

Neuquén Santa Fé Córdoba Tucumán Buenos Aires 3er BOLETÍN NACIONAL DE MEDIOS ALTERNATIVOS

Argentina - 1 de Mayo de 2010 - Día internacional de los trabajadores y trabajadoras - Precio: \$2

Desde la Revolución de Mayo, pasando por los mártires de Chicago, el Mayo Francés y el Cordobazo, el quinto mes del año no ha hecho más que parir organización y lucha. Ante la importancia de esta fecha, seis colectivos de comunicación alternativa de Argentina, integrantes de la Red Nacional de Medios Alternativos, nos propusimos generar este boletín nacional, recordando aquellas luchas y propiciando las actuales. En esta publicación abordaremos temas, desde la perspectiva de la clase trabajadora, como: sindicatos combativos en los años '70, precarización laboral, explotación infantil, salarios y formas de contratación por parte del Estado.

El mayo que nos parió



Buenos Aires



www.anred.org

Córdoba



www.cordoba.indymedia.org

Neuquén



www.oyr.org.ar

Santa Fé



www.rosario.indymedia.org

Mendoza



Tucumán



www.prensacontrapunto.com.ar

EXPLOTACIÓN INFANTIL

Cuestión de juegos

El trabajo infantil es un problema en nuestros países del sur. Empresas nacionales y transnacionales, junto a empresarios del campo, explotan a niños y niñas para abaratar costos y evadir impuestos. Mientras tanto, las políticas económicas continúan favoreciendo a estos sectores por sobre la posibilidad de propulsar la economía a escala comunitaria.

Colectivo La Minga
somoslaminga@gmail.com

Yo trabajo, tú trabajas, él trabaja. Nosotros y nosotras no queremos trabajar. Es el grito de millones de niños y niñas a lo largo y ancho del mundo que resisten a la explotación infantil. La lógica se repite a diario en nuestros países del tercer mundo. Mientras en una cueva encontramos una niña que enhebra una aguja de una máquina de coser de una marca famosa. Por otro lado, su hermano, a miles de kilómetros alza la cosecha de la uva, sin saber que el festejo de la copa que brinda con un buen vino, no será parte de sus cantos de dolor. El padre, camina la huella que lleva hasta el cospel por cada tacho que perfila el plato de comida hasta mediado de mes. La madre, desata los nudos que estrangulan una garganta firme de oscuridad tras las zapatillas que flotan en la góndola, mientras una etiqueta marca el sudor de tres meses de trabajo.

En la zafra, en los viñedos, en los campos de ajo y en las precarias fábricas de los cinturones urbanos; el trabajo infantil es moneda corriente. Desde la última dictadura militar, con Videla y Martínez de Hoz a la cabeza, la Argentina no solo ha visto un incremento sostenido de su deuda externa e interna sino que ha sabido lo que significa que niñas y niños dejen de estar en el barrio o en la escuela, para entrar en la lógica del trabajo informal. No se trata de una discusión de trabajo formal o informal, se trata del



lugar de la infancia en el mundo en el que vivimos. La consigna del Foro de Porto Alegre dice: "Otro Mundo es Posible". ¿Cuál es ese mundo?, ¿Cómo podrían ser las relaciones en este otro mundo? Parece, a simple vista, que estamos lejos de ese otro mundo. Sin embargo, no son pocas las organizaciones y movimientos sociales que construyen día tras día un cambio social desde abajo. Un cambio social que busca cambiar de raíz las relaciones entre quienes somos parte de este mundo. Relaciones que tienen que ver con nuevas formas de producción, también.

