin advertirle que sabemos cuál es el objetivo de las medidas que se imponen, *supone quedar totalmente expuestos a toda la arbitrariedad empresarial*.

Estar atentos, por el contrario, abre la posibilidad de impedir la profundización del avance empresarial.

Habitualmente la discusión sindical se centra en torno a los alineamientos sindicales o político-partidarios y parece que nunca queda tiempo para tomar estas cuestiones. Con esto no estamos negando o subestimando la importancia de la lucha sindical institucional y de la lucha política, **simplemente queremos remarcar que se da una disputa permanente en el lugar de trabajo, y que no debe ser un espacio abandonado.**

Este momento de cambios constantes, de avances permanentes, de ofensiva deliberada de las empresas, obliga a mantenernos en alerta continua y en este sentido, el rol del activista o delegado se transforma en el motor fundamental y se debe reforzar en todos sus aspectos.

El delegado o activista debe mantenerse alerta a los avances, saber que todos los cambios que la patronal viene a proponer traen consigo un beneficio implícito para ellas y con certeza traen un retroceso para las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, debe además aprender a **transmitir esta visión al conjunto y consecuentemente organizar la resistencia en el lugar de trabajo**, lo cual constituye una de las tareas más importantes en este contexto.

#### 4. Democratización de la acción gremial

La democracia sindical constituye hoy en día una condición indispensable para la defensa de los derechos. Las empresas intentan en forma permanente “incorporar” al trabajador en sus objetivos, entre otras cosas a través de importantes campañas de “involucramiento” por medio de las cuales están presentes en forma permanente en la vida del trabajador (las campañas no sólo se realizan dentro del lugar de trabajo, sino que también están orientadas a la familia –por ejemplo a través publicaciones, revistas para los chicos, etc.–). La intención es aprovecharse de la necesidad de reconocimiento de cualquier trabajador aunque en definitiva lo que el trabajador manifieste no se aplique si no es conveniente para la empresa. Si desde el sindicato no se lo incorpora en **la toma de decisiones**, es muy difícil contrarrestar la estrategia empresaria.

Es por esto que la cuestión de la democracia sindical no es un asunto menor en este momento; no se trata ya de la definición del tipo de sindicato que nos gustaría, sino de extender de hecho esa democratización para poder resistir diariamente.

Por otra parte, es importante definir qué es democracia, o más bien, el alcance de la democracia. Democracia no es sólo votar medidas. También, y fundamentalmente, implica **participar y construir**. En este sentido, es muy importante alentar la participación en todo aquello que la gente debe intervenir, aunque pueda tratarse de aspectos muy puntuales. Si tenemos presente que cualquier cuestión, modificación o planteamiento que ocurra, tiene consecuencias sobre los trabajadores, los dirigentes no deben prescindir de su participación, y éste es el argumento más preciso para convocar a la participación.

Debemos entender que sólo es posible resistir con una gran cantidad de activistas concientes de las diferentes cuestiones que se ponen en juego, y si el conjunto de los trabajadores tiene capacidad de decidir y actuar en cada momento, las posibilidades de resistencia se amplían.

En este sentido es prioritaria la presencia de los cuerpos de delegados pero con un funcionamiento real y no formal. **El cuerpo de delegados debe tomar como bandera la de ser el representante de los trabajadores, dejando de lado lo que muchas veces ocurre: que funcionan como correa de transmisión de las direcciones de los sindicatos.** Es cuestionable, desde nuestra perspectiva, una visión sindical que en nombre de lo “orgánico” y de los “cuerpos orgánicos”, propone la subordinación de los trabajadores a las decisiones de los dirigentes.

Si los cuerpos de delegados actúan de forma representativa de los trabajadores, las direcciones sindicales contarán con toda la información del lugar de trabajo y conocerán todos los problemas que se viven en lo cotidiano, por lo que la evaluación de qué nivel de resistencia existe para dar una batalla, será más completa y con seguridad más efectiva. Si por el contrario, no se alienta la participación de los trabajadores, no habrá posibilidades certeras de evaluar ni las consecuencias ni el nivel de resistencia para enfrentar alguna situación. Es en este sentido que la actividad de los cuerpos de delegados en el lugar de trabajo se constituye en un arma fundamental.

La democracia sindical hoy por hoy es una condición esencial si se quiere que el sindicato tenga efectividad y capacidad de iniciativa y, más aún, que recupere el interés de los trabajadores por su organización.

## 5. La unidad efectiva en el lugar de trabajo

En términos generales se observa una creciente similitud en la situación de los trabajadores, en términos de la precarización del trabajo y del empobrecimiento por la caída salarial. Pero en los lugares de trabajo, en lo cotidiano, se encuentra una fuerte diversidad de situaciones contractuales, que se convierten en un obstáculo concreto para la organización de los trabajadores.

Hoy, en un mismo ámbito laboral, existen enormes diferencias en la forma de inserción de los trabajadores: efectivos, contratados por la propia empresa, contratados por agencias, pasantes o meritatorios, trabajadores contratados por la propia empresa pero con condiciones de contrato diferentes entre sí, y en algunos casos hasta existen trabajadores bajo distintos convenios colectivos en un mismo puesto de trabajo.

Pero no sólo coexisten en un mismo lugar de trabajo distintas modalidades contractuales. También estas diferencias se dan respecto de las condiciones de trabajo: diferencias en los ritmos de trabajo, horarios, salarios y derechos.

Esto evidencia una clara estrategia por parte de las empresas: impedir que se forme un **grupo homogéneo** de trabajadores que compartan iguales condiciones, idénticos problemas, enfrentando los mismos obstáculos. Por el contrario, cada sector exhibe problemas diferentes los cuales suelen resultar relativamente ajenos o difíciles de apreciar para los compañeros de otros sectores o especialidades. Justamente es ésta una situación ideal para cualquier empresa.

Muchas veces esta situación genera enfrentamientos entre los propios trabajadores: *los precarizados* (contratados, pasantes, etc.) a menudo suponen que los beneficios de los más estables son causantes de sus mayores ritmos de trabajo o en un sentido más amplio, constituyen la razón directa de sus propias chances de quedar desempleados; y, en idéntico sentido, *los estables* llegan a suponer que la aceptación por parte de los trabajadores contratados, pasantes, etc. de condiciones más precarias o ritmos de trabajo más intensos tiene el propósito explícito de perjudicar sus derechos adquiridos.

Todas estas cuestiones son muy bien utilizadas por las empresas. Resulta evidente que esta heterogeneidad/diversidad de situaciones es una estrategia deliberada de los empresarios que apunta, entre otras cosas, a romper la solidaridad de clase y a dividir y debilitar la fuerza de los trabajadores

Por cierto esto no constituye un asunto menor. Tal vez este punto sea uno de los principales desafíos que tiene el movimiento obrero por delante: **construir la unidad del colectivo de trabajo a pesar de la diversidad de situaciones.**

Por lo tanto es muy importante no caer en la trampa de discriminar a los trabajadores según su situación contractual al momento de reclamar y organizar la acción gremial.

Los reclamos deben abarcar la situación de los contratados, eventuales por agencia, pasantes, meritorios, zafrales y hasta empleados de otras empresas contratistas.

Pensemos por ejemplo en una situación de reclamo de los sectores efectivos de una empresa. La respuesta de la patronal con certeza sería muy simple: *“¿porqué no aceptar determinadas condiciones, si los propios compañeros (contratados por ejemplo), realizan mayor cantidad de tareas, en peores condiciones, y en muchos casos con más bajos niveles salariales?”*.

Es tan grande la diversidad de situaciones laborales (contractuales, salariales, etc.), que a primera vista parece muy difícil incluirlas a todas en un reclamo conjunto. Pero si tenemos presente que en este contexto siempre existen otros sectores que están, en algún punto, en peores condiciones, y que esto es utilizado por la empresa para extorsionarlos a todos, debemos contemplar la posibilidad de **unificar los reclamos**, buscando los denominadores comunes. Por ejemplo, la inclusión de la efectivización de los precarizados o la igualación de las condiciones como exigencia permanente nos colocaría en otra posición, ya que al incluirse todas las situaciones, se le quitan algunos argumentos a la empresa. Le estamos diciendo que reconocemos problemas en todas las situaciones y que para nosotros no hay condiciones peores a las que hay que alcanzar, sino que hay condiciones peores que hay que cambiar.

Una acción posible de construcción cotidiana de la unidad podría ser que la organización gremial haga conocer a la totalidad de los trabajadores las distintas condiciones de trabajo que coexisten en la empresa.

Esto puede encararse realizando un listado de los trabajadores donde conste bajo qué condiciones de contrato se encuentra y haciendo una descripción de las tareas que ejecuta y los ritmos en el puesto de trabajo que ocupa.

**Su difusión** a todos los trabajadores puede ser útil en varios aspectos:

En primer lugar, para conocer las diferencias; en segundo lugar, para tomar conocimiento de los problemas antes de que se desarrolle cualquier conflicto; y, por último, para evitar situaciones de fricción que muchas veces se dan entre los trabajadores.

Puede ser una buena oportunidad para fomentar el acercamiento entre trabajadores en distintas situaciones. Si se difunde esta información, la mirada de unos compañeros hacia los otros posiblemente sea distinta y también posiblemente mejoren las condiciones para generar o **reconstruir lazos de solidaridad**, pero no desde la formalidad, sino basados en la comprensión de que la existencia de estas disparidades beneficia exclusivamente a la empresa.

Pensemos cómo cambiaría la mirada (por ejemplo) de los contratados hacia los efectivos, si supieran que el mecanismo de presión de la empresa hacia los efectivos para que aumenten sus ritmos de trabajo consiste en exhibir como ejemplo los insalubres ritmos que se ven obligados a alcanzar los contratados, quienes a su vez están presionados a aceptarlos por la debilidad de su contratación.

Por todo esto es muy importante que la organización gremial elabore **una política que integre** a los contratados, los trabajadores precarios e incluso a los eventuales y despedidos.

Sabemos que no existen muchas experiencias de este tipo de acción, principalmente por la alta rotación que existe en las empresas que muchas veces no da tiempo siquiera para hacer un listado de las distintas situaciones de los trabajadores. Pero también sabemos que la denuncia puede ser una herramienta útil para construir la unidad.

En una empresa transnacional, por ejemplo, por iniciativa de la comisión interna se hizo una experiencia de integración de los compañeros despedidos, quienes una vez fuera de la empresa hicieron tareas de apoyo a los trabajadores repartiendo volantes a la salida de los distintos turnos. Una tarea que no podían realizar los trabajadores que continuaban por motivos de posible persecución laboral. Esto comprometió tanto a unos como a otros en una acción solidaria concreta.

## **6. La lucha en torno a la información y a la comunicación**

Si bien la información y la comunicación son dos temas diferentes tienen numerosos puntos de contacto y, en la actual etapa, adquieren una importancia significativa.

### **La lucha por y sobre la información**

La patronal juega continuamente con la desinformación, con datos falsos acerca de la situación de otras empresas, la situación de las plantas de la empresa en otros países, miente acerca de los alcances, características, etc. de las técnicas que pretende implementar (como normas ISO, planes de calidad total, etc.).

Muchas veces, la propaganda empresaria es la única versión que existe en esos temas, En ese caso los compañeros podrán desconfiar, pero terminarán aceptando -o al menos no pudiendo discutir- los argumentos empresarios.

Para imponer sus planes, la patronal suele recurrir a numerosos argumentos, entre ellos los problemas de la empresa, la necesidad de competir, los niveles de productividad o salariales de otras empresas, o de otras plantas de la empresa. Para poder **saber dónde se está parado** y enfrentar el discurso empresario es necesario trabajar en dos líneas:

I. La información sobre el propio lugar de trabajo, ya sea a través de la exigencia de datos a la empresa o la construcción de información propia.

II. la búsqueda de información de otras plantas, otros países, empresas de la misma patronal, etc.

En el **primer caso** es útil exigir información sobre la empresa, pero también construir información propia a través de los compañeros que están en lugares claves, “filtración” de información, y mecanismos similares.

En el **segundo caso** es necesario ponerse en contacto con los trabajadores de otras empresas y países, y puede ser incluso el primer paso para construir una articulación que potencie las luchas y sume esfuerzos.

Creemos que la idea de construir información es muy importante: no se trata de acumular datos para consultar cada tanto, sino de poder manejar con fluidez la situación de la propia empresa y de otras plantas, la actividad económica, la experiencia de otros gremios, etc.

Es necesario que los compañeros sepan que está pasando con los demás trabajadores, de otra sección u oficina, de otra empresa, etc. Que quede en claro que el problema no es individual, sino que a los demás les pasa lo mismo.

En aquellos casos que se discuta, o se tenga alguna versión de la puesta en marcha de algún tipo de innovación, procesos de

reconversión o introducción de nuevas tecnologías, se debería reclamar información y posibilidad de consulta con suficiente anticipación.

La información sobre temas tales como condiciones de trabajo, accidentes laborales, sobrecarga de trabajo, daños al medio ambiente aporta elementos para poder denunciar a la empresa.

También puede resultar útil canalizar el descontento y la preocupación que van generando las distintas iniciativas que va tomando cotidianamente la empresa en los distintos lugares de trabajo, creando instancias orgánicas permanentes y especializadas que reciban las denuncias, centralicen y organicen la información, den directivas, tareas y apoyo concreto a los afectados.

La frase tan extendida que afirma que “*saber es poder*” quizás simplifica y exagera las cosas, pero también creemos que la información y construcción de conocimiento constituye un elemento central en la elaboración de una respuesta desde los trabajadores.

#### • **Acerca de la comunicación como espacio de lucha**

Este punto está absolutamente unido al anterior. La información pierde gran parte de su utilidad si es “propiedad” de un grupo de dirigentes. Para que sea realmente útil, la información tiene que ser apropiada y utilizada cotidianamente por la mayor cantidad posible de trabajadores.

Como ya se ha señalado, las empresas sostienen una fuerte ofensiva ideológica sobre los trabajadores. En ese contexto dan una gran importancia a toda la política de comunicación a los trabajadores. Invierten millones de dólares en carteles, notas, afiches, folletos (muy coloridos y bien presentados). Incluso esta campaña apunta no sólo al trabajador sino también a toda su familia, buscando que la familia sea un contrapeso a cualquier actitud “rebelde” de los trabajadores.

Por el contrario, el sindicalismo no tiene una política sistemática de comunicación hacia los trabajadores. Los interlocutores habituales para el sindicato suelen ser los trabajadores reunidos en asamblea. Pero esto ya no parece ser suficiente.

La información y comunicación debería llegar a todos, no sólo a los que van a la asamblea, y esto puede incluir también a las familias de los trabajadores. Cualquier forma de comunicación, reuniones, afiches, carteles, boletines, etc. puede ser útil. **Es necesario que el sindicato, cuerpo de delegados y comisiones internas apunten**

**a construir una visión alternativa a la empresaria en todos los aspectos.**

Los periódicos de los sindicatos, muchas veces sirven más para mostrar la actividad de los dirigentes (no faltando “peleas” por quien tiene más espacio), que para hablar de los problemas de los compañeros y brindarles información que les sirva cotidianamente.

**Es necesario crear nuevos y mejores mecanismos de comunicación entre los compañeros.** Un aspecto a considerar es la neutralización de **los rumores y los malentendidos**. En este sentido es importante que se difunda ampliamente **una única versión de los todos hechos**, en especial sobre la conducta de los dirigentes y cualquier tema que preocupe especialmente al personal. Hay que evitar las desconfianzas, temores, la confusión y el clima de «sálvense quien pueda» que va generando la falta de información y la acción psicológica de la empresa.

Las empresas apuntan a imponer la comunicación directa obrero-patronal, prescindiendo por completo de cualquier intervención del sindicato, e incluso de cualquier trato colectivo. Frente a esto deberían evitarse aún más que antes las formas de comunicación y reclamo individual entre el trabajador y la empresa.

En un clima de confusión o incertidumbre como el que reina en numerosos lugares de trabajo, la aparición de un discurso alternativo al de la empresa, puede ser un primer paso en la organización y la lucha. Existen numerosas experiencias en las que el aglutinamiento y la organización comenzaron a través de revistas y boletines. Muchas veces los compañeros más jóvenes son los que más aportan en la construcción de herramientas de comunicación.

## **7. La lucha sobre el conocimiento (el *saber-hacer* en el proceso de trabajo)**

La lucha en torno al conocimiento del proceso de trabajo, al *saber-hacer* u oficio, es una constante histórica en la relación entre empresarios y trabajadores.

Desde los inicios del capitalismo se instala un enfrentamiento en torno a este aspecto que tiene repercusiones muy concretas.

Para el trabajador el poseer un oficio y un conocimiento del proceso productivo (“no-visible” para el empleador) es una fuente de

poder y de autonomía. Supone una capacidad de resistencia: en la medida que sea el trabajador el propietario de ese *saber-hacer*, y que la tarea no está descalificada, no es fácilmente reemplazable. Los tiempos y costos de formación de un nuevo trabajador dificultan al patrón el despido y sustitución de la mano de obra. Por esto, históricamente los trabajadores han intentado preservar para sí el conocimiento sobre sus propias tareas.

Para el empleador el apropiarse del *saber-hacer* o su anulación supone un elemento de control y dominación sobre los trabajadores, con el consecuente abaratamiento de la mano de obra. **En términos históricos, se puede observar un proceso de expropiación del saber obrero por parte de las patronales.** Primero fue a través de la división del trabajo -en la medida que las tareas se dividen, el único que conoce el proceso de conjunto es el empleador-, y luego mediante la maquinaria, ya que los ritmos y formas de operación están definidas desde los equipos.

Lo habitual es entonces la transferencia constante del saber del obrero al equipamiento, y a la vez la intervención en las oficinas de “métodos y tiempos” preconcebidos por las patronales para sistematizar y simplificar el proceso productivo.

Pero el capital desarrolló nuevas técnicas como los Círculos de calidad, y retomó prácticas anteriores como los Programas de sugerencias, para que el trabajador entregue voluntariamente su conocimiento. Incluso en numerosas empresas se les pide (mejor dicho se les impone), a los trabajadores que describan -por escrito- la forma en que desarrollan sus tareas.