En la zafra, en los viñedos, en los campos de ajo y en las precarias fábricas de los cinturones urbanos; el trabajo infantil es moneda corriente

La década de los noventa fue la continuidad de lo instalado desde la dictadura de Onganía en los años 60. El neoliberalismo como mandato divino. Friedman y Fukuyama que proclamaron las bondades de un sistema que resolvería los males del mundo. La muerte de los grandes relatos, de la historia y de

las ideologías. Un sistema que pronunció aun más la brecha entre quienes más tienen y quienes menos tienen. La liberación del mercado planteó una marcada desventaja para la industria nacional y, por consiguiente, el cierre de muchas de las fábricas emblemas de décadas pasadas. Productos producidos en Asia a muy bajo costo y con mano esclava e infantil, plantean un dilema permanente en nuestras economías agitadas por la falta de competitividad respecto a los grandes centros industriales. Un informe de la UNRISD en el año 2000, al hablar sobre la responsabilidad por el desarrollo social, plantea, a partir de estadísticas del Banco Mundial, la creciente curva de flujos netos de capital hacia los países industrializados, plantean una profundización de las desigualdades en nuestras sociedades. Este mismo informe plantea que "Aún dentro de Naciones Unidas había una opinión cada vez más generalizada de que la asociación con el sector privado movilizaría los recursos necesarios para atender una amplia gama de problemas relacionados con el desarrollo". Estas políticas dejan en la calle a miles y miles de trabajadores y trabajadoras e implementan la utilización de niños y niñas en las líneas

de producciones o en los periodos de cosecha. Hace pocos meses, partido de fútbol de por medio, podíamos ver una publicidad del Ministerio de Infraestructura de la Nación, con Julio De Vido a la cabeza, en la cual planteaban la explotación infantil en las explotaciones mineras en la Argentina. Curiosamente denunciaban esta situación en las canteras de gran parte del país, pero por otro lado, promueven la instalación de grandes empresas mineras transnacionales, como es el caso de Barrick Gold en San Juan o YMAD-UTE en Catamarca en Bajo Alumbrera. La ONU, cómplice directa de estas políticas, delinea las distribuciones de los recursos naturales de nuestros países y promueve emprendimientos como los de las pasteras en el río Uruguay, o la carrera armamentista a escala mundial. La UNESCO, entre tanto sale con un discurso de los "Derechos del Niño", incluso declaran un día festivo; pero a las chicas y chicos se los ve gorrieta en la cabeza, tras la cosecha de algodón o de ajo, en las viñas o en los frutales. La "educación bancaria", como denunciara el pedagogo nuestroamericano Paulo Freire, es el lugar seguro de la continuidad de la mercantilización de las relaciones y de la instru-

mentalización de las políticas del despojo y la opresión hacia miles de jóvenes, que ven frustrada su posibilidad del estudio por la loca carrera por el acotado mercado laboral. Muchas veces, escuchamos que con la educación nos salvamos. La pregunta es de qué nos salvamos. La vieja promesa que con la democracia se come, se vive, se trabaja; ya está desterrada. La vieja idea que con educación nos salvamos está por cuestionarse. La educación es liberadora cuando es un bastión de lucha contra la dominación del mercado. Cuando nos libera en pos de lo comunitario.

Productos producidos en Asia a muy bajo costo y con mano esclava e infantil, plantean un dilema permanente en nuestras economías agitadas por la falta de competitividad respecto a los grandes centros industriales

Solo un dato. En el 2004, el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente, rebelaba que en Mendoza cerca del 9% de los jóvenes y niños trabajaban. Este dato no es menor en una provincia agrícola por excelencia. El empleo de niños y niñas en la cosecha de ajo es un emblema de los grandes propietarios de tierras. Los mismos que se enriquecieron a la luz de dictaduras y gobiernos democráticos. El ajo es la segunda actividad más importante de la economía de la provincia y, a la vez, paradójicamente una de las más desamparadas a nivel gremial y la explotación infantil está a la orden del día.

Yo trabajo, tú trabajas, ella trabaja. El derecho de los niños es una sociedad liberada. Una Latinoamérica unida y cuya educación sea el puntapié de la construcción de las dignidades y el trabajo. Cinco siglos resistiendo, cinco siglos de coraje. Las niñas y los niños, rayuela de por medio, caminan lentamente al cielo anhelado. ¿Cuestión de juegos?

SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL

El derecho a la vida digna

El Salario Mínimo Vital y Móvil (SMV) es un derecho obrero defendido por las convenciones colectivas de trabajo y el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional. El Decreto 33.302 lo define como "la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones". ¿De qué hablamos cuando decimos SMV? ¿Qué rol le cabe al patrón y cual al obrero en su determinación? ¿Cómo se miden hoy las necesidades humanas?

Indymedia Rosario
rosario@indymedia.com

Para responder estas cuestiones nos basaremos en las exposiciones que el abogado laboralista Horacio Zamboni y el contador Sergio Arelovich desarrollaron en el I Congreso de Delegados de la Federación de Obreros Aceiteros y Desmotadores de Algodón de la República Argentina (3 y 4 de marzo de 2010, Ciudad de Buenos Aires). Los conceptos establecidos por ambos sirvieron de fundamento para la posición obrera, que luego de un mes de negociaciones le arrancó a la patronal un importante aumento salarial.

Las necesidades del trabajador

La cifra correspondiente al SMV es de \$4000 para la región centro de nuestro país, dato que surge del estudio realizado por la Escuela de Estadísticas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario.

Sergio Arelovich evaluó que al SMV hay que considerarlo no sólo como una cuestión de subsistencia, sino también "como una forma de ser parte de la sociedad", posibilitando el acceso a la salud, la vivienda, la educación. "Si se nos niega el derecho al trabajo, no se nos niega sólo el ingreso, sino el derecho a la vida".

"Las Naciones Unidas mide las necesidades de las personas de Europa y de América Latina de dos maneras distintas. En Europa responden a las que mencionaba el Decreto 33.302 de 1945. En cambio, en Latinoamérica se mide preguntando cuántas calorías necesita un tipo para vivir. Dicen: 2500 calorías, ¿con qué las cubrimos? ¿Con pan francés? No, no, no; que coman centeno. ¿Con asadito o bife de chorizo? No, no, no; que coman soja", ejemplificó.

"Esta diferencia entre el SMV y las nociones calóricas no es un invento argentino. Viene de la mano del



ACEITEROS - El Doctor Zamboni en asamblea obrera, en plena lucha por aumento salarial

Banco Mundial, que en los 80 se planteó construir miradas alternativas para los países dependientes referidas a la pobreza", complementó Arelovich. "Se inventaron dos conceptos. El primero, el de Necesidades Básicas Insatisfechas. Cuando este concepto fue superado por las luchas sociales surgió un nuevo concepto, pero no tan nuevo, con mucha presencia en los 90: la llamada línea de pobreza y de indigencia. Discutir bajo estas nociones sería retroceder al siglo XIX", consideró Arelovich.

El salario hay que considerarlo no sólo como una cuestión de subsistencia, sino también como una forma de ser parte de la sociedad, posibilitando el acceso a la salud, la vivienda, la educación

Importancia del salario y poder de compra

Según datos de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), entre 2001 y 2008 las empresas multi-

plicaron por seis sus ventas (declaradas, en blanco). "Vendieron mucho más de lo que creció el dólar, la inflación y los salarios. Con la particularidad de que la mayoría de lo que venden es al mercado interno", resaltó Arelovich.

En base a datos de 2008, se desprende que de cada \$100 que vendieron las empresas, \$87,6 tuvieron como destino el mercado interior y esto habla de la relevancia del salario y el empleo.

"Cualquier alteración que se provoque en la capacidad de compra del salario, en el mercado interior este se traduce inmediatamente en un fenómeno de crisis. Por eso es importante conservar su poder de compra desde la noción del mínimo vital y móvil", sintetizó Arelovich.

Así ingresamos en un aspecto siempre presente en las disputas por el ingreso: el salario como motor del mercado interno, principal destinatario de la producción industrial. En el medio, un fantasma: la inflación. "Si suben los salarios habrá inflación", es un concepto remanido por el establishment.