El avance empresario en este aspecto responde en parte a que actúa sobre aspiraciones legítimas de los trabajadores. En general los trabajadores valoran su tarea y su conocimiento de la misma, y un llamado a dar a conocer el mismo, a aportar ideas para lograr premios simbólicos y el reconocimiento de los demás, puede resultar efectivo para las empresas. El peligro resulta aún mayor si pensamos que en algunos casos hay además ciertas (escasas) recompensas monetarias.

Tanto en los programas de sugerencias, como en los círculos de calidad es importante que los trabajadores evalúen el impacto de las ideas que aportan.

**Se debería tratar que el conocimiento sobre el propio trabajo sea visto como una propiedad colectiva y una herramienta sindical, y no como un problema individual.**

En primer lugar, debe analizarse si las ideas en juego pueden significar cambios que lleven a la reducción de los puestos de trabajo. Este es un hecho muy frecuente.

Pero, además, debe analizarse si las ideas o la información que se aportan no conlleva el peligro de transferir conocimientos del proceso de trabajo que impliquen un mayor control de las empresas sobre el proceso productivo; es decir, que suponga dar a conocer la forma en que se desarrolla la tarea. Aunque no signifique reducción, puede llevar a hacer más fácilmente reemplazable a los trabajadores por alguien más “barato”, en tanto no tiene que pagar por el conocimiento.

Con relación a los ritmos de trabajo, es muy importante mantener la vieja costumbre de acordar –entre todos y sin que se note cuánto se produce y de qué manera, para evitar la división, el enfrentamiento y el despido de los rebeldes.

## 8. Formación técnica y sindical

En los procesos de reestructuración de las empresas, la lucha en el plano de las ideas y proyectos cobra nueva y significativa importancia. Nuevos temas, que involucran aspectos técnicos ocupan un lugar relevante en la discusión y negociación laboral. El análisis y reflexión no sólo permiten medir los riesgos, y prepararse para la lucha, sino que también tienen efectos políticos: el convencimiento de que las reivindicaciones obreras no sólo son justas, sino que son «técnicamente» fundadas y por lo tanto **viables**, refuerza la voluntad de lucha.

Esto es doblemente importante cuando la patronal pretende presentar sus intereses de clase como necesidades o conclusiones técnicas. En ese sentido intentan apabullarnos con legiones de “especialistas” y consultores, que –con una batería de cursos, talleres, informes y argumentaciones– buscan convencernos de que los cambios que quieren implementar responden a desarrollos científicos, a los más altos niveles técnicos, lo más moderno y beneficioso para todos. A la vez, pretenden demostrar que quizás ahora sean un poco perjudiciales pero en el largo plazo resultarán en una mejora para la empresa y los trabajadores.

Frente a esta realidad, que incluye discursos muy armados y seductores, no alcanza con la firmeza y la organización. Hay que

tener también argumentos y elementos que permitan discutir técnicamente y, sobre todo, desenmascarar las trampas que nos tienden antes que sea demasiado tarde.

Para esta realidad nueva y compleja, los saberes sindicales tradicionales son, en parte, insuficientes. Hay que capacitarse para los nuevos temas. La formación tradicional de delegados y activistas se basaba en el estudio de las convenciones colectivas de trabajo, los principales puntos de la legislación laboral y conceptos de seguridad e higiene laboral, y hoy exige agregar numerosos temas nuevos.

No se trata de organizar sólo cursos o conferencias, por más interesantes que puedan ser. Desarrollar la formación técnica y sindical tiene al menos tres aspectos centrales:

- Debería ser continua y estar enmarcada en una estrategia
- Debería estar unida a la lucha y las necesidades cotidianas
- Debería contemplar una metodología participativa, que garantice un rol activo de los compañeros

Veamos cada punto más en detalle:

Es frecuente que en los momentos de más movimiento y lucha –cuando más preparado se debe estar y más conocimiento se debe tener de aquello que se enfrenta– se piense que “no hay tiempo” para la formación sindical, y en los períodos de más calma falte la motivación para su desarrollo. La formación, pensada como la **construcción de conocimiento para la lucha**, debería ser parte de la acción sindical diaria, debería responder a una concepción estratégica de cuáles son los principales problemas, ejes de lucha, y abarcar distintos aspectos: talleres, charlas, boletines, etc.

La **formación de cuadros** tendría que servir para preparar a los compañeros para **actuar como “dirigentes” cotidianamente**, ya que los cambios se dan día a día y muchas veces en forma imperceptible. No se puede esperar a que se discuta el convenio o acuerdos particulares, ni que haya tiempo para discutir con un dirigente sindical para “descubrir” los problemas.

Creemos que no se trata de “recibir” conocimientos de quienes supuestamente poseen el saber (abogados, sociólogos, economistas, ingenieros, etc.), sino de articular conocimientos distintos, prácticas diversas con el objetivo de construir nuevas ideas y saberes que fortalezcan la lucha diaria.

La formación sindical específicamente permite reflexionar sobre los procesos más globales, conocer en forma sistemática, y no

sólo en forma inmediata y sufrida, los planes de las empresas y los intereses estratégicos de las patronales.

Por otra parte, los talleres de formación o actividades semejantes constituyen un lugar privilegiado de encuentro y de socialización de experiencias. Posibilitan un intercambio de opiniones e ideas que no es posible tener en muchos casos en los espacios sindicales tradicionales. En los plenarios de delegados, asambleas, etc. se debe decidir, y por la dinámica de la lucha, la cantidad de participantes y razones semejantes, no hay mayores posibilidades de intercambiar ideas, dudas y experiencias.

En todo lo vinculado a la formación es importante contar con el apoyo de técnicos y profesionales, pero se debe ser muy cuidadoso. La relación de fuerzas tan desfavorable para los trabajadores también se comprueba en el campo intelectual, y muchos profesionales que se reivindican progresistas, han comprado en mayor o menor grado el discurso empresario (disfrazado de neutral) y difunden las argumentaciones en términos de eficiencia, competitividad, calidad, etc., por lo que se debería evitar cualquier forma de subordinación a los supuestos expertos.

## **9. La articulación de la lucha gremial con otras organizaciones del campo popular\***

A lo largo del trabajo realizado por el TEL, **uno de los puntos que aparece en forma repetida, y con carácter prioritario, pasa por la construcción –desde el movimiento obrero– de un fuerte vínculo con las diferentes organizaciones del campo popular.**

Una de las razones que fundamenta esta línea de acción, se debe principalmente a la sostenida persecución empresaria que dificulta el fortalecimiento de la organización gremial en los lugares de trabajo. Hay que considerar que dado el contexto recesivo y de gran desocupación hay una gran resistencia a movilizarse por parte de los trabajadores por temor a perder su trabajo. Por esta razón, la organización gremial –en general también debilitada– debe darse una política intentando superar el cerco de su propia organización y mostrar a los compañeros que no están solos.

A la vez, un elemento central es demostrarle tanto a las empresas como al Estado, que no se está aislado en la lucha que se está librando.

\* Este punto ha sido desarrollado por Federico Vocos.

**En palabras de un delegado de una refinería de petróleo “es necesario construir un paraguas externo”.**

Debemos considerar que las empresas invierten cifras millonarias en publicidad para crear un vínculo con sus potenciales clientes y crearse una determinada imagen. Por lo tanto, hacer público el conflicto, llevarlo “afuera”, es sin duda un arma poderosa con la que contamos.

Este apoyo “externo” en un conflicto no surge de la noche a la mañana, sino que se produce a partir de la creación de relaciones con un conjunto muy diferente de organizaciones, como otros sindicatos, los movimientos u organizaciones de trabajadores desocupados, las asambleas barriales, el movimiento estudiantil (centros de estudiantes, agrupaciones), organizaciones de derechos humanos, partidos políticos, legisladores, grupos de artistas e intelectuales, etc.

Esta red de relaciones no es sencilla de tejer, ya que el accionar de cada organización hace eje en una problemática diferente. Muchas de ellas pertenecen a diferentes agrupamientos político-sindicales, corrientes, tendencias que históricamente se han diferenciado. Aquí, el desafío consiste en poder transmitir a cada una de ellas la situación que atraviesan los compañeros en su lugar de trabajo y crear las condiciones de una coordinación futura frente a un posible conflicto.

Una de las formas más simples de ir creando estos lazos es a partir de la solidaridad efectiva y el respaldo frente a las luchas que atraviesan las diferentes organizaciones. Acercándose y colaborando con tareas cuando los compañeros se encuentran en conflicto.

**Se puede esperar solidaridad cuando se la ha brindado.** Pero la solidaridad no debe acotarse a una declaración formal. Hay que programar actividades de apoyo más concretas de acuerdo a las necesidades previamente conversadas con las organizaciones implicadas.

Desde el sindicato se pueden generar espacios más amplios, donde se procure articular y discutir con la población, con las organizaciones sociales y comunitarias sus problemas generales y las consecuencias de la ofensiva empresaria sobre todos los sectores.

**Si este trabajo de difusión y articulación fuese de carácter permanente, la situación al momento de un conflicto sería muy distinta. Salir al conflicto con el apoyo de otras organizaciones supone una relación de fuerzas diferente, y haber ganado un tiempo que es muy importante en esas circunstancias.**

La articulación con otras organizaciones no tiene por qué significar perder la autonomía ni subordinarse, sino que por el contrario

permite lograr la difusión de los problemas y el entendimiento de la situación general.

Cuando una lucha es impulsada por los compañeros de una seccional o de una comisión interna y no cuenta con el respaldo orgánico del sindicato, por la primacía de tendencias burocráticas en éste, el sostén de diferentes organizaciones del campo popular se hace imprescindible. Se han producido casos en los que la dirección del sindicato recién reacciona cuando los delegados reciben el apoyo explícito de diferentes sectores.

En el caso de las empresas prestadoras de servicios privatizados este vínculo se hace más factible, ya que tanto trabajadores como usuarios son gravemente perjudicados. Los primeros por las condiciones de trabajo y el nivel de los salarios mientras que los segundos sufren el abuso tarifario y la baja calidad del servicio.

Es necesario mostrar que los trabajadores no tienen la culpa por los problemas en la atención y la calidad de los servicios, sino que ellos se deben a la forma de organizar el trabajo por parte de las empresas, por ejemplo: el escaso personal, un tiempo acotado para la atención de los usuarios, acceso diferenciado a servicios por nivel de consumo del cliente, etc. Por esta razón es importante informar a la población de estas cuestiones que de otro modo desconoce para que no canalice su malestar hacia el trabajador.

Esto también es muy claro para el caso de los lugares donde concurre la población, como son los hospitales, las oficinas públicas, las escuelas, etc. En estos espacios puede resultar de mucha utilidad difundir los problemas que enfrentamos cotidianamente y que impiden brindar una buena atención. Tomando como ejemplo un hospital donde muchas veces no se cuenta con los elementos necesarios para trabajar eficientemente, o si la cantidad de personal asignado a las tareas de algún sector no alcanza para dar una atención rápida, las consecuencias no son sólo negativas para los trabajadores que ven recargadas sus tareas o se enfrentan con la imposibilidad de solucionar todas las cuestiones a atender. También afectan directamente a aquellos que hacen uso de los servicios provocando como mínimo incomodidades y en casos extremos, hasta la falta de la atención requerida.

Otro caso se vincula con los lugares de trabajo insertos en los barrios, donde la gente que trabaja allí vive en el mismo barrio. Podrían encararse campañas de difusión al conjunto de la población barrial, no sólo alrededor de los problemas que enfrentan los traba-

jadores dentro del lugar de trabajo sino también denunciando las consecuencias que estos problemas pueden acarrear hacia el conjunto del barrio, como pueden ser aquellas cuestiones ligadas a la salud y al medio ambiente. También podrían denunciarse los despidos y consecuencias que tienen sobre la población. Un despido no sólo afecta a la familia directa, por ejemplo, al dejar de contar con obra social para la atención de la salud también supone incrementar la cantidad de personas que concurran al hospital barrial, si a esto le sumamos que el hospital también está sujeto al recorte de fondos y por lo tanto hay falta de personal, de elementos, etc., la situación se agrava para el conjunto. La denuncia debería considerar **todas las consecuencias** que acarrearán las medidas tomadas por la empresa.

Uno de los mayores retos es sin duda el de construir la unidad en la acción entre los trabajadores ocupados y el movimiento piquetero, que agrupa ocupados y desocupados, pero centralmente organizados sobre una base territorial. Aunque ya se conocen algunas experiencias, el apoyo que pueda brindarse desde las organizaciones de trabajadores desocupados es de vital importancia para los trabajadores que están en un conflicto en su lugar de trabajo. Esta articulación podría lograr un fuerte avance en el movimiento obrero.

Esta coordinación en la lucha, permite en principio bajar el nivel de exposición de los trabajadores en cada conflicto, y limitar futuras represalias por parte de las empresas.

Es el caso de los cortes realizados en los accesos a una gran empresa que impidió la entrada de proveedores y la salida de productos elaborados, y se reclamó una jornada de 6 horas de trabajo para los trabajadores. Estas luchas han tenido una gran repercusión para las empresas y han fortalecido a los compañeros en los lugares de trabajo.

El surgimiento de las asambleas barriales, a partir de fines del año 2001, abre también una importante posibilidad de articulación entre los sectores populares organizados territorialmente y las organizaciones gremiales. Desde estos espacios se ha brindado apoyo a diferentes conflictos, como la lucha por la reincorporación de trabajadores ferroviarios, telefónicos y más recientemente se ha dado un sostenido respaldo a la lucha que libran los trabajadores de empresas bajo control obrero por mantener su fuente de trabajo.

El hecho de que delegados gremiales y activistas se acerquen a las asambleas, y difundan las condiciones que soportan en los lugares de trabajo, permite forjar este vínculo.

En algunas asambleas se han generado diferentes debates y acciones dirigidas a promover la unidad entre ocupados y desocupados, y en las cuales se nota un avance en consideración de los problemas del trabajo como una cuestión cotidiana, no escindidos de la problemática barrial. Más allá de las altas y bajas que puedan tener las asambleas, son un ámbito frente al cual se debería tener una política activa y permanente.

## **10. La articulación de la lucha a nivel internacional**

Estamos presenciando un escenario muy negativo también a nivel internacional.

Se nos dice que si no aceptamos ciertas condiciones de trabajo, rebajas salariales, etc., la empresa se trasladará a otro país donde sí están dispuestos a aceptarlas, o se nos dice que si pedimos mejoras o no aceptamos la destrucción de todos nuestros derechos laborales, las inversiones no llegarán y por lo tanto no habrá trabajo. Se nos dice además que si no es posible trabajar bajo sus condiciones no podremos ganar mercados para la exportación.

Pero también a los trabajadores del primer mundo les dicen que si no aceptan reducir sus derechos, las empresas se trasladarán al tercer mundo.

Hay un intento deliberado de deteriorar en todo el mundo las condiciones laborales. En nombre de la globalización y la competencia han sido atacadas gran parte de las conquistas laborales y sociales acumuladas. La preocupación central de las empresas es la reducción de los costos laborales como requisito esencial para ganar mayores porciones del mercado.

Concretamente, nos han colocado en una situación de correr hacia un objetivo que, muy lejos de beneficiarnos, cada vez nos deja en peores condiciones.

Todo esto se ha transformado en una situación muy difícil de romper **aisladamente** y es entonces cuando se nos plantea el desafío de revisar las formas de acción que hasta ahora hemos encarado.

Hasta el momento hemos sido víctimas de este chantaje, desconociendo en muchos casos que lo mismo les ocurría a otros trabajadores en el mundo. Hoy conocemos esta situación y esto nos permite actuar en consecuencia.

En tal sentido es que la integración de la lucha internacional es algo que no debemos dejar de lado.

Es fundamental integrar acciones y acuerdos prácticos para oponerse a la estrategia del capital internacional de reducción de los derechos laborales y sociales.

En primer lugar es importante mantenerse informado sobre la situación de los trabajadores en otras partes del mundo. En segundo término, podrían aprovecharse los marcos de mercados comunes para la organización de encuentros regionales. Esta instancia luego se puede ampliar a nivel internacional.

La organización de encuentros de trabajadores o de dirigentes sindicales, que puede concretarse por rama o incluso por empresa, debería comprender una etapa de información de situación para avanzar luego a una etapa de acuerdos aunque sean muy básicos (que ni siquiera supongan dejar de lado las propias estrategias), y por que no, de coordinación de luchas. Esto implica ir más allá de la actividad habitual de las federaciones u organizaciones internacionales sindicales, que en general se han limitado a efectuar declaraciones, organizar congresos y “banquetes” (turismo sindical) y están asociadas a factores de poder (corrientes políticas, iglesia, empresas o burocracias sindicales). La capacidad y voluntad de estas instituciones de apoyar la unidad y lucha de los trabajadores ha sido muy limitada.

Impulsar un articulación internacional de base y superar una mentalidad localista y autosuficiente parece, en principio, ser la única forma de empezar a contrarrestar el chantaje al que nos vemos expuestos y puede ser una forma de impedir el avance de la destrucción de nuestros derechos.

**Es evidente que si el capital se despliega cada vez más aceleradamente y sin prejuicios por todo el mundo, lo mismo debemos hacer los trabajadores.**

Cerramos con estas reflexiones, éste material que sólo pretende ser un primer trabajo orientado al necesario debate sobre las formas y los espacios más válidos de organización y lucha cotidiana de los trabajadores en el lugar de trabajo. Es intención del TEL desarrollar esta línea de trabajo, y generar nuevos materiales y espacios de reflexión que puedan ser de utilidad para el fortalecimiento del movimiento obrero.

# El movimiento obrero frente a las nuevas formas de organización del trabajo y los Programas participativos.

Uno de los desafíos más peligrosos, y relativamente novedosos que enfrenta el movimiento obrero internacional se relaciona con la implementación por parte de las empresas de programas orientados a dividir y enfrentar a los trabajadores entre sí, incluso a lograr que los trabajadores se identifiquen con la empresa, “se pongan la camiseta de la empresa”, y compitan con otros trabajadores. Si bien estos objetivos no son nuevos, la difusión de herramientas tales como los Programas de involucramiento del personal, los Círculos de calidad, el Trabajo en equipo y temas semejantes (muchas veces englobados bajo el nombre de *toyotismo*) es relativamente reciente en nuestro país, y encuentra al movimiento obrero sin mayores elementos para enfrentarla.