Los datos de la economía

marcan una realidad diferente. "Los salarios preceden al proceso de producción y comercialización de servicios. Nadie cobra por adelantado. Antes de cobrar su salario, el trabajador creó un nuevo valor, que en parte le vuelve bajo la forma de salario y la otra parte es la ganancia que se queda el empresario. No hay aumento de salario posible que no sea a expensas de la ganancia y no hay aumento de la ganancia que no sea a expensas del salario. Se trata de cómo se reparte la riqueza", definió el economista.

"Cuando se habla de que un aumento de salario provocaría presión inflacionaria, es un disparate porque ese dinero ya está en circulación. Está en poder del empresario. Si el empresario reduce una parte de su dinero para traducirla a salario, lo único que sucede es que la plata cambia de bolsillo. ¿Por qué en los bolsillos del empresario no causa inflación para los bienes que él consume y en los bolsillos del trabajador si lo provocaría?", planteó retóricamente.

La fuerza ante la patronal

Horacio Zamboni agregó que la excusa para no pagar el SMV es que el capitalismo

está en crisis. "Pero está en crisis desde la Ley de Empleo en Argentina. Entonces hay dos discursos: estamos en crisis, pero hemos crecido más que en toda la etapa del capitalismo, dice la Presidenta. Nunca tuvimos una época más floreciente, dice. Pero si nunca tuvimos una época más floreciente ¿cómo el mínimo y vital está en 1500 pesos?", sostuvo irónicamente.

"No hay economía que se justifique a sí misma si no busca que el trabajador satisfaga estas necesidades mínimas planteadas en el 33.302. Porque sería consagrar el hambre y la miseria porque 'el sistema no permite otra cosa'. Y el sistema permite otra cosa", definió el abogado.

Consecuentemente, advirtió: "No hay negociación colectiva sin organización sindical y no hay buena negociación colectiva si no se puede recurrir a medidas de fuerza. Esto es así en toda la rama industrial de todas partes del mundo. La fuerza depende del convencimiento de los trabajadores de sus propias necesidades y de la capacidad del patrón de pagar. Y pueden pagar", concluyó.

OBREROS DEL AZÚCAR EN TUCUMÁN

FOTIA: Una historia de luchas y resistencias

El sindicato de los trabajadores del azúcar en Tucumán, contó desde sus inicios con una afiliación masiva y una permanente movilización desde las bases de los Ingenios. Caracterizados por su fuerza combativa y de resistencia, protagonizaron históricas huelgas y medidas de fuerza en defensa de sus derechos como sindicato y como trabajadores.

ContraPunto
redaccioncontrapunto@gmail.com

Los orígenes de la Federación Obrera Tucumana de la Industria del Azúcar (FOTIA) se remontan a 1944, año en el que fue creada con el apoyo de Perón, desde la Secretaría General del Trabajo. Desde sus inicios, este sindicato marcó un carácter fuertemente combativo: apenas a los dos años de haberse creado, ya contaba con cien mil afiliados, todos obreros de fábricas y de surcos, organizados frente a la necesidad de resistirse a la explotación y a las condiciones miserables de vida a las que estaban sometidos.

Durante los primeros años, la central azucarera se ocupó de las necesidades básicas de los trabajadores del sector, largamente desatendidos por ser considerados "el problema tucumano", ya que medio siglo atrás la provincia norteña había desplazado el negocio de importación de azúcar, históricamente controlado por empresarios del Puerto de Buenos Aires, quienes tenían dominado el mercado nacional.

En su nacimiento la FOTIA tuvo una fuerte impronta peronista; sin embargo, con el paso de los años actuó en forma descentralizada respecto del Gobierno Nacional. En aquellos tiempos, los obreros eran parte activa en la vida política y



Mauro Gatti - ContraPunto

ACTIVIDAD AZUCARERA - Junto con la del limón, es la industria principal de la provincia

económica de las fábricas y de la provincia, participación que se vio fortalecida por la conformación de sindicatos por fábricas. Esto, hizo favorecer sus reclamos, ya que respondían a las necesidades tanto de su lugar de trabajo, como de las de su propia comunidad.

Durante el período comprendido entre 1945 y 1949, la huelga general fue sistematizada como el principal instrumento de presión para el gobierno, cuando aún no se había generalizado la represión de las fuerzas militares contra estas medidas de reclamo. Mientras la estructura de la federación estuvo descentralizada, hubo cierta independencia de los sindicatos para declarar la huelga cuando era considerada necesaria. La primera gran huelga general de la FOTIA fue en 1945 y estuvo íntimamente relacionada con los sucesos del 17 de octubre, cuando se exigió la libertad de Perón y su restitución en el cargo de la Secretaría General del Trabajo. La siguiente huelga histórica fue en 1949: durante 50 días los obreros azucareros de todo el país sostuvieron una lucha por

un aumento salarial que terminó cuando el Ministerio de Trabajo declaró ilegal la huelga y llevó presos a dirigentes y trabajadores de la industria con el objetivo de dejar acéfala una organización que escapaba a la lógica de la CGT de esos años.

A pesar de las intervenciones y de la depuración de los dirigentes sindicales que salían de las bases, la FOTIA continuó con una organización que armaba comisiones internas en cada ingenio y de las que surgía un delegado de base. Durante el gobierno de facto que derrocó a Perón, fueron estos trabajadores azucareros quienes protagonizaron la llamada "Resistencia" en la provincia.

Se organizaron por la necesidad de resistirse a la explotación y a las condiciones miserables de vida a las que estaban sometidos.

La radicalización de un movimiento
A partir de 1955, por la

brilla en el país que, a pesar de ser corta, puso en evidencia el decidido carácter combativo de los obreros azucareros de Tucumán.

Con el golpe del 66, se realizaron una serie de políticas diseñadas por el Estado, conocidas como "Operativo Tucumán", cuyas primeras acciones fueron la intervención, desmantelamiento y cierre inmediato de 7 ingenios como medidas de "saneamiento" de la economía provincial. Hacia 1967, más de 17 mil trabajadores de la industria azucarera fueron víctimas del desempleo, la pobreza, y la extrema represión militar. La FOTIA atravesó por ese entonces, una división a causa de complicidad de algunos de sus miembros con el régimen militar. De esta forma se inició una nueva oleada de tomas de ingenios, la destrucción de oficinas de las compañías azucareras y las confrontaciones cada vez más violentas entre la policía y los trabajadores, una de las cuales tuvo como saldo la muerte de Hilda Guerrero de Molina, activista del movimiento azucarero.

Para 1969 los obreros afiliados a la FOTIA comenzaron a retirarse de la lucha frontal en las calles, luego de conflictos hacia dentro del sindicato en donde las posturas sobre profundizar las acciones combativas se cruzaban con las que cuestionaban el límite que éstas prácticas ponían a la capacidad de negociación del sindicato.

El recorrido histórico continúa, lo más valioso es que la FOTIA fue un gremio democrático y combativo. Los que disponían las medidas y las peleas por reivindicaciones eran las bases. Los dirigentes defendían los derechos de los trabajadores y por ello consiguieron el segundo mejor sueldo del país, remedios 100% gratuitos para el obrero y la familia y elementos de seguridad que nunca antes tuvo el trabajador azucarero. Inmersos en la explotación, intentaron cambiar las relaciones de poder con el objetivo de distribuir mejor las ganancias y dar batalla a la expropiación burguesa.

Los métodos de lucha consistieron, por lo general, en la toma de ingenios (en ocasiones tomando como rehenes a sus propios jefes), enfrentamientos con las fuerzas represivas y bloqueo de caminos. Durante este período, algunos hombres y mujeres dirigentes y miembros de la FOTIA, se vincularon a la lucha armada creada por el Ejército de Liberación Nacional "Los Uturunco", una de las primeras experiencias de gue-

HORAS EXTRAS

Cuando el salario no alcanza

En la actualidad, los trabajadores se ven obligados a realizar horas extras para que el sueldo rinda hasta fin de mes. Pero las horas suplementarias nunca los benefician ya que terminan relegando tiempo de descanso y ocio en post de incrementar un salario insuficiente. Distintas normativas regulan esta forma de extender la jornada laboral más allá de las 48 horas semanales permitidas.