A pesar que la crisis y la recesión han centrado en los últimos años el accionar empresario en otros aspectos (más vinculados a la flexibilización, la precarización y la intensificación del trabajo con la amenaza del desempleo), algunas de sus herramientas están presentes en numerosos lugares de trabajo y merecen ser tomadas con cuidado. Es más, muchas empresas aprovechan la confusión y debilidad que sufren los trabajadores para imponer estas estrategias sin mayores resistencias.

Dado que en otros países hay mayor experiencia frente a estas estrategias (porque su implementación es mucho más antigua), nos pareció válido para la edición de este cuaderno incluir una declaración del Sindicato Canadiense del Automóvil (CWA), sobre su política ante estos programas, y un análisis de estas estrategias realizado por el mismo sindicato conjuntamente con el Sindicato de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP)<sup>6</sup>. Aunque los trabajos datan de 1991 y 1993, creemos que sus consideraciones siguen plenamente vigentes.

## La reorganización del trabajo: Respondiendo a la “Producción ajustada”<sup>7</sup>”

### Declaración del Sindicato Canadiense del Automóvil (CAW) aprobada en la Convención sindical de 1991

Como sindicato, debemos mirar por debajo de la superficie de la “gestión asociada” o «trabajo entre socios»<sup>8</sup> para preguntarnos cuál es su verdadero significado y qué resultados traerá. El trabajo entre socios, y las promesas que conlleva, son falsos. Por mucho que se hable de la acción en conjunto y del control de los trabajadores, los empleadores de ninguna manera pretenden crear una relación entre iguales, tratándose de empresa y trabajadores. La empresa vela celosamente por sus derechos patronales, tomando la decisión unilateralmente sobre cuándo modernizar, cuánto invertir, qué producir y con qué tipos de tecnología, etc. De hecho, la agenda patronal no tiene nada que ver con la entrega de poder, sino con encontrar maneras más sofisticadas de extender ese poder.

De igual manera, la aceptación del plan patronal no asegura los empleos. De hecho forma parte de esa nueva agenda patronal el mantener a los trabajadores en un estado de incertidumbre respecto al futuro de sus empleos, debilitándolos. Nuestros empleos siguen dependiendo de las tasas de interés, de políticas de gobierno y de sucesos internacionales, de la capacidad de las empresas de trasla-

---

6 Un desarrollo mayor de los peligros de estas herramientas de la patronal y ejemplos de respuestas sindicales puede encontrarse en los materiales de Labor Notes de EEUU (una institución que, en forma semejante al TEL, centra su actividad en la colaboración con las organizaciones de los trabajadores en su resistencia a la ofensiva empresaria), entre ellos pueden citarse: Slaughter, J. y Parker, M. *Working smart: a union guide to participation programs and reengineering.*, EEUU, 1994 y Labotz, Dan, *A troublemaker's handbook. How to fight back where you work and win.* EEUU, 1999. También se puede consultar su página en internet [www.labornotes.org](http://www.labornotes.org)

7 Se suele usar los términos *producción ajustada* (lean production), *producción delgada*, *justo a tiempo*, *toyotismo*, etc. para referirse a un conjunto de estrategias empresarias que buscan a la vez una nueva y mayor intensificación del trabajo y un involucramiento (o mejor dicho cooptación) de los trabajadores en los planes empresarios (nota del TEL).

8 Se refiere a la propuesta empresaria de “trabajar en forma conjunta” con el sindicato para llevar adelante los planes patronales. Se invita a dejar de confrontar y luchar juntos, en base a supuestos intereses comunes, para poder vencer a la competencia (nota del TEL).

dar empleos a otros países en pos de la maximización de utilidades, y sobre nuestra propia capacidad de unirnos en la movilización para lograr cambios sociales.

Los programas tampoco sirven para crear lugares de trabajo más confortables para trabajadoras y trabajadores. A pesar de su retórica, el verdadero intento de estos programas es ir ablandando la resistencia de los trabajadores ante los cambios que busca implementar el empleador. Dentro de este enfoque está el intento de lograr que los trabajadores dejen sus propias necesidades de lado para identificarse con las necesidades definidas por la empresa, un proceso que termina socavando las conquistas ya alcanzadas en el lugar de trabajo.

En el centro del plan patronal se encuentra la ideología de la competitividad. Dejando de lado el resto de la estrategia patronal, ya salimos perdiendo si aceptamos el poder competir mejor como punto de partida. En todas las conversaciones o negociaciones posteriores basadas en el poder de competir, siempre al fondo se encontrará la pregunta: ¿qué es lo que beneficia a la empresa? Por eso es clave rechazar la capacidad de competir mejor como principal criterio de nuestro actuar.

El rechazo a la doctrina de la competitividad no es lo mismo que un rechazo de la importancia de la calidad y de la productividad. Entendemos el valor de los productos de alta calidad para otros trabajadores y trabajadoras, consumidores y nosotros mismos. A lo largo de los años, hemos librado luchas con las empresas sobre la calidad: siempre proponíamos que se contraten a más trabajadores, y un ritmo de producción más razonable. Los supervisores, quienes sienten las presiones de las cuotas de producción, han rechazado esta propuesta a favor de un incremento de la producción. Cuando la empresa se acerca en busca de una solución a problemas específicos de calidad, nosotros cooperamos en esa búsqueda.

También entendemos que una mayor productividad es básica para el mejoramiento de las condiciones de vida, siempre y cuando se trate de la productividad y no de un ritmo acelerado de trabajo, y cuando se comparte los beneficios de ese aumento con los trabajadores y trabajadoras. No rechazamos la nueva tecnología, sino que insistimos en la información previa, en formación adecuada, y en una incidencia seria en el proceso de cambio tecnológico, junto con compartir el beneficio de la mayor productividad de cada trabajador.

La doctrina de la competencia, sin embargo, es algo diferente. Los trabajadores pueden elaborar productos de alta calidad, demostrar altos niveles de productividad, y hasta moderar sus demandas salariales, no obstante, es posible que su nivel de competitividad disminuya. ¿Cómo sucede? Porque el nivel de competencia corresponde a un concepto relativo. Si existen otros trabajadores que producen por menos dinero, o si el valor del dólar canadiense está artificialmente alto, entonces los trabajadores canadienses serán menos “competitivos”, hagamos lo que hagamos.

Al aceptar el concepto de la competencia, entramos en una carrera que nunca podremos ganar. Nos plantea el objetivo de minar los esfuerzos de nuestros compañeros y compañeras de otros lugares de trabajo de Canadá y otros países donde las condiciones de vida están por debajo de lo que gozamos en Canadá desde hace décadas, y conduce a igualarnos con regímenes que mantienen bajos estándares mediante la negación de derechos básicos humanos y laborales. Requiere de concesiones hoy y más concesiones mañana en la medida en que otros trabajadores vayan sintiendo la presión a la igualación hacia abajo. A diferencia de la calidad y la productividad, la lógica de la competencia impone otra lógica que amenaza todas nuestras conquistas.

### **Declaración aprobada en la convención sindical de 1993. La producción ajustada**

La “producción ajustada” emerge como el modelo empresarial para el cambio en los lugares y en los métodos de trabajo. El doble objetivo de la producción ajustada es el de reducir el tiempo necesario para producir, al mismo tiempo que reduce el costo de la mano de obra. Al final esto significa quitar trabajo de la producción y quitar tiempo del trabajo.

La producción ajustada no es una situación en donde los trabajadores ganen al igual que sus gerentes.

### **Lugares de trabajo ajustados**

La producción ajustada se implementa en los lugares de trabajo mediante programas de manejo de calidad, eliminación de desperdicios, y mejora permanente. Trátese de Control de Calidad Total, de Excelencia, del Proceso de Mejora Continua, de Manufactura Sin-

crónica, o de programas de Manutención total de Producción, trátase del sector de ferrocarril, del automóvil, de las aerolíneas, o de pesca, trátase de trabajadores de la producción, de la mano de obra calificada, de técnicos, de servicios o de oficinistas, el objetivo es el mismo: conseguir una producción ajustada.

Por ejemplo:

El Control de calidad va más allá del diseño y producción de un producto o servicio de mayor calidad. Ha llegado a ser un término que todo lo abarca en cuanto a la reducción de costos y la intensificación que van de la mano de la producción ajustada. La calidad termina definiéndose mediante el costo de la calidad (¿lo podremos lograr sin usar inspectores?). En este sistema se busca que los trabajadores se traten entre sí como a proveedores o clientes y no como compañeros de trabajo. Los programas de “conciencia de calidad” terminan en realidad convirtiéndose en nuevos programas para reducir el ausentismo y en la imposición de serias exigencias de asistencia.

El “desperdicio” es definido como cualquier cosa no esencial para la producción. La idea es llegar al menor nivel de insumos, ya sea en equipo, material o trabajadores. Las actividades de la empresa se dividen en dos clases: las que agregan valor y las que no lo agregan. Las actividades de valor agregado son las que le dan al producto su forma final; lo demás no agrega valor. Todos los costos asociados a las funciones de no-valor agregado son desperdicios a eliminarse, ya sean procesos entre las operaciones, tiempos muertos, tiempo de espera, recorridos que se caminan, y generalmente todo trabajo indirecto como son los oficios de mantenimiento (carpinteros, electricistas, etc.).

En gran parte, el esfuerzo por reducir el «desperdicio» consiste en la revisión del contenido de los empleos, y de los procesos y áreas de trabajo para eliminar operaciones que no agreguen valor y así lograr reducción de costos, eliminar puestos de trabajo, y llevar a un esfuerzo laboral más intenso.

Las empresas más sofisticadas lanzan un ataque de dos fases a las actividades de no-valor agregado. Primero atacan las actividades que se pueden eliminar de una vez, y luego las que por el momento son necesarias pero que se puedan eliminar mediante cambios en el proceso de producción.

La Mejora Continua elimina el “desperdicio” mediante cambios en los métodos de producción. Requiere de la participación personal de los y las trabajadoras. En esto es importante no tan sólo lo que

hacemos, sino también lo que conocemos. La Mejora Continua depende de los aportes de los trabajadores mediante programas para recoger sugerencias o solución de problemas en grupos pequeños. La meta es ganar el apoyo de los trabajadores para la reducción de costos y de empleos, y para la participación codo a codo con la gerencia en la implementación de cambios de los procesos y prácticas de trabajo.

En la producción ajustada, hay cambios hasta en las reglas básicas de la participación de los trabajadores. En los programas anteriores se reconocía, aunque en forma sutil, que los trabajadores intentarían lograr mejoras en sus condiciones de trabajo. Ahora todo gira en torno a “lo que es beneficioso para la empresa”, y no se presta atención a lo que es beneficioso para los trabajadores.

Los trabajadores quedan estresados por el ritmo de trabajo más acelerado, intenso y repetitivo. Al mismo tiempo se van eliminando los empleos preferidos, inclusive los que se realizan fuera de la línea. En cada puesto de trabajo, se intenta reducir segundos. El ataque al “desperdicio” y el enfoque sobre la calidad a bajo costo y la mejora permanente significan un ejercicio cada vez mayor de control sobre el tiempo y las actividades de los trabajadores. También significa un ritmo acelerado, y horarios más largos y más irregulares. A la vez se van normalizando los procedimientos y se regimenta cada vez más el lugar de trabajo.

Ya sea que una empresa los imponga en forma unilateral o con la participación del sindicato, los cambios se centran siempre sobre la producción y en la forma de realizar el trabajo. Para responder a este enfoque, debemos concentrarnos en los siguientes puntos:

1. Los objetivos de la producción ajustada.
2. Las diferentes técnicas y estructuras empresarias de participación.
3. Los cambios en los métodos y procesos de producción.

Las metas de la producción ajustada son:

- Reducir el número de puestos de trabajo.
- Reducir las horas trabajadas.
- Intensificar el esfuerzo en el trabajo.
- Aumentar el control de la gerencia.
- Socavar la independencia del sindicato.

## **Orientación sindical**

Puesto que la producción ajustada funciona de diferentes maneras, tenemos que enfrentarla de diferentes maneras, basados en la experiencia cotidiana en el trabajo. La búsqueda sindical de fortalecer y reconstruir el sindicato en el lugar de trabajo y la respuesta del sindicato a los cambios, son dos caras de una misma moneda. La estrategia del CAW es la de oponernos a la producción ajustada al tiempo que intentamos mejorar el trabajo a través de las negociaciones. Ello puede significar la participación pero siempre dentro de un contexto de resistencia y cambio.

- Debemos cuestionar la ideología de la producción ajustada, o sea, la supuesta relación de socios con la gerencia, y el impulso de llevar a compañeros a competir entre ellos.
- Debemos centrarnos sobre los cambios en nuestros trabajos y en el sistema de producción.
- Debemos también responder a las nuevas técnicas de gerencia y las nuevas estructuras en el trabajo (equipos, rotaciones, etc.).

## **Estableciendo un Plan Sindical**

### **Ritmo de trabajo y Normas de Producción**

La producción ajustada pretende redefinir la jornada justa de trabajo. Según el empleador, existe mucha lentitud dentro del sistema de trabajo, muchos momentos de ocio en el trabajo de cada uno. Dentro de cada ciclo de trabajo, la empresa pretende cambiar el tiempo de trabajo, eliminando los momentos más tranquilos. La meta es lograr que el trabajador rinda sesenta segundos de trabajo durante cada minuto de la jornada. No es una meta razonable. Hay una línea divisoria muy fina entre la visión y la ilusión. La producción ajustada incita a los gerentes a pasar esta raya.

Debe existir un mecanismo de freno ante las demandas que no son razonables, así como límites claros a la intensidad del trabajo.

No debería ser el caso que los trabajadores no sobrevivan para jubilarse. Sin embargo, los trabajadores que deben enfrentar la producción ajustada viven con este temor. Al contrario, el lugar de trabajo debería ofrecer un ritmo de trabajo cómodo, que sea sostenible.

Para ello se requiere de tres elementos:

1. El reconocimiento que para tener un ritmo cómodo, el trabajador debe tener tiempos propios a su discreción, y la posibilidad de variar el trabajo y el ritmo;
2. Suficiente personal de reemplazo para los descansos;
3. Un proceso regulado (negociado) para cambiar el contenido del trabajo y los tiempos.

## La formación

Por encima del interés en el aprendizaje del trabajo, los programas de formación manejados por la empresa ponen énfasis en el cambio de actitudes y en el desarrollo de conocimientos que faciliten la reorganización del trabajo (ejemplos: capacidades comunicativas, trabajo en equipo, mejora continua). Se brinda poco en lo que respecta a capacidades básicas, oportunidades para la actualización académica, capacitación técnica, reflexión crítica y desarrollo personal. Son estos últimos los elementos de una formación adecuada.

La meta del Sindicato CAW es aumentar la disponibilidad de formación (hoy no se ofrece lo suficiente), la difusión de la formación (hoy no es pareja, y es accesible a unos pocos elegidos por la empresa) y el contenido de la formación (hoy enteramente determinado por la empresa). Para lograr la meta, el sindicato debe jugar un papel más activo en la formación en los lugares de trabajo. Los elementos de este papel son los siguientes:

- Tiempo garantizado para la formación (por ejemplo de cuarenta horas por año por trabajadora/trabajador), accesible a todos sin que se afecte por presiones del volumen de producción.
- El control compartido de los programas de formación, con el contenido determinado por ambas partes y una metodología de educación de adultos.

## Diseño de puestos de trabajo

Con las presiones para reducir «costos», los puestos de trabajo se rediseñan. Si fuera cierto el beneficio mutuo, las modificaciones conllevarían a puestos enriquecidos, a trabajadores que gocen de autoridad y responsabilidades. En la práctica, los trabajos se hacen más restrictivos y más intensos, y a los trabajadores se les exige la polifuncionalidad, y un mayor grado de flexibilidad, al tiempo que se

les encargan más tareas indirectas. El desarrollo de un diseño adecuado de los puestos de trabajo comprendería los siguientes elementos:

- Trabajos sanos y seguros (en vista del nivel alarmante de trauma acumulativo y de lesiones producto de movimientos repetidos, se constata que los empleos de hoy distan mucho de la seguridad, y esta tendencia de alejarse de lo sano se ve acelerada por los intentos de intensificar el trabajo).
- Trabajos basados en la profundización de los conocimientos y en la expansión de las opciones, y no en la tendencia inversa.
- Lugares de trabajo donde exista variedad de tareas y un método negociado de rotación de diferentes puestos.
- Lugares de trabajo donde las y los trabajadores lesionados se acomoden sin que ello ocasione presiones para sus compañeros de trabajo.

### **Mayor incidencia del sindicato**

No nos interesa llegar a ser socios menores de la producción. Lo que sí pretendemos es llegar a gozar de una relación de trabajo con la gerencia que sea útil, en la medida que nos permite mejorar las condiciones de trabajo para nuestros afiliados al tiempo que se incrementa la capacidad productiva del lugar de trabajo. Quisiéramos tener mayor incidencia en varias áreas del lugar de trabajo. Buscamos mayores oportunidades de hablar sobre la producción desde una perspectiva sindical. Entre estas áreas se encuentran las siguientes:

- Comités de formación para identificar las necesidades de formación y elaborar programas de capacitación.
- Comités ergonómicos consagrados al diseño de mejoras en las áreas de trabajo y al diseño de los puestos, y no a la adaptación del individuo al trabajo.
- Comités de tecnología que estudien el diseño, implementación y efectos de la nueva tecnología, donde se abogue por cambios técnicos basados en las capacidades de los trabajadores al tiempo que promuevan un modelo de tecnología apropiada.
- Comités sobre el medio ambiente donde se consideren productos y procesos de producción menos dañinos para el medio ambiente.

## Conclusión

En cada situación de reorganización del trabajo, le toca al sindicato reevaluar su papel. Consideramos la fuerza que tenemos para resistir, las posiciones que estamos dispuestos a ceder, y las estrategias que tenemos para hacer avanzar nuestras inquietudes.

Siempre hay preguntas: ¿Cómo debe ser nuestra participación? ¿Para dónde pretende ir la gerencia? ¿Cuáles son nuestras metas? ¿Será posible «sindicalizar» los programas empresariales? ¿Conviene resistirnos a ellos? ¿De qué manera podremos lograr nuestras metas?