ANRed
redaccionco@anred.org

La lucha por la reducción de la jornada de trabajo recorre la historia del movimiento obrero. Las ocho horas diarias logradas a nivel internacional es una colosal conquista. Sobre todo si se tiene en cuenta que, durante la revolución industrial, las jornadas eran de 16 horas. Ocho horas para el sueño, ocho horas para el trabajo y ocho horas para el ocio fueron las consignas levantadas por los/as trabajadores/as en 1886 y por la que dieron su vida los mártires de Chicago.

A más de un siglo y medio de producción capitalista y del avance en las innovaciones tecnológicas, las necesidades de la clase trabajadora no han sido satisfechas. Las jornadas reales de trabajo superan las ocho horas debido a que los sueldos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas de las familias. Gran parte de los trabajadores se ven obligados a hacer horas extras a pesar de las consecuencias que provocan las largas jornadas de trabajo.

A pesar de lo complejo de abordar el tema desde una polémica sobre si hacer o no horas extras, lo cierto es que, en no pocas ocasiones, las empresas dan por hecho que las jornadas laborales superan las ocho horas. En la mayoría de los casos, las organizaciones de los trabajadores no se dedican a concientizar sobre los derechos que tienen quienes se ganan la vida trabajando bajo patrón.

¿Qué indica la legislación?

Existen normativas en la Argentina que regulan la jornada de trabajo y las horas complementarias. La Ley 11.544 en su Artículo 1° deja sentado que "la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro".



OCHO HORAS - A pesar de que la legislación los ampara, los trabajadores son obligados a hacer horas extras

Por otra parte, la **Ley de Régimen de Contrato de Trabajo** establece en su artículo N° 203 que "el trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa". La legislación indica asimismo que en ningún caso el número de horas suplementarias podrá ser superior a tres horas por día y que "el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias (...) un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados".

Las jornadas de trabajo superan las ocho horas debido a que los sueldos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas de las familias

El Estado argentino también aprobó el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con

jerarquía superior a una ley, que señala, entre otras disposiciones, que "cada empleador deberá dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo".

Con el objetivo de combatir

las horas extras clandestinas o en negro por parte del empleador -que puede no pagarlas o pretender pagarlas sin los recargos correspondientes y no computarlas para el pago de aguinaldo, vacaciones y enfermedades- resulta indispensable saber qué normas asisten a los trabajadores. A pesar de que muchas veces parece no quedar otra opción, bueno es

recordar que mucha sangre obrera se ha derramado para conquistar estos derechos. El que produce realmente las riquezas no debería trabajar largas jornadas sacrificando tiempo y salud. Es el salario el que correspondería ser lo suficientemente digno como para cubrir las necesidades materiales de cada trabajador.

¿Y todo para qué?

| Por Polska

En años anteriores, las horas extras eran para muchos la forma de terminar la pizca del fondo, irse de vacaciones o comprarle la "compu" al pibe. Pero ahora, en esta época de "vacas caras", de carestía acelerada, las extras se convirtieron en el salvavidas que se manotea desesperado, sólo para llegar a fin de mes, para saldar deudas atrasadas... Porque las miserables quincenas con jornadas de convenio sólo "engordan" si se hacen horas extras, también por trabajar sábados y domingos. Atrás quedaron las jornadas de 8 horas. Doce horas diarias de trabajo, incluso en sectores insalubres, son ahora lo cotidiano para

millones de obreros/as. Vivir haciendo horas extras, pasar el día entero dentro de la fábrica; viajar apretados, de ida y vuelta; sin tiempo para descansar, compartir un rato con la familia... ¿Y todo para qué? Para sumar unos pesos más al sobre que, al momento de cobrarlos, ya lo consumió la inflación.