A veces nos implicamos en diferentes programas de la empresa para seguir los avances del proceso. Pero con los programas de producción ajustada es imposible evaluar desde adentro. O hay que resistirse a ello o los programas tienen que cambiar. La resistencia no puede ser pasiva, ni se puede limitar la crítica a una denuncia de las prácticas irracionales de la gerencia. Lo que sí se necesita es una exposición clara de la diferencia entre los objetivos de la empresa y los intereses de los trabajadores. De la misma manera, si ha de participar el sindicato, no puede limitarse a un papel pasivo, cosa que nos dejaría en la posición de tratar de pilotear el avión desde el asiento trasero.

La participación debería basarse en la promoción de los intereses de los trabajadores y en el fortalecimiento del sindicato como organización. Todo proceso de cambio requiere de los siguientes elementos:

- Una clara agenda sindical que se elabora en conjunto con la base y que se les comunica.
- Los recursos necesarios para el apoyo de una participación eficaz del sindicato.
- Un programa de educación de la base.
- Una evaluación de los logros de la participación.

## **Nuevas formas de organización del trabajo: opciones estratégicas de los sindicatos**

### **Sindicato Canadiense del Automóvil (CAW) Sindicato de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP)**

A través de años de negociar transformaciones del trabajo, los sindicalistas han desarrollado diferentes respuestas para confrontar los planes empresariales de participación y transformación laboral. En las próximas páginas resumiremos las líneas generales de esas respuestas.

Las diferentes respuestas no nacen de una concepción mágica de los dirigentes sindicales. Usualmente una combinación de factores determina la posición sindical. Dependiendo de la combinación dinámica de esos factores, las respuestas son diferentes.

Entre los factores más importantes para decidir la posición sindical a seguir se encuentran:

- la relación con la empresa,
- la situación financiera de la empresa,
- el estado actual de conciencia de los trabajadores,
- la situación política en la comunidad y
- la relación entre el sindicato y los afiliados

En general, cuando la empresa propone la participación en algún programa de reorganización del trabajo, y prestando atención a estos factores, el sindicato debe elegir entre las siguientes opciones (o una combinación de dos o más de las posiciones presentadas en estas páginas).

### **La técnica de decir NO**

Esencialmente, de lo que se trata es hacer una campaña de no cooperación. Si se ofrece la participación en cualquier actividad orientada por la empresa para la transformación de las formas de trabajo, desde participar en una encuesta, responder algunas preguntas de un consultor, o ir a una reunión llamada por la empresa, en todos los casos, simplemente todo el mundo dice no y se niega a participar.

Si se le ordena a los trabajadores ir a una reunión durante el turno de trabajo, ellos van pero no dicen una palabra. Cuando les

preguntan directamente, miran por la ventana, mastican chicles, etc. pero no dicen nada.

Los principales elementos a considerar si están pensando en implementar esta respuesta son:

- La unidad entre la dirección sindical y los afiliados. Si no hay unidad la empresa puede fácilmente romper el frente invitando a trabajadores en forma individual a integrarse a la discusión. Esto puede lesionar más que ayudar al sindicato en el largo plazo.
- Comunicación entre la dirección sindical y los miembros. Los trabajadores deben estar claramente informados de las posiciones del sindicato. La empresa puede confundir a los trabajadores difundiendo falsa información y, a continuación, invitar a participar en el proceso de cambio.
- Estar preparados y dispuestos a enfrentar una difícil campaña. En la mayoría de los casos la empresa va a llevar adelante los cambios de cualquier manera y va a acusar al sindicato de ser el responsable que los trabajadores no hayan tenido la oportunidad de decidir sobre cómo se debían hacer los cambios.

### **Ignorarlo – “Es sólo una nueva moda patronal”**

Consiste básicamente en que el sindicato no presta atención a las propuestas patronales. Esta actitud se apoya en la cantidad de veces que la empresa prometió cambiar las cosas y nunca sucedió. Muchos sindicalistas y trabajadores han escuchado las promesas de la compañía, especialmente si hay un nuevo director de planta u oficina, hablando de “cooperación”, “participación”, etc. En la mayoría de los casos estas promesas se desvanecen tan rápido como nacieron. Debido a esas experiencias muchos sindicalistas no toman en serio las propuestas de transformación del trabajo presentadas por la empresa.

Ahora es diferente. La introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de trabajo están siendo implementadas internacionalmente y las corporaciones están siguiendo programas muy similares en cada lugar de trabajo. En este momento, los planes son mucho más amplios que la voluntad o idea de un nuevo director. Estas propuestas no desaparecerán tan fácilmente.

Los principales elementos a considerar si están pensando en implementar esta respuesta son:

- La empresa promoverá activamente los cambios. La patronal invitará a los trabajadores a reuniones de comités y les presentará las ideas de “trabajo en equipo” y “participación de los trabajadores”.
- El interés de los trabajadores en el cambio y la participación. Los afiliados tienen ideas de cómo se puede hacer su trabajo de forma diferente y mejor; probablemente, se sientan contentos de ser invitados a compartir con la empresa sus ideas.
- Cómo afectará el proceso de cambio al lugar de trabajo. Puede ser que al final el “trabajo en equipo”, la polivalencia, etc., no se concrete totalmente; pero existe el riesgo de que los valores “culturales” de las nuevas formas de organización del trabajo se consoliden y se conviertan en la base de la relación empresa-trabajadores en el futuro.

### **“Participemos y controlemos desde adentro”**

En algunos casos la empresa propone planes de “participación” y el sindicato se da cuenta de que no tiene la fuerza necesaria para oponerse. El sindicato decide participar, aceptar el rol ofrecido como una forma de tener voz y poder desde dentro del proceso. La dirección sindical establece los límites del proceso, por ejemplo, el convenio colectivo de trabajo es inviolable.

El sindicato acepta el marco de referencia propuesto por la empresa cuando decide participar. De tal manera, las oportunidades de control u oposición están limitadas y encuadradas por ese marco de referencia.

Los principales elementos a considerar si están pensando en implementar esta respuesta son:

- La empresa presentará el proceso de participación como la forma de mejorar la competitividad e incrementar la producción. Ambos componentes son importantes para el sindicato y los afiliados, pero no son la razón por la cual los trabajadores están interesados en los cambios en el lugar de trabajo. Si el sindicato acepta estos parámetros, las propuestas sindicales no podrán ser integradas seriamente en ninguna discusión.
- Los afiliados van a aceptar como válido el proceso de cambio debido a la participación sindical y no estarán listos y dispuestos a pelear si algo va mal.

## **Aceptación del programa**

Muchas veces el sindicato acepta y promueve la total participación como socios de la empresa en el proceso de cambio. La idea de participación en las transformaciones en el lugar de trabajo es muy tentadora. Por muchos años el movimiento sindical ha venido reclamando ese derecho. Por el otro lado, es una posición muy riesgosa en un proceso dirigido y orientado por la empresa.

La idea de asociación para los cambios encierra, implícitamente, la idea de igualdad entre los socios. Todos los sindicalistas saben que no existe el mismo poder entre la empresa y los trabajadores. Inclusive en las situaciones menos conflictivas, al final del camino, la empresa puede decidir mover la producción a otro país, cerrar la planta o disminuir el número de trabajadores a su libre albedrío. La única herramienta de los trabajadores es la huelga, en la cual pierden sus ingresos por cada día que no trabajan.

Los principales elementos a considerar si están pensando en implementar esta respuesta son:

- La empresa ofrecerá y esperará una asociación en sus términos para implementar sus planes. Cualquier diferencia de opinión será considerada una desviación del marco de referencia acordado. Como el sindicato aceptó una relación de asociación puede terminar atrapado.
- Los afiliados pueden ver la asociación con la empresa como una traición del sindicato. Si los resultados del cambio son negativos para los trabajadores el sindicato será tan culpable, a los ojos de los afiliados, como la patronal.
- Debido a que el sindicato y la empresa son asociados y tienen una relación cercana, los afiliados pueden decidir tener una relación directa con la empresa, uno a uno, sobrepasando al sindicato.

## **Participar con una propuesta sindical y con la movilización de los afiliados**

El sindicato acepta que es necesario llevar adelante cambios. La empresa propone un plan o el sindicato, desde sus intereses, presenta alternativas a la actual situación. El sindicato entra en negociaciones con la empresa para garantizar que cualquier cambio en el lugar de trabajo reconozca los derechos y aspiracio-

nes de los trabajadores, y las alternativas presentadas por la dirección sindical.

Entre otros temas, las alternativas sindicales prestarán atención a la estabilidad en el empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo, salud e higiene, educación y capacitación profesional, control en la función laboral y satisfacción en el trabajo, rotación y turnos, participación en las decisiones, remuneración acorde con los aumentos en la producción, etc. El sindicato exigirá que las mejoras se incorporen al acuerdo colectivo de trabajo como forma de garantizar su permanencia.

Los principales elementos a considerar si están pensando en implementar esta respuesta son:

- Hacer públicas las propuestas sindicales alternativas. Informando sobre las propuestas el sindicato hace que la empresa y los afiliados conozcan claramente sus posiciones.
- Educar y movilizar a los trabajadores detrás de las propuestas sindicales. Ya que los cambios van a afectar a todos los afiliados, el sindicato debe usar sus propuestas como forma de organizar a los afiliados, creando actividades que permitan la participación en la vida interna de la organización.
- Invitar a los afiliados a integrarse a comités paritarios. La participación en el proceso y en la implementación de las propuestas sindicales les dará a los afiliados formación y sentido de presencia en el sindicato.

*De eso no se habla*

---

# Las herramientas legales en la lucha sindical

*Guillermo Pérez Crespo\**

## Introducción

De mis primeros años de ejercicio profesional como abogado, me queda el recuerdo de algunas consultas efectuadas por viejos delegados gremiales, los que concurrían al estudio con su ejemplar del convenio y con algún librito conteniendo la ley de contrato de trabajo, medio ajado y gastado por el uso, de seguro adquirido en algún kiosco de la zona.

Por lo general, debía esforzarme para responder sus preguntas, ya que estos delegados de larga experiencia conocían a fondo los distintos aspectos del convenio de la actividad, y muchas cuestiones prácticas legales.

Con las excepciones del caso, creo que ese tipo de militantes gremiales, que conocían tantas cuestiones y sabían de la importancia del manejo de la ley, ha ido desapareciendo en muchas actividades.

Distintas razones se podrían encontrar para explicarlo, cada una probablemente con su grado de acierto. Desde el profundo corte sufrido en la historia del movimiento obrero por la brutal represión de la dictadura militar a tantos activistas, delegados y dirigentes sindicales, hasta el extremo grado de complejidad que han adquirido en estos años las normas jurídicas laborales, y el rápido ritmo de transformación de las mismas, que hace que hasta a los propios abogados laboristas se nos haga bastante difícil estar al día con tantos cambios. Tampoco debe resultar ajeno a esta realidad el fenómeno de pérdida de identidad de los trabajadores con determinada actividad a raíz de las constantes rotaciones de empleo.

Es también probable que una razón de peso radique en la profunda crisis que envuelve al modelo vigente de organización sindical. Sin ingresar en una crítica más profunda, ajena al motivo de este trabajo, forzoso es reconocer que a muchas direcciones sindicales les ha sido más fácil transformar a sus gremios en verdaderas mutuales

---

\* Integrante del Taller de Estudios Laborales.

o asociaciones civiles, donde la tarea central ha radicado en el suministro de guardapolvos y materiales escolares a los hijos de los afiliados o la realización de torneos de fútbol, abandonando todo intento serio de organizar la resistencia de los trabajadores al brutal ajuste patronal.

Pero en todo caso, si algo cabe rescatar de la anécdota inicial es el grado de conciencia de un activismo sindical respecto de la importancia del derecho como espacio de conflicto, de la necesidad de manejar determinados elementos legales para evitar caer en trampas peligrosas.

Los trabajadores dependen de sus propias fuerzas y grado de conciencia y organización. No hay ley que reemplace estos aspectos centrales de la resistencia al capital.

**La pelea que les toca dar a los trabajadores es demasiado dura y difícil como para regalar cualquier espacio, y menos aun el espacio de lo legal, tan hábilmente utilizado por la burguesía en defensa de sus intereses.**

En estas páginas se intenta volcar algunas cuestiones que tienen que ver con lo legal, y que pueden constituirse en herramientas útiles para la labor militante de activistas, delegados y dirigentes sindicales.

No se tratan aquí los grandes temas, no se discute ni el modelo de organización sindical ni los caminos de acción política de los trabajadores. Obviamente no porque no se los considere esenciales a cualquier respuesta a la ofensiva del capital. Se habla de otros temas, quizás menores, pero que no deben descuidarse, que merecen ser tenidos en cuenta por su implicancia en el conflicto de intereses que a diario se produce en el lugar de trabajo.

Hay un primer capítulo que puede aparecer como de menor contenido práctico y quizás más pesado y difícil de digerir, pero fue incluido expresamente en el entendimiento de que es de importancia para una adecuada comprensión e interpretación de los siguientes.

Trata sobre el múltiple papel que cumple el derecho, como arma de dominación por parte del capital, como espacio de conflicto, y como herramienta de lucha de los trabajadores. A la luz de esta última concepción, las páginas que siguen tratan de transmitir algunos conocimientos prácticos puntuales sobre distintos temas.

Distintos aspectos de la tutela a la acción sindical que aparecen en nuestro régimen jurídico aparecen tratados en el segundo capítulo.

Creo que la protección de los activistas y delegados de base –corazón y puño de cualquier organización sindical- debe ser motivo de preocupación central.

La huelga y otras medidas de protesta y presión son tratados en el tercer capítulo, buscando reflexionar sobre formas prácticas de enfrentar la represión del sistema a estas acciones de los trabajadores.

El cuarto capítulo trata de las normas de seguridad, higiene y riesgos laborales, las que tienen una relación directa con las condiciones de trabajo. Cuestiones que tienen que ver con las obligaciones de empleadores y aseguradoras, derecho de información por parte de los trabajadores, y mecanismos de denuncia ante los entes competentes.

El capítulo quinto refiere algunos elementos del fraude laboral, la contratación en negro, la intermediación de agencias de servicios eventuales, las pasantías, la tercerización, y otras formas de burlar el derecho de los asalariados, tratando de esbozar algunas respuestas posibles.

En estos dos últimos capítulos se puntualizan algunas cuestiones concretas que tienen que ver en forma directa o indirecta con la resistencia colectiva. Es por ello que se omite ingresar a temas de no menor importancia pero ajenos a la finalidad de este trabajo, como ser el de la inconstitucionalidad del art. 39 de la ley de riesgos laborales, que prohíbe la acción de derecho civil en el caso de accidentes de trabajo.

En general se evita la cita de autores y obras, para no complicar la exposición, pero en varios temas están presentes aportes a los que se hace referencia.

Obviamente lo resumido de los elementos trabajados hace que este material no reemplace en forma alguna los talleres de formación que se vienen dando en algunas organizaciones sindicales y que particularmente ha impulsado el TEL en estos últimos años.

En todo caso se pretende volcar una serie de cuestiones que pueden ser importantes para encarar el conflicto en el espacio de lo legal.

Algunos fragmentos son extractados de trabajos anteriores, simplificados en la medida de lo posible para hacerlos menos densos, y más entendibles los conceptos expuestos. Ello puede restar algo de rigurosidad jurídica, pero creo que se cumple con el objetivo principal de elaboración de un texto que llegue a trabajadores como herramienta útil para la resistencia cotidiana a la explotación.

## 1. El derecho como resistencia<sup>9</sup>

### El derecho como expresión de dominación

En la sociedad capitalista el derecho debe responder en última instancia a las relaciones de fuerza entre clases y sectores sociales. Aquellas normas que no reflejen de modo directo o indirecto estas relaciones pierden posibilidad de aplicación.

Así, la norma del art. 14 bis de la Constitución Nacional, cuando expresa que las leyes deberán asegurar al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagos, retribución justa, salario mínimo, vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, etc.

No es necesario forzar la imaginación para comprender el resultado que puede tener en la actual etapa histórica la discusión de un proyecto de ley que proponga la fijación de un salario mínimo, vital y móvil real<sup>10</sup> o un mecanismo para regular la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

Es en este sentido que, contrariamente al concepto que está presente en muchos trabajadores, el derecho no es expresión de una abstracta voluntad de justicia sino de concretos intereses en juego entre los distintos sectores sociales.

Una ley no integra el derecho vigente porque sea justa sino porque expresa fielmente la relación de fuerzas existente.

Una norma dictada en el marco de una determinada relación social constituye derecho positivo vigente mientras la misma subsiste; una vez que los cambios al interior de la sociedad adquieren profundidad y solidez dando paso a relaciones de signo opuesto o diferente, la misma norma va a enfrentar enormes resistencias en su aplicación, generándose con el paso del tiempo una derogación por la fuerza de los hechos.

---

<sup>9</sup> Las cuestiones expuestas en este capítulo en relación a las distintas concepciones del derecho fueron desarrolladas más extensamente en: Guillermo Pérez Crespo, "La reformulación del derecho laboral. La experiencia argentina y latinoamericana", trabajo presentado en el IV Encuentro Latinoamericano de Abogados Laboralistas, Buenos Aires, octubre de 2001.

<sup>10</sup> No la parodia del mismo fijada por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que asciende actualmente a \$ 200 mensuales.

Como ejemplo de lo expuesto podemos citar leyes laborales que tuvieron plena vigencia en una etapa histórica determinada y no se cumplen actualmente, pese a no haber sido derogadas por una ley posterior. No responden a la actual relación de fuerzas entre el capital y los trabajadores.

Obviamente puede darse también el supuesto de que la norma no haya reflejado jamás la relación de fuerzas sociales: en ese caso difícilmente tenga aplicación práctica alguna. Ejemplo clásico es el ya citado principio constitucional que refiere al derecho de los trabajadores a participar de las ganancias de la empresa, jamás reglamentado ni aplicado porque más allá de la voluntad de los constituyentes, ese principio no tuvo jamás sustento alguno en la relación de fuerzas entre las clases sociales.

En las relaciones jurídicas el Estado cumple un papel primordial, asegurando los mecanismos de coerción necesarios a la aplicabilidad de las normas. Las clases dominantes, que tienen el dominio de la estructura estatal se preocupan obviamente por que este poder de coerción no les afecte seriamente y, por el contrario, se aplique con todo rigor a las clases subordinadas, especialmente como elemento disciplinario de los trabajadores.