Con esto, las patronales se hacen el "picnic". Redoblan sus ganancias con la explotación de las extras. Saben que muchos se volvieron "extra-adictos" y, al estilo de los narcotraficantes, usan la "droga", las malditas horas extras para envenenar, dividir y someter. ¿Cómo si hicieran un fa-

vor al otorgar horas extras! Los supervisores y "team líderes" reparten extras para premiar a algunos y castigar a otros. Fomentan aún más la competencia entre obreros/as, quiebran a los más necesitados, los hacen más sumisos ante quienes los explotadores.

Sin embargo, por abajo, crece la conciencia a la par de la bronca. Organizarse es la cuestión. Nada de saltar solos y sacar la cabeza antes de tiempo. A no desesperarse: que la bronca sirva para pensar mejor junto a otros, para buscar la forma de lograr un verdadero aumento salarial y no sumas fijas ni largas cuotas

CALL CENTERS Y EL NUEVO MODELO DE ACUMULACION DE SERVICIOS

Más que una voz detrás del teléfono

La automatización del trabajo, la expansión del sector de servicios en el modelo actual de acumulación capitalista y los gémenes de nuevas luchas.

Indymedia Córdoba
cordobaindymedia@gmail.com

"Buenos días, mi nombre es Ana y le llamo de Net-Art. Usted ha sido beneficiario de la promoción, sólo por hoy, de internet y llamadas locales libres a sólo \$ 65,99 IVA incluido. ¿Tiene un minuto para comentarle sobre la promoción?"

1. En el siglo XIX, Ana habría trabajado en una fábrica.

En la producción artesanal cada trabajador/a dominaba las máquinas, las mantenía y administraba su propio ritmo de trabajo. Para intensificar la producción, los latigazos eran muy persuasivos.

Largas horas de observación le dieron a Frederyck Taylor unas cuantas ideas para superar la producción artesanal. El/la trabajador/a no debía administrar su ritmo de trabajo. La producción se dividió en tareas elementales que no requerían conocimientos técnicos, los encargados de ello eran los capataces. Surgió el contrato laboral y el disciplinamiento corporal por medio de la repetición de una tarea elemental en una secuencia. El Taylorismorevolucionó la producción, en 30 años duplicó su volumen y la "masificó" y su consumo fue orientado a las capas más altas de la sociedad y trabajadorxs acomodadx.[1]

2. Hace 60 años, Ana hubiera trabajado también en una fábrica, en una línea de montaje. Largas horas de observación le dieron a Henry Ford unas cuantas ideas de cómo superar el Taylorismo. Ford inventó la producción en serie, la línea de montaje y segmentó aún más la cadena de producción. El ritmo laboral lo determinaba la línea de montaje.

Esto aumentó exponencialmente la producción y "standarizó" los productos. El consumo se reorientó hacia la mayoría de lxs trabajadorxs, ya que la estabilidad laboral y salarial les permitiría consumir autos, lavarropas, heladeras, autos, etc[2].

Actualmente el capitalismo no es más capitalismo de la producción, sino, es capitalismo del producto

3. Hace unos cuantos años atrás, Ana se hubiera sumado al "espíritu Toyota". Taiichi Ohno, miembro de la empresa, se encargó de superar los límites del fordismo.

La cadena de montaje se desarmó y la producción en serie se transformó en producción en red. Todo se produce en distintos módulos productivos, radicados donde está la materia prima, y las armaduras y ensamblajes están donde están lxs consumidorxs. La producción se orientó a la demanda y no a la oferta. Recién cuando el consumidor/a requiere un producto se inicia la cadena.