Todo lo expuesto puede llevar a muchos trabajadores a plantearse como lógico interrogante hasta qué punto deben tomarse en cuenta las leyes si aquellas que resultarían beneficiosas tendrían una vigencia o aplicabilidad limitada y la estructura normativa en su conjunto siempre termina respondiendo a los sectores de poder.

### **El derecho como espacio de disputa**

La respuesta a este interrogante nos lleva necesariamente a otro enfoque en el análisis del concepto de derecho, como espacio de disputa de poder en el conflicto de clases.

En efecto, en el enfrentamiento de intereses de los sectores sociales, la disputa se da en distintos ámbitos y con distintas características según las circunstancias históricas.

Así como las clases dominantes intentan consolidar el orden público vigente, preservando el mismo a través de las normas que lo garantizan, la clase trabajadora se ve obligada a pelear la sanción y aplicabilidad real de normas que reflejen no sólo sus intereses directos sino también su proyecto de sociedad.

Como esas normas carecen de peso real si no responden a la relación de fuerzas vigente en ese momento, los trabajadores que las impulsan poco ganan si no pueden asegurar al mismo tiempo que se apliquen realmente. Por su parte, los sectores cuyos intereses se ven afectados por dichas normas intentarán de una u otra manera evitar su aplicación, convertirlas en letra muerta.

Este enfrentamiento se ve reflejado en la historia de las leyes sindicales y laborales ganadas por las luchas obreras en décadas anteriores. Los avances en organización de los trabajadores se tradujeron en grandes conflictos que permitieron arrancarle al capital importantes conquistas sociales, las que se volcaron en normas legales que a su vez consolidaban el terreno ganado.

Así arribamos a un segundo concepto del derecho: **en el conflicto de clases, el derecho se constituye en espacio donde los distintos sectores disputan poder.**

Cuando un sector obtiene la sanción de una ley que responde a su interés, y consigue que ella se aplique realmente, gana en fuerza y debilita a su adversario. Por el contrario, si los sectores afectados logran oponer una fuerza mayor consiguiendo la no aplicabilidad de la nueva ley, mantienen su espacio de poder y obstruyen el avance del otro sector.

Esta disputa también se da en el plano ideológico en forma de debate sobre la justicia de la ley.

En el campo del derecho laboral, los intereses del capital desataron en nuestro país a partir del año 1991 una intensa ofensiva ideológica destinada a imponer el convencimiento masivo de que el derecho del trabajo era excesivamente rígido y significaba un obstáculo para el desarrollo económico, generando en definitiva un perjuicio para los propios trabajadores.

Durante varios años una y otra vez los ministros de trabajo explicaron que había que derogar normas de protección laboral para que hubiera más trabajo. Este discurso se vio reflejado en la ley 24.013 que estableció los primeros “contratos basura” y abarató los despidos, pero se llamó Ley Nacional de Empleo. En los fundamentos de esta ley, como en los de las siguientes leyes flexibilizadoras, se explicaba que la pérdida de determinados derechos era una necesidad para generar trabajo. Desde entonces los índices de desocupación se multiplicaron, pero el discurso ideológico sirvió para introducir nuevas leyes que precarizaron el empleo y terminaron con importantes conquistas sociales.

## El derecho como resistencia

Hemos visto resumidamente lo que significa el derecho como arma de dominación por los sectores sociales que tienen el poder. También como el derecho se transforma en espacio de conflicto cuando los trabajadores pretenden ganar conquistas sociales.

Nos queda un último concepto de derecho, que es el que en definitiva nos interesa: **el derecho como expresión de resistencia de la clase trabajadora, el derecho como herramienta jurídica de lucha en el conflicto de clases.**

Así como el capital usa el derecho como verdadera arma jurídica de dominación, los trabajadores deben transformarlo en herramienta válida para la defensa de sus intereses.

Ello no quiere decir (sería caer en una interpretación demasiado simplista), que la solución de todos los males pase por la sanción de nuevas leyes más justas y la designación de jueces independientes del poder político, sino que de uno u otro modo todo conflicto social se traduce en debate jurídico, y que en el ámbito de lo jurídico el debate se da hasta para violar la ley.

El conflicto social en la actualidad nos muestra a diario la violación de determinadas normas de orden público por parte de los trabajadores, encerrados en una crisis que afecta hasta límites extremos sus condiciones de vida y pone en riesgo su misma subsistencia. En esta etapa histórica de brutal retroceso sufrido por la clase trabajadora se va multiplicando en forma inorgánica un inmenso conflicto social, que se extiende por todo el país. Los denominados piquetes y cortes de rutas, avenidas y calles, las movilizaciones y huelgas prolongadas con medidas de protestas paralelas, prefiguran un enfrentamiento cada vez más profundo y extendido.

Los conflictos sociales que se suceden con una dinámica irregular en estos años muestran características en cierto aspectos diferentes a los de épocas anteriores.

En primer lugar, parte importante de los principales enfrentamientos es llevada adelante por trabajadores sin trabajo. En estos casos el conflicto obviamente no puede pasar por una huelga ni por una ocupación del propio lugar de trabajo. Este punto ya plantea una primera cuestión: nuestra normativa jurídica no prevé, como sí lo hace con los trabajadores que tienen trabajo, formas de reclamo.

Ello lleva forzosamente a estos sectores a idear y plasmar formas de conflicto que, si bien no resultan nuevas en un marco histórico

amplio, no dejan de significar un corte con las tácticas más tradicionales propias del movimiento sindical argentino.

En el caso de los trabajadores con trabajo, el fenómeno adquiere características diferentes pero con algunos puntos de contacto. El grueso de los enfrentamientos se ha desarrollado excediendo el marco del paro de actividades, recurriendo a la movilización, a la difusión pública como herramienta para la obtención de un punto de apoyo en la comunidad, y en algunos casos a presiones que guardan relación directa con las formas de lucha de los que no tienen trabajo: también los trabajadores ocupados se ven obligados a trasladar el conflicto a otros planos, cortando calles y rutas, obstaculizando actividades, incluso aquellas que no son propias del sector en conflicto.

La profunda mutación producida en las relaciones laborales y la paralela adecuación del derecho de trabajo a las necesidades del sistema, inciden directamente en los conflictos entre empleadores y trabajadores, condicionando a estos últimos en la medida en que sus reivindicaciones deben estar contenidas dentro de los principios de necesidad económica del capital.

La legislación prevé castigos para aquellos trabajadores y organizaciones sindicales que osen violar las normas pero no contempla sanción eficaz alguna en muchos supuestos de accionar irregular en que incurre el sector empresarial. Las medidas de protesta gremial pueden dar lugar a sanciones sobre el trabajador y su organización sindical, pero la legislación no sanciona con igual eficacia el *lock-out* patronal.

En esta situación los trabajadores se ven enfrentados a la disyuntiva de respetar el orden jurídico establecido tal como es aplicado y ver deteriorarse día a día sus condiciones de vida o enfrentar el sistema, desnudando el carácter de clase de la normativa jurídica.

La clase trabajadora se ve así obligada a realizar medidas de fuerza que trascienden los límites impuestos por las normas legales que pretenden regular el conflicto social, lo que la lleva a un choque de consecuencias imprevisibles.

Los trabajadores aeronáuticos, impidiendo el vuelo de un avión de Iberia mediante una movilización con banderas en plena pista han dado uno de los tantos ejemplos de formas de conflicto que ponen en cuestión el mismo orden público, el que tipifica dicha acción como delito federal.

La realidad ha impuesto a los trabajadores la necesidad de explorar otras formas de plantear el conflicto que exceden el marco

tradicional, obligándolos a enfrentar los límites propios del ordenamiento jurídico vigente.

En la necesidad de controlar el conflicto social, el capital ha reaccionado duramente y miles de dirigentes y activistas políticos y sindicales se encuentran procesados por la justicia penal.

En este plano de conflicto social, donde los trabajadores con y sin trabajo deben recurrir a medidas de fuerza que exceden el marco jurídico institucional, y donde el poder responde con procesamientos y condenas judiciales, se genera una grave contradicción interna en la aplicación del derecho vigente.

El conjunto de normas jurídicas que protegen el derecho a la vida, al trabajo, a una remuneración digna, a la educación, a la salud, pierden vigencia y no cuentan con mecanismos que aseguren su aplicación concreta. Por el contrario, parecen mantener plena vitalidad jurídica aquellas normas que permiten reprimir a los trabajadores empujados a la protesta.

Esta cuestión lleva a interrogarse sobre quién decide qué parte del derecho deja de ser aplicable (los derechos sociales) y qué parte (la represiva) sigue teniendo aplicación absoluta.

**En el derecho como resistencia, los trabajadores deben cuestionar la legitimidad de ese ordenamiento jurídico. Aceptar el mismo significa aceptar límites estrictos a la protesta social y al mismo derecho a la vida.**

Claro que esta ruptura no es sencilla y en cada caso particular los trabajadores deberán forzar un cuidadoso análisis de la cuestión en disputa, la relación de fuerzas y las posibilidades y formas más eficaces de enfrentar una ley tramposa.

Para ello deberán contar con su propia fuerza pero también con el derecho como herramienta de resistencia. El conflicto se da necesariamente (pero no exclusivamente) en el campo de lo jurídico, y es ahí donde **también** es necesario dar batalla.

## **2. La protección legal del accionar sindical de los trabajadores**

### **Normas de tutela sindical**

La Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) 23.551 establece mecanismos destinados a hacer efectiva la garantía constitucional de libertad sindical.

La importancia de estas normas es evidente en el conflicto gremial, pero antes de analizarlas conviene hacer dos aclaraciones: a) muchas empresas de fuerte poder económico han buscado desconocerlas mediante tácticas tramposas que en algunos casos han servido para reprimir la organización gremial de sus trabajadores o desplazar a delegados demasiado conflictivos; para ello han contado con la colaboración de algunos fallos judiciales que de una u otra manera intentan restar eficacia a estas normas protectoras; b) si bien estas normas de tutela son herramientas útiles a los trabajadores, la real garantía de fondo reside en la propia fuerza y organización.

Una de las piezas más importantes del mecanismo protectorio diseñado por la ley es el **art. 47**, que establece que todo trabajador o asociación sindical obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de libertad sindical podrá recabar amparo ante el tribunal judicial competente, mediante un proceso sumarísimo, a fin de que se disponga el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Esta garantía comprende a todo trabajador (no solo delegados o representantes sindicales) y a toda asociación sindical (no solamente la que cuenta con personería gremial).

Si bien la noción de “ejercicio regular de los derechos de libertad sindical” es un tanto imprecisa, es claro que la misma remite a los artículos de la ley que norman los derechos de los trabajadores (art. 4º: constituir asociaciones sindicales, afiliarse o desafiliarse de las mismas, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y los empleadores, participar en la vida interna del gremio, pudiendo elegir o ser elegido) y de las asociaciones sindicales (art. 5º: el derecho a adoptar el tipo de organización que consideren más apropiada, el de realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores, incluyendo la huelga y otras medidas de protesta gremial).

Algunos fallos judiciales han señalado que el criterio de libertad sindical debe interpretarse ampliamente, conforme la norma del art. 14 nuevo de la Constitución Nacional.

Los trabajadores o su asociación sindical pueden recurrir a la vía judicial en caso de que el empleador adopte medidas ilícitas en desconocimiento de los derechos sindicales de los mismos.

El procedimiento es el sumarísimo previsto en el Código de Procedimientos de la Nación o en los provinciales, y el juez competente es el del fuero laboral de la respectiva jurisdicción (conforme art. 63 LAS).

Sobre la aplicación práctica de la norma del art. 47 LAS existe actualmente un fuerte debate: para un sector de la doctrina jurídica el texto de la ley es claro y en el caso de que el empleador proceda a despedir trabajadores en represalia por medidas de fuerza llevadas a cabo en su establecimiento, los trabajadores afectados pueden recurrir a este procedimiento sumarísimo para obtener “*el cese inmediato del comportamiento antisindical*”, esto significa la reinstalación en sus puestos de trabajo.

Esta interpretación de la ley probablemente enfrente una fuerte resistencia por parte de muchos jueces laborales, remisos a afectar de semejante manera el poder del empleador.

**En todo caso, la norma del art. 47 LAS es una herramienta importante a tener en cuenta en muchos ejemplos de obstaculización patronal al accionar gremial en la empresa, todavía no utilizada en plenitud por muchas organizaciones sindicales.**

El art. 48 establece en su primera parte la posibilidad de licencia gremial y reserva de puesto para los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, con prohibición de despido hasta transcurrido un año de la cesación de sus mandatos.

En su párrafo final establece que los representantes sindicales en la empresa, elegidos conforme a la ley, continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo ni despedidos durante el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

**El delegado no sólo no puede ser despedido ni suspendido, sino que tampoco se le pueden modificar sus condiciones de trabajo (categoría, tareas, jornada, sección o lugar de tareas, etc.).**

La importancia de esta cláusula de tutela sindical es evidente, y corresponde precisar el alcance de la misma: el empleador no puede desplazar a un delegado del sector de trabajo habitual ni cambiarle el horario a fin de hacerle perder contacto con determinados trabajadores; tampoco puede suspenderlo, ni siquiera con goce de sueldo, ya que ello le permitiría apartar al delegado en caso de conflicto con el solo recurso de pagarle el salario y tenerlo fuera del establecimiento.

El art. 51 LAS establece una limitación a esta cláusula de protección: la tutela legal no puede ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas en el mismo.

También corresponde precisar algunas cuestiones respecto de esta limitación a la garantía sindical.

En primer lugar, la norma del art. 51 se refiere a cesación de actividades en el establecimiento y no de un sector.

En segundo lugar, cuando se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y se atienda al orden de antigüedad, deberá excluirse de ese orden a los trabajadores amparados por la estabilidad del último párrafo del art. 48 LAS.

El **art. 52** es de importancia central en este mecanismo protectorio instituido por la norma legal, estableciendo garantías para los trabajadores con representación gremial en el establecimiento, delegados, comisiones internas, etc. (art. 40), representantes gremiales que cumplen sus funciones fuera del establecimiento, o en organismos que requieran representación gremial o en cargos políticos en los poderes públicos (art. 48), y para los candidatos (art. 50).

Todos estos trabajadores con estabilidad sindical no podrán ser despedidos, suspendidos ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin una resolución judicial previa que los excluya de la garantía.

En caso de falta del trabajador que dé motivo legal a suspensión o despido, el empleador tiene que solicitar previamente la exclusión de tutela sindical por medio de acción judicial, con el procedimiento sumarísimo previsto en el ya citado art. 47 LAS.

En esta acción el empleador no puede peticionar la exclusión de tutela para cualquier sanción; debe precisarle al juez qué sanción quiere imponer al trabajador tutelado y solicitar la exclusión tutelar para esa sanción. Si denunció una falta que autoriza una suspensión y el tribunal excluye al trabajador de la tutela legal para la aplicación de dicha suspensión, el empleador no puede aprovechar esta exclusión para decidir una suspensión mayor o un despido.

La norma establece la posibilidad de que el juez interviniente pueda disponer como medida cautelar la suspensión de la prestación laboral en caso de peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

El decreto reglamentario 467/88 dictado por el Poder Ejecutivo, en su art. 30, extiende inconstitucionalmente los supuestos de suspensión cautelar al caso de peligro "*potencial*", incorporando un término ambiguo que deja abierta la puerta a la arbitrariedad.

A su vez, en el mismo art. 30 del decreto se establece la posibilidad de liberar de prestar servicios al trabajador (que no es otra cosa que una suspensión con goce de sueldo) por decisión del empleador y

con el solo requisito de comunicarlo dentro de las 48 horas hábiles al Ministerio de Trabajo; a cambio obliga al empleador a promover dentro de los 15 días ante el juez competente la acción correspondiente para obtener la exclusión de tutela sindical o una declaración judicial de justificación de su decisión cautelar.

En ambos supuestos el decreto es manifiestamente ilegal e inconstitucional, otorgando atribuciones a la parte empleadora en claro exceso de las que le da la ley.

El trabajador suspendido por riesgo potencial o eximido de prestar tareas con goce de sueldo podrá de inmediato recurrir a la vía sumarísima prevista en el art. 47 LAS para demandar la inmediata reinstalación en su puesto habitual de trabajo en condiciones normales. Para ello deberá denunciar la inconstitucionalidad manifiesta del art. 30 del decreto reglamentario.

En los supuestos en que el empleador proceda a despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de un representante gremial amparado por la disposición del art. 52 LAS, éste puede recurrir a la vía sumarísima para que se deje sin efecto la conducta arbitraria, y si el tribunal hace lugar al amparo solicitado el empleador deberá responder por todos los salarios devengados durante la acción judicial y hasta la reposición del delegado en su puesto.

La norma contempla que si el empleador no acata la resolución, el juez podrá imponerle el pago de una multa diaria (art. 666 bis Código Civil) en beneficio del trabajador afectado y hasta tanto cese la conducta antisindical.

Esta multa debe fijarla el juez en relación a la solvencia económica del incumplidor. Pero ha habido algunos pronunciamientos judiciales que fijan importes tan reducidos que al empleador no le genera un perjuicio real, permitiéndole continuar en su actitud de desacato a la decisión judicial. En estos supuestos, al margen de los recursos legales, es la fuerza y movilización de los trabajadores la que permitirá romper la trampa patronal facilitada por la complicidad judicial.

En el caso de los delegados gremiales, especialmente aquellos representativos de los intereses de los trabajadores dentro de sindicatos con direcciones deshonestas, deberán cuidar estrictamente el cumplimiento de los requisitos formales que establece la ley para adquirir la tutela sindical, en especial el de la comunicación a la parte empleadora respecto de la candidatura y posteriormente en lo que hace a la elección e inicio de mandato.

El régimen de tutela sindical permite al delegado de base llevar adelante los reclamos de muchos compañeros sin que éstos se vean en el riesgo de exponerse directamente. Un buen manejo del delegado lo transforma en pieza fundamental en el conflicto de intereses que se produce a diario en el lugar de trabajo.

### **La querrela por práctica desleal gremial**

En la Ley de Asociaciones Sindicales, el **art. 53** hace una larga enumeración de conductas antisindicales que considera prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo.

Entre las más importantes en relación al tema que estamos tratando, se pueden citar: obstruir, dificultar o impedir la afiliación gremial de los trabajadores, adoptar represalias contra los mismos en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades gremiales, despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de derechos gremiales, despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes gremiales que gocen de estabilidad de acuerdo con la ley (salvo cuando se trate de medidas generales y simultáneas de aplicación a todo el personal), practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de derechos sindicales por parte del trabajador. Son todas conductas desleales que la ley prohíbe expresamente, estableciendo un mecanismo particular para sancionar las mismas.

Tanto el trabajador damnificado como la organización sindical que lo representa pueden, conjunta o indistintamente, promover querrela por práctica desleal gremial ante el juez competente, que es el del fuero laboral de la jurisdicción (art. 53 y 63 LAS).

La ley no prevé que la querrela pueda ser promovida por el delegado en representación de sus compañeros. O sea que para que el delegado o miembro de comisión gremial interna pueda accionar por la norma del art. 53 LAS el hecho ilícito del empleador debe afectarlo directa o indirectamente en sus derechos.

El art. 55 LAS establece la fijación de multas para sancionar las prácticas desleales. Si bien la reforma de la ley de infracciones laborales significó una importante disminución en el importe de las multas, las que son en beneficio del Ministerio de Trabajo, la experiencia es clara sobre los efectos negativos que tienen en las empresas las querrelas por práctica desleal gremial.

Es de señalar que cuando la práctica desleal llevada a cabo por el empleador pudiera ser reparada por el cese de la medida o la realización de actos, y la parte patronal mantuviera su conducta ilícita pese a la decisión judicial, se podrá incrementar la sanción económica, previendo el inciso 2° del art. 55 LAS la aplicación de una multa diaria (art. 666 bis Código Civil) cuyo importe será establecido en favor del o los trabajadores damnificados.

La normativa sobre práctica desleal gremial tampoco ha sido explotada en su total dimensión por muchas organizaciones sindicales. No deja de ser una herramienta de particular eficacia en algunos casos concretos, sirviendo a veces como elemento de defensa ante alguna ofensiva patronal.

**Tanto las normas sobre práctica desleal gremial como sobre tutela sindical deben ser de amplio conocimiento no sólo de las direcciones sino también de los delegados y activismo de base, en cuanto configuran elementos válidos para la pelea en determinados conflictos.**

### **3. El derecho de huelga y otras medidas de protesta gremial**

#### **El largo debate sobre el derecho de huelga**

Mucho se ha discutido y se discute sobre la huelga como medida de fuerza de los trabajadores en defensa de sus derechos.

Fracasada la estrategia inicial de prohibición, ha sido una constante por parte del capital el intentar condicionar el ejercicio de ese derecho, encuadrándolo en un esquema contractualista ajeno al conflicto de clases. En esta visión la huelga debe ser lo suficientemente civilizada y reglamentada legalmente como para tener efectos atenuados sobre los intereses del capital.

En nuestro país la discusión pasa principalmente por quién o quiénes son los titulares del ejercicio de este derecho, qué requisitos se deben cumplir para recurrir al mismo, y cuáles son los límites estrictos que no se deben atravesar si se pretende el reconocimiento de la legalidad de la medida.

En cuanto a la titularidad del ejercicio del derecho de huelga, la discusión arranca a partir de la interpretación del art. 14 nuevo de la

Constitución Nacional y la lectura de los debates que tuvieron lugar dentro de la comisión redactora del mismo.

Nuestra Constitución reconoce el ejercicio del derecho de huelga a los gremios, discutiéndose el sentido de este término. Mientras que en la interpretación de los convencionales que redactaron la norma el concepto de *gremio* hace referencia al colectivo de trabajadores con una actividad en común, posición recogida por amplia doctrina jurídica, otras interpretaciones pretenden limitar el término a su acepción jurídica organizacional de *sindicato*.

Alguna doctrina y jurisprudencia han diferenciado entre las huelgas por cuestiones relacionadas con mejoras salariales o condiciones de trabajo, sosteniendo que deben ser convocadas por la organización sindical con personería gremial –única habilitada para negociar paritarias- de aquellas huelgas que son motivadas por graves incumplimientos de los empleadores, despidos masivos, etc., que podrían ser convocadas por el colectivo de trabajadores afectados.

De todos modos, el ejercicio de la huelga como medida de protesta es un derecho que los trabajadores se ganaron por razón de fuerza y de justicia con mucha anterioridad a la redacción de la reforma constitucional que lo consagra formalmente.

Los intereses que han insistido en la interpretación más restringida, pretendiendo negar el derecho de huelga de aquellos trabajadores no sindicalizados, o de aquellos afiliados pero que no cuentan con la aprobación de su organización sindical, en algunos casos poco dispuesta aún en las circunstancias de mayor necesidad de conflicto, también han intentado limitar el ejercicio de la huelga a determinados requisitos formales: comunicación previa al Ministerio de Trabajo, cumplimiento de determinados plazos y de precisos mecanismos estatutarios para decidir la medida, etc.

Si bien en aquellos procesos donde la huelga constituye una herramienta de negociación puede resultar conveniente cumplir con los requisitos fijados por las diversas normativas, es claro que en aquellos casos en que la huelga es medida de protesta y presión por determinadas conductas patronales (despidos, suspensiones, rebajas salariales) no siempre es posible ni positivo encuadrar la medida de fuerza en una normativa rígida que resta eficacia al accionar de los trabajadores en el conflicto.

Ello obliga a un delicado equilibrio inestable, donde es de vital importancia medir correctamente la relación de fuerzas y el grado de conciencia, convencimiento y compromiso de la gente, manejar con

inteligencia cada acción para encuadrarla lo más posible en la normativa vigente, sin permitir que la misma se transforme en cepo del accionar gremial, y medir cada paso para poder apreciar correctamente el estado del conflicto y hasta dónde se puede avanzar con el mejor resultado y menor riesgo posible.

### **La huelga como daño<sup>11</sup>**

Para los asalariados la huelga constituye en definitiva un contrapeso, de mayor o menor contundencia, del poder que confiere a los empleadores la posesión de los medios de producción.

El derecho de huelga se ejerce para conseguir resultados eficaces. Una huelga ineficaz es, en sí misma, un contrasentido.

La huelga, para que tenga sentido como tal, debe generar un daño o perjuicio a la parte empleadora, es decir debe ser eficaz como elemento de conflicto y presión. Aquellas concepciones que se han abierto paso en parte de la doctrina jurídica y (lo que es peor) en alguna dirigencia sindical, de que la huelga debe causar el menor daño posible, distorsionan el sentido del conflicto como herramienta de defensa de derechos.

**En este sentido la medida de fuerza debe llevarse a cabo para generar el mayor perjuicio posible con el menor esfuerzo o riesgo, dentro de las posibilidades que marca la relación de fuerzas entre las partes.<sup>12</sup>**

En este concepto de huelga, la misma no puede encontrarse limitada a su figura tradicional de cesación concertada de las tareas con abandono de los lugares de trabajo.

En las distintas experiencias los trabajadores han recurrido a medidas como el trabajo a desgano. El trabajo lento o el trabajo a reglamento en determinados servicios, los paros alternativos por líneas, por sectores, por tareas, los paros con permanencia en los puestos de trabajo, los paros de tiempo corto aplicados en forma sorpresiva, los ingresos concertados después de hora o las salidas antes del horario de finalización de tareas.

---

11 El trabajo de Birgin, Mauricio, "El derecho de huelga. Otras medidas de acción directa", en *Revista Derecho Laboral*, noviembre de 1988, constituye un invalorable aporte sobre este punto.

12 Por supuesto que lo afirmado no debe contraponerse en modo alguno con la gradualidad de las medidas a adoptar según los casos, las que deben mantener una proporcionalidad con el tipo y grado de conflicto. Una cosa es potenciar al máximo la propia fuerza y otra muy distinta usarla mal y a destiempo.

En la elección de la modalidad de la acción colectiva cobra importancia el efecto de la misma en el empleador y la máxima limitación de riesgos.

La ocupación del lugar de trabajo presenta características específicas. En algunos casos ha servido como elemento de presión para enfrentar despidos masivos, obstaculizando en forma directa el dominio del empleador sobre su establecimiento. Actualmente ha cobrado importancia como medida colectiva para evitar el cierre de establecimientos, tomando los trabajadores la producción y dirección de la empresa en sus manos; este fenómeno ha adquirido formas diversas (que van desde la negociación de la salida de la crisis con el empleador con exigencia de mayor control obrero, hasta reclamos de estatización o intentos cooperativos) y ha generado pronunciamientos contradictorios.

En muchas experiencias, ante atrasos en pagos de haberes, imposición de cambios en las condiciones de trabajo u otras conductas abusivas de la patronal, los trabajadores han optado por reunirse en asambleas informativas, a discutir con los delegados la situación, en horario de trabajo y coincidiendo con los momentos de mayor movimiento de la empresa; sin una instrumentación formal de medida de fuerza, la asamblea permite discutir los problemas y posibles respuestas y se constituye de hecho en una alteración de la producción o el servicio, minimizando los riesgos. Las duraciones de las asambleas y sus características son decididas en función del conflicto.

Así hay ejemplos en los que, ante medidas arbitrarias dispuestas por la empleadora y la dificultad de llevar adelante un paro de actividades, los delegados recurrieron a sucesivas asambleas cortas que fueron manteniendo informados y movilizados a los distintos turnos y variaron sus horarios de realización hasta coincidir con los momentos picos de producción, con lo que también generaron un daño y significaron una presión importante sobre la empleadora.

En lugares de trabajo donde es importante la atención a la gente, la realización de la asamblea a la vista de público o clientes genera un factor de presión extra. Aunque en estos casos puntuales debe combinarse, en un difícil equilibrio, la necesidad de generar un perjuicio al empleador con la importancia del apoyo que se pueda generar en los terceros relacionados con el conflicto (destinatarios del servicio).

En los conflictos más graves la empleadora puede recurrir a los servicios de escribanos para levantar actas en relación a las asambleas. En esos casos es conveniente discutir previamente esa posibi-

lidad con los asesores legales para dar la respuesta más conveniente según las características de la medida adoptada.

**Si bien ya se ha expresado que la posibilidad de éxito de una medida gremial radica en la conciencia y compromiso de la gente y en la relación de fuerzas con la otra parte, el aspecto legal es demasiado importante como para ser descuidado.**

Resulta habitual que ante un paro la empleadora remita telegramas de intimación a los trabajadores. En lo posible la respuesta debe ser cuidadosa y del mismo tenor en todos los compañeros.

Una clave de importancia central en toda medida de fuerza radica en la unidad de la gente, por lo que resulta esencial coordinar todas las respuestas de modo tal que no se produzcan situaciones diferenciadas entre el personal.

El manejo ante la autoridad administrativa debe ser objeto de especial atención por quienes tienen la dirección de la huelga, pues la misma puede constituirse en un espacio importante en la confrontación, con medidas de conciliación que pueden resultar útiles, o constituirse en una trampa.

En algunos casos la empleadora ha aceptado la conciliación obligatoria con compromiso formal de retomar el personal pero licenciando al mismo tiempo a parte de los trabajadores con argumentos vinculados a la reorganización de la producción, eligiendo en realidad a los que detecta como activistas gremiales. Tal actitud constituye una violación de la norma del art. 78 de la ley de contrato de trabajo y de la decisión administrativa de conciliación, lo que en general conviene denunciar de inmediato, tanto ante la propia autoridad ministerial como recurriendo al amparo judicial previsto en la norma del art. 47 de la ley de asociaciones sindicales, para evitar que la trampa discriminatoria permita romper la unidad de los trabajadores en conflicto.

### **El debate jurídico alrededor de las modalidades en el ejercicio del derecho de huelga**

Si bien se trata de un derecho con expreso reconocimiento constitucional, una importante corriente doctrinaria y jurisprudencial se ha ocupado de imponer límites precisos y estrechos al derecho de huelga, de manera tal de restarle entidad como acción colectiva eficaz de los trabajadores.

Así muchos fallos judiciales se han pronunciado por desconocer el amparo constitucional de medidas de fuerza que excedan la con-

cepción tradicional de huelga: en este concepto restrictivo no estaría incluido dentro del derecho constitucional de huelga el paro rotativo, a reglamento, a desgano, y otras medidas que justamente son rechazadas por su eficacia.

Los cambios permanentes en las relaciones laborales y en las estrategias empresarias exigen a su vez distintas respuestas de los trabajadores, formas nuevas de conflicto adecuadas a cada nueva realidad. Y esas nuevas respuestas gremiales son a veces castigadas por el desconocimiento judicial de su legitimidad, por lo que implican cierto grado de riesgo que obliga a una cautela básica en la forma de impulsarlas.

En todo caso debe tenerse presente que cada medida de fuerza exige no sólo una correcta valoración de la fuerza propia y del contrincante sino también de un permanente asesoramiento jurídico que permita enfrentar las concepciones legales tramposas y dar respuesta inmediata en el terreno legal a las medidas de represalia que pueda tomar el empleador.

En general se podría afirmar la existencia de una regla de proporcionalidad inversa: a mayor fuerza gremial menor incidencia de la cuestión legal, y a menor fuerza de los trabajadores mayor papel de las respuestas legales.

Dentro de la obvia relatividad de lo afirmado, es claro que una huelga masiva y poderosa puede enfrentar las trampas legales de manera más contundente que aquella llevada a cabo en condiciones desventajosas. Ha habido importantes medidas de fuerza que se han mantenido por decisión de los trabajadores pese a la conciliación obligatoria dispuesta por el Ministerio y las amenazas de despidos masivos, y terminaron obligando a la patronal a negociar un acuerdo.

Pero se debe ser cuidadoso en medir la propia fuerza, ya que un error en el balance puede resultar en un costo muy alto. Es conveniente contar con un asesoramiento legal permanente desde antes del conflicto y no descuidar un flanco que puede terminar siendo decisivo en algunos casos.

### **Las huelgas o medidas de fuerza en los servicios denominados esenciales**

Existe un largo debate doctrinario sobre las medidas gremiales que afectan determinados servicios considerados esenciales.

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado por definir como tales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, seguridad o salud de las personas, en todo o parte de la población. Exigiendo en esos casos prestaciones mínimas que garanticen el servicio básico.**

En nuestro país el decreto 2184/90 (para referirnos únicamente a la normativa reciente) extendió la definición de esencial, permitiendo en la práctica considerar como tal a cualquier actividad, adicionando a su vez a la definición una amplia enumeración (no cerrada) de servicios definidos como tales y delegando en el Ministerio de Trabajo la facultad de incluir en el listado otras actividades en función de la extensión, duración u oportunidad de la medida de fuerza.

La exigencia de servicios mínimos a su vez fue implementada por la autoridad administrativa de tal manera que en algunos casos llegó a exigir como tales hasta el cien por ciento de la actividad normal habitual.

La ley 25.250 derogó el decreto 2184/90 pero establece en su art. 33 que en los casos de conflicto gremial que afecten servicios esenciales deberá garantizarse una prestación mínima que impida su interrupción.

Poco después el Poder Ejecutivo reglamentó esta norma a través del decreto 843 /00. En este decreto se hace una enumeración de los servicios considerados esenciales, incluyendo algunos que la OIT ha excluido expresamente de tal definición, y se faculta al Ministerio de Trabajo a calificar como esenciales actividades no incluidas en el listado, en la reiteración de otorgamiento de facultades discrecionales de evidente inconstitucionalidad. Se amplía la definición de esencial en relación a actividades de importancia trascendental o de utilidad pública que fueran calificadas como tales por la autoridad administrativa.

La norma establece la aplicación en estos casos del procedimiento de conciliación obligatoria previsto en la ley 14.786. Vencido el período de conciliación, se deberá preavisar con 48 horas de anticipación la medida de acción directa a llevar a cabo, las modalidades de su ejecución, los servicios mínimos que se garantizarán y el personal asignado a la prestación de los mismos.

**Toda esta normativa legal tiende a limitar las medidas de acción gremial no solo en servicios realmente esenciales sino en todos aquellos que de una u otra manera presentan cierta relevancia económica.**

En cada caso particular será la organización sindical o quienes tengan la dirección efectiva de la medida, los que deberán responder a estas trabas de la manera más adecuada, no existiendo obviamente una fórmula única que se pueda fijar previamente.

Un camino posible para la organización sindical es recurrir a la denuncia tanto en el ámbito local como internacional, invocando normas y resoluciones de la OIT con ratificación legal, que tienen fuerza constitucional en nuestro país a partir de la reforma de 1994<sup>13</sup>.

### **Las huelgas de solidaridad. Las huelgas de naturaleza política**

En ambos casos ha habido una permanente resistencia del capital a nivel internacional a aceptar las mismas dentro del concepto de garantía sindical.

La OIT se ha pronunciado por un reconocimiento muy relativizado de las **huelgas de solidaridad**. Se encuentran prohibidas incluso en legislaciones más avanzadas que la nuestra.

Si bien la ley no establece una prohibición expresa, en varias ocasiones la justicia les desconoció legitimidad. No sólo en casos de solidaridad con trabajadores de otras empresas en conflicto sino también en casos en donde la solidaridad ha sido interna, con compañeros despedidos o suspendidos.

Ello obliga a medir la posibilidad de su realización en forma cautelosa, optando por las variantes que impliquen menor riesgo de represalia. A veces se las puede llevar a cabo exponiendo formalmente otras causas relacionadas con el interés profesional y haciendo valer el reclamo solidario en un segundo plano, como condicionante no formalizado de cualquier acuerdo posible. Otras, el conflicto se ha llevado fuera del establecimiento y del horario de trabajo, donde la expresión de solidaridad a través de actos de repudio queda encuadrada en el ejercicio legítimo de derechos democráticos de reclamo y protesta.

En cuanto a las huelgas conceptuadas como de naturaleza puramente **política**, la OIT se ha pronunciado por el desconocimiento de la garantía sindical a las mismas. En nuestro país hay fallos judi-

---

13 Un trabajo interesante sobre la posible invocación de normas de la OIT, aunque algo desactualizado, ya que fue redactado con anterioridad a la sanción del decreto 843/00, es el de Recalde, Héctor y Mariano, "La regulación de la huelga en los servicios esenciales", en *Revista Derecho del Trabajo*, agosto 2000, pag. 1532 y sgtes.

ciales que les han desconocido legitimidad y negado la protección del art. 14 bis de la norma constitucional.

Hay una zona gris donde las medidas sindicales de acción directa tienen causa directa en reivindicaciones inmediatas de los trabajadores involucrados pero también presentan reclamos que exceden la realidad más inmediata de los mismos (por ejemplo el caso de los trabajadores docentes que unen a sus reclamos salariales aquellos vinculados a las políticas y presupuestos educativos, en definitiva condicionantes de aquellos). Esta relación entre reclamos directos inmediatos e indirectos más generales ha sido reconocida como legítima por amplia doctrina jurídica.

### **Otras dos variantes de medidas gremiales de rigurosa actualidad**

La persistente debilidad de los trabajadores en la actual etapa ha obligado a extremar los recursos para llevar a cabo medidas de reclamo que potencien la presión sobre los empleadores y minimicen los riesgos que todo conflicto implica.

En algunos casos, la dificultad en llevar adelante una medida de acción directa en el lugar de trabajo por las presiones del empleador y el temor de la gente, ha impulsado a organizaciones sindicales y comisiones internas a trasladar la acción puertas afuera del establecimiento, recurriendo al apoyo de militantes del sindicato, activistas gremiales, trabajadores de otros establecimientos, vecinos, militantes de organizaciones políticas, en la organización de ollas populares, marchas, volanteadas, cortes de calles.

La trascendencia del conflicto a la comunidad ha significado en algunos casos un refuerzo de la capacidad de los trabajadores para llevar adelante el mismo. **En estos supuestos resulta esencial que los trabajadores directamente involucrados no pierdan la dirección del conflicto en manos de los que apoyan el mismo.**

Debe existir una proporcionalidad entre el apoyo de afuera y la realidad de adentro, donde no termine siendo aquél un elemento perjudicial para ésta.

El accionar de los trabajadores fuera del establecimiento y del horario de trabajo excede el marco del derecho colectivo de trabajo ingresando en el terreno de la libertad de expresión garantizada constitucionalmente. Este accionar no puede legalmente ser objeto de sanción por el empleador en la medida en que el mismo no constituya una

obstrucción directa a la producción, comercialización o prestación del servicio. La acción del trabajador interrumpiendo en forma personal el acceso al establecimiento, el ingreso de proveedores o imposibilitando la prestación de servicios en el mismo, sí podría ser pasible de sanciones por parte del empleador, aun realizando la misma fuera del horario de trabajo.

En los casos en que el incumplimiento de la parte empleadora consista en el no pago de salarios, retraso, pago parcial o fraccionamiento indebido de los mismos, se ha recurrido con éxito a una respuesta que formalmente no integra estrictamente el concepto de acción colectiva de naturaleza gremial, pero cuyos efectos pueden ser similares: **la retención de tareas por parte de los trabajadores en los términos del art. 1201 del Código Civil.**

Se trata de una respuesta individual (no colectiva), pero nada impide que pueda ser llevada a cabo por todos los trabajadores al mismo tiempo.

El trabajador intima por telegrama laboral el cumplimiento por parte del empleador de la contraprestación adeudada y comunica que hasta tanto se cancele en forma debida la misma retiene su débito contractual, la prestación de trabajo. Comunicada la retención de tareas no está obligado a concurrir al establecimiento hasta tanto la empleadora cumpla cancelando lo adeudado.

No corresponde la intervención de la autoridad administrativa en los casos de retención de tareas por no estar encuadrada la naturaleza jurídica de la medida dentro del marco del derecho colectivo de trabajo.

Es por ello que la retención de tareas no puede ser objeto de conciliación obligatoria, siendo pasible de acusación de inconstitucionalidad cualquier medida en tal sentido que disponga en esos casos la autoridad administrativa.

### **El boicot como medida de solidaridad activa**

Queda para el final de este rápido pantallazo una breve referencia al boicot organizado como medida de solidaridad activa.

Rechazada su licitud por parte importante de la doctrina, y poco explorado por la mayor parte de las organizaciones sindicales, no deja de ser sin embargo un camino a experimentar en algunos conflictos puntuales. En especial atendiendo al estado de movilización incipiente en que parecen encontrarse amplios sectores de la sociedad argentina a partir del estallido político social de diciembre de 2001.

En aquellas empresas donde resulta importante la colocación de su producción en forma masiva y permanente en ámbitos locales, una medida contundente puede pasar justamente por intentar generar una red social de boicot a sus productos durante un tiempo determinado<sup>14</sup>.

Razones de estrategia legal aconsejan que el llamado a boicot no sea formulado abiertamente por la organización sindical ni aparezca su firma apoyando directamente el mismo. Tampoco pueden ser los trabajadores involucrados en el conflicto los que aparezcan en forma directa convocando al boicot.

**Obviamente la conveniencia o no de la medida deberá ser cuidadosamente analizada y decidida por los trabajadores y su organización gremial, y no dispuesta desde afuera.**

## 4. De los riesgos del trabajo

### Normas de higiene y seguridad. Condiciones de trabajo

La relación entre las normas que regulan la higiene y seguridad en la actividad laboral y las condiciones de trabajo es directa. Un exceso en la jornada laboral afecta obviamente la seguridad del trabajador en tareas riesgosas, afectando su capacidad de concentración a partir de determinada carga horaria de labor. Los mecanismos de polivalencia o multifunción también significan incremento en riesgos.

Esta relación comprobada no es computada en toda su dimensión por las normas vigentes en seguridad laboral. El hecho de que determinadas condiciones de trabajo llevan en forma directa a una situación de tensión extrema con implicancias de salud psíquica en corto o mediano plazo es intencionalmente ignorado por la legislación, y exige de los trabajadores a través de sus organizaciones una respuesta compleja que debe derivar hacia una profundización de la normativa protectora en la materia.

Organizaciones sindicales y delegados de base deben enfrentar ambas cuestiones en forma relacionada, ya que inciden entre sí en

---

<sup>14</sup> Si bien con características algo diferentes, ejemplo de lo expuesto se puede buscar en las campañas contra las telefónicas llamando a descolgar teléfonos o marcar determinados números en forma organizada en determinados horarios; algunas de estas medidas de protesta tuvieron que ver con reclamos de usuarios, pero otras respondieron a conflictos de pasantes y contratados.

forma directa. Es de gran importancia el trabajo en conjunto entre los delegados y el gremio. Los delegados cuentan con la ventaja del conocimiento directo de muchas cuestiones que a veces no trascienden tanto pero que no por ello carecen de importancia, pero para recurrir a asesoramientos especializados que a veces resultan imprescindibles (ingenieros industriales, médicos laborales, etc.) necesitan del apoyo de la estructura sindical.

No todas las organizaciones sindicales han asumido de acuerdo a su importancia la cuestión de las normas de higiene y seguridad laboral, pese a que la misma incide en forma directa en la integridad psicofísica de los trabajadores. Lamentablemente son muchas las organizaciones que han considerado como cuestión de menor cuantía todo lo relativo a condiciones de trabajo, pasando por alto la incidencia directa de cuestiones como polivalencia, multifuncionalidad, extensión de jornada, recargo de tareas, en el incremento evidente de los niveles de riesgo y en el deterioro de la salud del trabajador

En el plano estricto de la regulación de las condiciones técnicas de seguridad e higiene en el trabajo, mantiene vigencia la vieja ley 19.587 y su decreto reglamentario 351/ 79, si bien éste ha sido reformado por el decreto 1338/96.

En realidad la ley suministra apenas unos lineamientos generales, y el mayor contenido de disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo se encuentra en el pesado y farragoso decreto reglamentario, el que presenta una enorme cantidad de especificaciones técnicas.

Es de enorme importancia la resolución 38/96 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (modificada en algunos puntos por la 42/96), que establece las medidas mínimas en materia de higiene y seguridad en el trabajo que debe cumplir obligatoriamente todo empleador, agregando en su anexo 1 las obligaciones básicas que componen la primera línea en materia de higiene y seguridad. Un porcentaje importante de empleadores (incluyendo algunos casos de empresas medianas y grandes, y entes estatales) no cumple con algunas de estas medidas mínimas o con las obligaciones básicas. **Conforme veremos más adelante, los trabajadores pueden denunciar estos incumplimientos.**

Hay otras normas para actividades puntuales, entre las que cabe destacar por su incidencia práctica el decreto 911/96, reglamentario del régimen de higiene y seguridad para la industria de la construcción. Varias resoluciones del Ministerio de Trabajo y disposiciones de

la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo complementan la regulación de cuestiones técnicas de importancia (manipuleo y disposición de materiales peligrosos, uso de equipos de protección personal, uso de protectores auditivos, etc.).

### **El art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**

Este artículo también ha sido pieza central en relación a los mecanismos de prevención del riesgo laboral. Fue reformado por la ley de riesgos del trabajo (LRT) de modo de limitarlo en sus alcances como factor de protección, suprimiendo el párrafo final, donde se establecía que el empleador debe adoptar todas las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

Este párrafo suprimido obligaba a los empleadores a agotar todos los medios técnicamente apropiados para evitar el riesgo a sus dependientes, siendo culpables de cualquier accidente por el solo incumplimiento de este deber.

En tal sentido aunque el empleador acreditara haber provisto al trabajador los medios de seguridad de acuerdo a la ley, su culpa no desaparecía si no demostraba haber cumplido con las medidas que la ciencia, la técnica y la experiencia aconsejan para evitar el riesgo para la salud del trabajador.

La reforma es de una intencionalidad manifiesta: mientras las normas de higiene y seguridad fijan disposiciones técnicas rígidas, que muchas veces pierden vigencia por el cambio tecnológico, el texto suprimido establecía a cargo del empleador una obligación más amplia, de características dinámicas, obligándolo a introducir periódicamente las novedades técnicas de protección al trabajador.

La importancia del tema no es menor. Para tener idea basta señalar que existen comercialmente aproximadamente miles de productos químicos, muchos de los cuales pueden producir daños a las personas. En el listado de agentes capaces de producir daño solamente se ha contemplado un reducido número, quedando afuera una gran cantidad de sustancias que pueden significar un potencial riesgo para el trabajador que las manipule. En estos casos el empleador cumple formalmente con la norma sobre seguridad pese a que no establece medidas especiales de prevención.

Sin embargo, en algunos casos los trabajadores pueden pelear estas cuestiones planteando que se mantiene en el art. 75 LCT la

obligación del empleador de cumplir las normas legales de higiene y seguridad en el trabajo, y en la ley 19.587 se establece como principio básico la adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados.

Para ello la organización sindical puede seguir los siguientes pasos: a) confeccionar con el apoyo de técnicos especializados un estudio detallado de las condiciones de trabajo y fallas que pudiera haber en las medidas de seguridad; b) efectuar las denuncias ante los entes de control correspondientes (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo –ART- y Superintendencia de Riesgos del Trabajo –SRT-); c) notificar formalmente a la empleadora su responsabilidad en caso de accidentes, y la responsabilidad penal personal de directivos y jefes de seguridad, de no cambiar el sistema de seguridad adecuando el mismo a las nuevas técnicas probadas.

En el ejemplo de los agentes químicos, un estudio técnico sobre los mismos como factores de riesgo es suficiente para empezar la pelea cuando no estén incluidos en los listados aprobados.

### **Las normas sobre riesgos de trabajo<sup>15</sup>**

La ley 24.557 de riesgos del trabajo (LRT), de octubre de 1995, modificó todo el sistema de prevención, reparación y reclamos de riesgos establecido en la anterior legislación.

En los fundamentos de la ley, los legisladores afirman que han centrado el objetivo del nuevo régimen legal en la prevención de los riesgos y no en los aspectos indemnizatorios.

Para ello la ley ha establecido un sistema de cobertura de riesgos del trabajo mediante un seguro obligatorio que el empleador debe contratar con una aseguradora de riesgos del Trabajo (ART).

Solo están exceptuadas de esta obligación aquellas empresas de gran poder económico que se auto-aseguren, para lo cual deben cumplir determinados requisitos fijados en la normativa (son muy escasas las empresas en esa situación).

El nuevo régimen es aplicable a todos los trabajadores en relación de dependencia, ya sean del sector público o privado. Están com-

---

15 Al respecto se puede consultar Ramírez, Luis Enrique *Riesgos del Trabajo. Manual Práctico*, edit. IBF, Buenos Aires 2000; también Pérez Crespo, Guillermo “El control de la normativa de higiene y seguridad en el nuevo régimen de riesgos del trabajo”, trabajo presentado en las XXIII Jornadas de Derecho Laboral organizadas por la AAL, Mar del Plata 1997.

prendidos los trabajadores en período de prueba y aquellos contratados por el régimen de aprendizaje y pasantías.

La ART tiene la función de vigilar el cumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad e higiene laboral, dar las indicaciones necesarias para mejorar los mecanismos de prevención, tomar a su cargo las prestaciones médicas en caso de accidentes y enfermedades laborales, asegurar la rehabilitación de los trabajadores, abonar las reparaciones en dinero que le corresponda a los trabajadores afectados.

Las ART deben ser a su vez supervisadas en sus funciones por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), ente estatal que tiene a su cargo el control del sistema.

Al momento de entrar en vigencia, la ley estableció una virtual moratoria de dos años para todos los empleadores que no cumplieran en forma debida con las normas de seguridad vigentes (el denominado Plan de Mejoramiento), limitando el derecho de los trabajadores a reclamar por sus condiciones de seguridad, salvo riesgos graves e inminentes, mientras tuviera vigencia esta moratoria. Este plazo venció en diciembre de 1998.

El art. 31 de la LRT establece los derechos, deberes y prohibiciones respecto de las Aseguradoras, los empleadores y los trabajadores; a su vez, se encuentra reglamentado con mayor detalle en los arts. 16 a 31 del decreto reglamentario 170/96. Se trata de normas de importancia que deben ser conocidas por los delegados gremiales, ya que en las mismas se encuentran esbozadas las obligaciones del empleador y de la aseguradora, y los derechos de los trabajadores a exigir el cumplimiento de las mismas o a denunciar su incumplimiento ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Las ART tienen la obligación de promover la prevención de riesgos en las empresas afiliadas, exigir a las mismas el cumplimiento de planes para mejorar los mecanismos de seguridad, llevar índices de siniestralidad por establecimiento, verificar los niveles de cumplimiento de los empleadores, denunciar ante la Superintendencia (SRT) los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

**Es de importancia central el derecho de información que tienen los trabajadores (art. 31 LRT, dec. 170/96 arts. 19 y 28, dec. 334/96 art. 16):**

**Pueden reclamar del empleador que informe la ART contratada y el domicilio de la misma, así como la fecha del contra-**

**to de seguro y el plazo de vigencia del mismo; pueden controlar el cumplimiento del empleador respecto del pago de las cuotas a la ART; pueden exigir información sobre la red de establecimientos asistenciales; también sobre la programación de la capacitación del personal en prevención de riesgos del trabajo.**

En caso de que el empleador se niegue a suministrar dicha información se puede formular la denuncia correspondiente ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de capacitación, siempre y cuando éstos se dicten durante las horas de trabajo.

**Pueden reclamar de la ART información sobre el sistema de prevención establecido conforme la LRT y sobre los cumplimientos del empleador.**

El art. 18 del decreto 170/96 establece que la ART está obligada a brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica a los empleadores afiliados en materia de determinación de existencia de riesgos y sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores, así como información relacionada a la seguridad en el empleo de productos químicos y biológicos.

**Atento la importancia de esta información, la organización sindical puede exigir acceso a la misma, a fin de controlar cuestiones esenciales a la prevención de riesgos.**

### **El listado de enfermedades<sup>16</sup>**

Una de las arbitrariedades más groseras e inconstitucionales de la LRT radica en la norma (art. 6) que reconoce como enfermedades profesionales únicamente a aquellas incluidas en un listado elaborado por el Poder Ejecutivo, donde se identifica agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades en capacidad de determinar por sí la enfermedad, aclarándose expresamente que las no incluidas no serán consideradas resarcibles.

Para tener idea de lo que significa esta norma, conviene señalar que la LRT diferencia entre patologías ocasionadas por accidentes (los que define como acontecimientos súbitos y violentos) y aquellas

---

<sup>16</sup> Sobre este tema se puede consultar, por su claridad, el texto de la exposición de Vaca, Carlos con la colaboración del médico del trabajo Berón, Héctor "Seguridad y salud en el trabajo", en un taller organizado por el Instituto de Estudios Laborales y Sindicales de la Seccional Sur de ATE con el TEL, de abril a julio de 2001.

ocasionadas por enfermedades profesionales, suprimiendo el viejo concepto de enfermedades accidentales, construido por la jurisprudencia laboral a lo largo de décadas y que cubría el resto de los hechos que generaban consecuencias en la integridad psicofísica del trabajador.

Si la patología del trabajador no se origina en un accidente y no se encuentra incluida en el listado elaborado por el Poder Ejecutivo, queda fuera de los mecanismos de protección y resarcimiento de la LRT. Ello sirvió para que las aseguradoras consiguieran rechazar como enfermedades laborales hernias y várices, así como problemas derivados de estrés laboral.

Si el trabajador sufría una enfermedad a consecuencia de su ocupación laboral pero la misma no se encontraba incluida en el listado del Poder Ejecutivo, no podía reclamar resarcimiento alguno conforme el régimen de riesgos del trabajo, viéndose obligado a recurrir a la acción de derecho civil, con todos los riesgos y complicaciones que la misma implica.

La reforma del decreto 1278/00 estableció un complejo mecanismo que en algunos casos puntuales permitiría relativizar los límites del listado a través de un procedimiento de inclusión ante la Comisión Médica Central.

En todo caso, **resulta sumamente importante que las organizaciones sindicales encaren seriamente, con la colaboración de asesores especializados, estudios detallados de las incidencias que las condiciones de trabajo de la respectiva actividad tienen habitualmente en la salud de los trabajadores, y reclamen oportunamente la inclusión de todas las patologías específicas en el listado.**

### **Los reclamos sobre seguridad como elemento de presión para otros fines**

El incumplimiento por parte de los empleadores de las normas de seguridad e higiene en el trabajo es de características masivas en nuestro país. Esto hace que la gran mayoría esté en falta respecto de las normas vigentes.

Una cuestión polémica tiene que ver con el uso de esta situación irregular del empleador como elemento de presión para discutir otras cuestiones ajenas a la salud psicofísica de los trabajadores.

Es claro que las normas de seguridad e higiene deben ser utilizadas para exigir del empleador las medidas de prevención de ries-

gos. No se puede poner en discusión la importancia central de la salud psicofísica del trabajador.

Pero resulta que el extremo grado de debilidad en que se encuentran los trabajadores en algunas empresas o ramas de actividad hace que se vean obligados a recurrir a presiones relacionadas con incumplimientos en seguridad e higiene por parte del empleador para defender otros derechos.

Así ha habido experiencias donde se han parado suspensiones o despidos con la advertencia de una denuncia por algún grave incumplimiento en la normativa de prevención de riesgos. Hay ocasiones en que para el empleador el cumplimiento de la norma significa un costo muy alto, y prefiere ceder en otras cuestiones con tal de evitar la denuncia de los trabajadores.

También se han enfrentado a través de estas presiones relacionadas con la legislación de higiene y seguridad en el trabajo, medidas patronales de extensión de jornada laboral, cambios en las condiciones de trabajo, desplazamiento de trabajadores de un sector a otro, etc.

Pero si bien es cierto que el actual estado de necesidad de muchos trabajadores obliga a recurrir en ocasiones a plantear estas cuestiones de seguridad e higiene como táctica de resistencia ante determinadas medidas patronales, **también es cierto que resulta imprescindible tomar conciencia de que más temprano que tarde se deberá encarar en todos los lugares de trabajo, con seriedad y a fondo, las reivindicaciones necesarias para la obtención de mejores condiciones de trabajo y un nivel superior en materia de higiene y seguridad, elementos fundamentales para la defensa de la integridad psicofísica de los trabajadores.**

## 5. Las distintas formas de fraude laboral

### Características propias del fraude laboral en la actualidad<sup>17</sup>

Durante la década del noventa era común leer o escuchar fuertes críticas al derecho del trabajo como un derecho rígido, desfasado de la realidad, que no permitía el crecimiento económico y sus conse-

---

17 Sobre este punto, Pérez Crespo, Guillermo "Breves apuntes sobre el fraude laboral como fraude de clase", trabajo presentado en las I Jornadas Rioplatenses de Derecho Laboral, Colonia, Uruguay, noviembre de 1998.

cuentos beneficios sobre la sociedad, y que a raíz de su estructura normativa obsoleta y anquilosada obligaba a recurrir a la flexibilidad de hecho.

¿Qué se quiere decir con ese término de “flexibilidad de hecho”? Los empresarios lo explican sin muchas vueltas: cuando no consiguen la sanción de una norma en el sentido de sus intereses hacen prevalecer igualmente la defensa de los mismos violando la norma legal vigente.

Se trata de una conducta ilícita, pero justificada públicamente incluso por legisladores, jueces y funcionarios del Poder Ejecutivo, quienes se refieren a la misma como expresión de la realidad a la que hay que atender.

Si es alarmante la cantidad de violaciones a las normas protectoras de los trabajadores, más lo es la pasividad con que el Estado renuncia al ejercicio de su poder de policía y se limita a contemplar y levantar estadísticas sobre estas violaciones, y más todavía las justificaciones que dan respecto de la misma los funcionarios que deberían sancionarlas y la complicidad de legisladores que sancionan reformas legales destinadas a posibilitar conductas fraudulentas de los trabajadores (ejemplo: período de prueba en el contrato laboral).

La flexibilidad de hecho es en este sentido un fraude laboral legitimado institucionalmente. Las normas violadas sufren un virtual proceso derogatorio, siendo su aplicación cada vez más reducida y limitada.

La nueva relación de fuerzas entre las clases sociales permite a la clase capitalista derogar de hecho las leyes que no derogó el parlamento, o distorsionar su aplicación al punto de volverlas ineficaces.

El fraude laboral deja de ser una válvula de escape para sectores residuales de la economía y se constituye en la actualidad en un fenómeno social que excede la conducta individual de algunos empleadores para constituirse en un fraude de clase, una violación abierta de la normativa laboral, impuesta por la sola razón de la fuerza. Hoy incurre en fraude laboral el dueño de un taller con dos o tres operarios, no registrados conforme ley (en negro), como la multinacional que abusa de la tercerización de determinados servicios o recurre a la intermediación fraudulenta de las agencias eventuales o a los contratos de plazo fijo abusivos.

**Claro que las modalidades de fraude son bien diferentes: los grupos de poder económico recurren a maniobras de más compleja elaboración, con el apoyo de abogados y contadores**

**especializados, obteniendo en algunos casos la complicidad de la justicia.**

### **El trabajo no registrado o trabajo en negro**

Es la modalidad más primaria de fraude laboral. A la misma recurren por lo general los pequeños empleadores: almaceneros, tenderos, talleristas con cuatro o cinco operarios, contratistas de la construcción, etc.

Puede haber casos aislados en medianas empresas y no se dan en las empresas grandes que recurren a otro tipo de fraude. Lo expuesto siempre referido a la contratación de personal en zonas urbanas, ya que en zonas agrarias del interior la contratación laboral adquiere características diferentes, de mayor precarización.

La masividad del trabajo en negro es absoluta: millones de trabajadores desempeñan sus tareas sin estar inscriptos en forma debida en la documentación registrable del trabajador.

El Estado no da respuesta alguna a este fenómeno, habiendo desmantelado prácticamente las inspecciones de trabajo y omitiendo políticas que permitieran revertir el mismo.

Muchas organizaciones sindicales miran para otro lado, recurriendo a inspecciones formales en casos aislados, sin enfrentar la cuestión en toda su complejidad, y en algunos casos de lamentable corruptela optando ciertos dirigentes por sacar provecho personal de estas irregularidades (caso UOCRA, puesto escandalosamente en evidencia por las cámaras ocultas del programa *Telenoche Investiga*).

### **La contratación fraudulenta a través de agencias de servicios eventuales**

A este mecanismo de fraude sí recurren las medianas y grandes empresas. Se trata de una utilización desvirtuada del régimen legal de contratación eventual.

El uso indebido de las agencias de servicios eventuales como intermediarias en la contratación de trabajadores para tareas que no revisten tal calidad de eventualidad es una vieja modalidad de fraude laboral, desplazada parcial y temporariamente por los contratos promovidos de la moda flexibilizadora de la primera mitad de los noventa, pero que recobró importancia como mecanismo de fraude con la derogación de la norma que habilitaba los ahora reconocidos como *contratos basura*.

**Nuestra legislación laboral rechaza la intermediación en los contratos laborales.** El art. 29 LCT establece que cuando una empresa usa los servicios de trabajadores contratados a través de terceros, estos trabajadores son considerados trabajadores en dependencia directa de la empresa usuaria. La única excepción está justamente en el tercer párrafo del art. 29 que autoriza la intermediación en los casos de trabajadores eventuales.

Pero las empresas contratan a través de agencias de servicios eventuales trabajadores para tareas comunes, que nada tienen de temporarias. Lo hacen por varios motivos: evitan la relación de dependencia directa del trabajador, cuando al mismo se le comunica que no hay más trabajo vuelve a la agencia y busca otro empleo sin reclamar indemnización por despido, los trabajadores quedan divididos en estables y eventuales con supuestos intereses contrapuestos: los calificados de eventuales admiten menores salarios y beneficios sociales, mayores exigencias, peores condiciones de trabajo.

Así hay trabajadores calificados como eventuales con tres, cuatro, cinco y más años de antigüedad, que realizan las tareas propias de todo el resto del personal, pero son tratados como personal no estable, sin los mismos derechos y fundamentalmente sin estabilidad. En realidad, conforme la ley, un contrato laboral es eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce para un resultado concreto y determinado, en relación a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa.

Se trata de una tarea circunstancial, destinada a agotarse, que no admite expectativas de continuidad o permanencia, un contrato que concluye con la obra que significó su objeto.

El art.72 de la ley 24.013 estableció que en los casos en que la eventualidad sea para cubrir exigencias extraordinarias del mercado, la duración de la relación no podrá exceder los seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años. El decreto 342/92 estableció una precisa reglamentación, con una detallada normativa sobre las empresas de trabajo eventual y los requisitos que posibilitan su intermediación para la contratación de trabajadores eventuales.

**Las empresas que contratan trabajadores a través de agencias de trabajo temporario para hacer tareas normales y comunes, no eventuales, incurren en un claro fraude a la ley laboral. En realidad esos trabajadores son trabajadores directos de la empresa, con relación laboral de carácter permanente, pese a que se los considera y trata como trabajadores de**

### **terceros (las agencias de trabajo temporario) con relación laboral inestable.**

Para dar una idea de la magnitud de este fraude, son miles los trabajadores en estas condiciones en medianas y grandes empresas, incluyendo grandes multinacionales. Hay empresas que cuentan con secciones o actividades específicas donde los definidos como eventuales son mayoría.

Lamentablemente en estos supuestos la respuesta gremial no sólo ha sido escasa en muchos casos, sino que incluso algunas organizaciones sindicales terminan siendo cómplices del fraude, no afiliando a los trabajadores contratados como eventuales y negándose a representarlos.

En algunas experiencias puntuales los trabajadores calificados de eventuales han recibido apoyo y asesoramiento por parte del gremio o de comisiones internas, lo que les ha permitido enfrentar por lo menos algunos de los aspectos del fraude.

### **Otros casos de contratación fraudulenta comunes en medianas y grandes empresas**

Los contratos a plazo fijo, renovables periódicamente de acuerdo a la voluntad unilateral del empleador, son otro ejemplo habitual de conducta fraudulenta del empleador, que recurre a este tipo de contrataciones aún en casos en que la modalidad de la tarea o actividad no lo permite conforme la ley (art. 90 LCT).

Los contratos de pasantía educativa constituyen una modalidad creciente de fraude laboral. En numerosas actividades se recurre cada vez más a supuestos pasantes que en realidad son trabajadores que cumplen actividades propias de las empresas contratantes, no vinculadas a necesidades de aprendizaje.

En la actividad privada, el sistema de pasantías se encuentra actualmente regulado por un complejo de normas: el decreto 340/92, para alumnos del sistema educativo nacional, excepto de educación superior, y para estos últimos la ley 25.165, reformada a su vez por el decreto de necesidad y urgencia 487/2000, donde se fijan precisos requisitos para convalidar tal tipo de contratación.

Fuera de las normas citadas, también en la actividad privada, el decreto 1277/01 ha reglamentado el art. 2° de la ley 25.013, que hacía referencia a contratos de pasantía de formación profesional, para estudiantes de 15 a 26 años. En este caso la norma permite más

abiertamente el fraude, no exigiendo siquiera la existencia de convenio entre la unidad educativa y la empresa, bastando con la sola aprobación por parte del Ministerio de Trabajo del plan de formación elaborado por la empresa y del contrato firmado con el pasante. Otra variante menor de esta legislación fraudulenta es el decreto 1574/94, que establece el Pronapas (Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión Nacional).

**Si algo caracteriza en común a todas estas normas es su intencionalidad encubierta de constituirse en instrumentos facilitadores de precarización y fraude laboral.**

Son masivos los casos en que supuestos contratos de pasantía educativa se configuran como fraude, no respetándose los objetivos y requisitos expuestos en la misma, **especialmente en cuanto a la actividad a desempeñar por los pasantes, la que debe tener directa relación con sus estudios.**

### **La tercerización de servicios como fraude laboral**

Son cada vez más las empresas medianas y grandes que fragmentan artificialmente el proceso de producción en unidades menores supuestamente autónomas entre sí.

Si bien los arts. 30 y 31 de la LCT fijaban límites precisos a este tipo de maniobras, la reforma de la ley de contrato de trabajo por el gobierno militar en 1976 y la más reciente por la ley 25.013 del año 1998, restaron eficacia a las cláusulas limitativas de conductas fraudulentas, facilitando el obrar evasivo de las empresas.

Por su parte la Corte Suprema de la Nación convalidó la posibilidad del fraude laboral a partir de su polémico fallo "*Rodríguez c/ Cía Embotelladora Argentina*", de abril de 1993, donde revocó una sentencia anterior de la Sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo que condenaba solidariamente a Pepsi Cola S.A. por las obligaciones laborales de su distribuidora.

Más allá de una superficial y poco consistente fundamentación jurídica, la Corte reveló la razón última de su pronunciamiento en la necesidad de no poner obstáculos al desarrollo del mercado y las inversiones. Las garantías jurídicas de orden laboral quedaron claramente desplazadas, y en abierta violación de la ley, por las imposiciones económicas del capital.

## La multiplicidad de respuestas al fraude laboral.

Así como se van multiplicando las modalidades de fraude laboral, con la aparición de nuevas formas de evasión de obligaciones, ya sea a través del incumplimiento de normas, ya sea a través de la sanción de nuevas leyes que restan eficacia a las anteriores y permiten la trampa contractual, también se van multiplicando las respuestas antifraudulentas.

Una y otra vez nuevos planteos y fallos judiciales van abriendo caminos a mayores reclamos de justicia.<sup>18</sup>

Por el lado de los trabajadores en negro, o los contratados como eventuales, con contratos a plazo fijo, los pasantes, una respuesta judicial eficaz es la basada en el mecanismo de regularización registral previsto en la ley 24.013, que permite al trabajador denunciar el fraude y reclamar indemnizaciones especiales.

La norma habilita el reclamo del trabajador mientras la relación laboral se encuentra vigente, perdiendo todo derecho cuando la misma ha finalizado. Pero como el trabajador prefiere conservar su trabajo, aun en negro o contratado bajo formas precarias, las intimaciones recién se producen por lo general cuando resulta evidente un despido próximo.

Pero este mecanismo legal no atiende a la búsqueda de una solución real al problema de la contratación laboral en negro o falseada como eventual, a plazo fijo, como pasantía, etc.

Esta ley probablemente podría resultar de mayor utilidad en caso de ser las organizaciones sindicales las que procedieran a las intimaciones de registración al detectar empresas con varios trabajadores en negro o precarizados por medio de algunas de las variantes descriptas. Una eficaz acción legal del sindicato puede restar margen de maniobra al empleador y constituir una importante presión para que en algunos casos regularice los contratos de trabajo de su personal, a diferencia del reclamo individual del trabajador, que sólo le sirve para obtener una mayor indemnización pero no para asegurar su continuidad laboral. **Claro que para ello, el sindicato o la comisión**

---

18 Por cuestiones de espacio y practicidad en la exposición no se hace referencia a una respuesta judicial de importancia para los casos de conductas fraudulentas por parte de empresas que luego desaparecen o se insolventan, aquella donde la aplicación de la denominada teoría de la desestimación de la personalidad jurídica ha permitido condenar a directores de sociedades en su patrimonio personal en los casos de ilícitos contractuales.

**interna primero deben debatir las respuestas posibles y los pasos a dar con los trabajadores afectados.**

**En esta batalla al fraude el papel protagónico deben tenerlo las organizaciones sindicales, formando a los trabajadores en la conciencia de sus derechos y apoyando en forma cotidiana y permanente la resistencia opuesta por aquellos afectados por este tipo de maniobras de precarización.**

Una divulgación masiva de los distintos tipos de fraude laboral y de los caminos para enfrentarlos podría generar un espacio de enfrentamiento al accionar ilícito de tantos empleadores desleales, permitiendo a muchos trabajadores romper con conductas tramposas, violatorias de derechos laborales básicos.

### **El Estado como empleador fraudulento**

Por sus características tan especiales, el accionar del Estado como empleador fraudulento merece un análisis particular.

El fraude laboral por parte del Estado ha llevado a la existencia en todo el país de miles de trabajadores contratados en forma precaria: contrataciones en negro, contratos a plazo fijo, contratos de pasantías educativas (regidos en el ámbito de la administración pública por el decreto 93/95, que contempla la contratación de estudiantes universitarios de carreras de grado y graduados con no más de un año de antigüedad), supuestas locaciones de servicios. La lista es interminable y se renueva periódicamente a medida que los funcionarios de turno encuentran nuevas formas de fraude para contratar trabajadores sin estabilidad y sin muchos de los derechos propios de los empleados de planta permanente, o para violar de una u otra manera los deberes a su cargo.

Ello se ha visto facilitado por un accionar judicial cómplice, tanto en las provincias como en el ámbito nacional, donde la Corte Suprema ha validado las contrataciones fraudulentas por el Estado, sosteniendo que la mayor o menor conveniencia de recurrir a estos contratos, como de poner fin a los mismos sin indemnización alguna, constituye una decisión de política administrativa no revisable en sede judicial.

Con este criterio, la Corte posibilitó el fraude laboral realizado a través de miles de contrataciones temporarias por parte del Estado, privando a estos trabajadores de la estabilidad especial del empleado público de planta permanente y de la indemnización garantizada en la actividad privada.

Con la sanción de la ley 25.164, ley marco de la regulación del empleo público nacional, parecería abrirse una puerta para replantear la discusión.

En todo caso queda a los gremios de trabajadores estatales, ya sea nacionales, provinciales o municipales, un largo camino de enfrentamiento a las contrataciones fraudulentas y precarizadoras.

**El reclamo permanente, nuevas acciones judiciales y denuncias ante organismos internacionales, constituyen algunas de las respuestas posibles.**

### **La pelea contra el fraude laboral es central a los intereses de los trabajadores**

Las contrataciones fraudulentas no sólo perjudican a los empleados directamente afectados, aquellos precarizados a través de figuras contractuales mentirosas, sino al conjunto de los trabajadores.

El fraude que precariza tiene como objetivo esencial dividir. Mediante contrataciones diferentes el capital obtiene trabajadores en situaciones diferentes, con intereses directos que se muestran a simple vista como diferentes, y obviamente con respuestas diferentes.

**Ello significa que más allá de las posibles respuestas jurídicas hay una respuesta básica e ineludible, que es ideológica: si los trabajadores no descubren detrás de la diferencia el interés común no pueden enfrentar realmente el fraude, el que va cambiando de forma en múltiples variaciones a medida que éstas van siendo sancionadas como ilícitas por la justicia.**

Si los trabajadores se ven como diferentes no pueden dar una misma respuesta contundente al capital. Las herramientas legales no suplen esta condición básica del enfrentamiento a la precarización del trabajo.