En la producción en red hay un núcleo y una periferia, a los que corresponden dos clases

Está en relación "interactiva" con el consumidor/a, se vuelve no sólo sobre sus necesidades, sino además sobre sus deseos. No produce solamente el consumidor, sino "el individuo" del capitalismo inmaterial.[4]

En este nuevo modelo de acumulación los servicios se expandieron. "La nueva fuente de producción de riquezas del capitalismo posmoderno es el intelecto, y el trabajo, de esta manera, asume la característica de trabajo inmaterial. Es decir, trabajos automatizados que no producen un objeto material como resultado final, sino que se trabaja con la inteligencia, la sensibilidad, la comunicación y el lenguaje de lxs trabajadorxs sin un producto final autónomo."[5]

producción de la actividad de atención telefónica del país.

La Cámara Empresaria de Servicios y Contactos para Terceros (CESCT) elaboró en el 2006 un convenio colectivo para lxs trabajadorxs de call center, junto con la Asociación Gremial de Empleados de Comercio de Córdoba (AGEC) y el gobierno provincial.

En él, "no son reconocidos/as como trabajadores/as telefónicos/as y tampoco cuentan con ningún delegado/a gremial que represente sus intereses y derechos."[7] Además este convenio permite al empresariado avasallar todos los derechos laborales, por ejemplo: "Cambiaron más de una vez nuestros horarios de trabajo. Sopor-

consecuencias de las condiciones de trabajo de los calls en la salud física y psíquica de lxs trabajadorxs, se han ido gestando voces de resistencia. Por fuera de estructuras sindicales que lxs ignoran y de la vigilancia y castigo del empresariado, lxs teleoperadorxs ejercitan y defienden sus derechos. El "vinchazo", colgar el auricular, ya es una práctica generalizada para marcar la disconformidad salarial, de insalubridad o hacinamiento; las intervenciones callejeras, marchas de máscaras, informes y documentales, reuniones clandestinas y, últimamente, proyectos de ley, uno provincial y otro a nivel nacional. El mensaje es el mismo en todas las acciones: "trabajadorxs de calls center ¡En Lucha!"



EN LUCHA - En algunas empresas se logró avanzar en organización y reclamar mejoras laborales

de trabajadorxs; lxs estables en el centro y lxs precarizadx, en la periferia, conformándose además otra franja: lxs excluidxs.[3]

4. Actualmente el capitalismo no es más capitalismo de la producción, sino es capitalismo del producto. El marketing no es sólo una técnica de venta, es un dispositivo de construcción de relaciones sociales, de información, de valores para el mercado. En la empresa postfordista la publicidad es producción de subjetividad. No sirve sólo para informar sobre el mercado, también lo constituye.

5. En Córdoba, las empresas de CallCenter y WebHosting, comienzan a radicarse atraídas por las leyes provinciales. En el 2005, gobierno de De La Sota, se sancionó la Ley 9232 que "otorga la exención total de pago de los impuestos sobre los ingresos brutos, de sellos e inmobiliarios"[6] para las empresas del sector, además de subsidios para contratación y capacitación de trabajadorxs y alquiler de locales.

Actualmente hay más de 20 empresas con más de 20.000 trabajadorxs, y es el núcleo de

tamos vagar de una isla a otra debido a que no estaban todas terminadas, aceptamos trabajar 6hs diarias los días viernes y no 4hs como se nos había dicho al principio. Trabajamos días sábados gratuitamente. Nos dimos cuenta que de las promotoras 5 ventas diarias que se podían realizar sólo en el mejor de los casos el promedio era de 0.3 ventas por operador ya que trabajamos durante todo el tiempo con bases de clientes quemadas..."[8]

6. En este oscuro panorama laboral, y a medida que el tiempo ha ido dejando en evidencia las

Referencias:

- [1] Tejerina, H. Breve historia del trabajo. <http://argentina.indymedia.org/news/2005/06/302546.php> 21/06/2005
- [2] Id
- [3] Id
- [4] Lazzarato, M. y Negri, A. Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad. DP&A Ed. Rio de Janeiro 2001.
- [5] Farcy, Emanuel. Nuevas tecnologías, trabajo inmaterial y luchas por derechos.
- [6] Id
- [7] Id
- [8] Testimonio de un teleoperador en Carta al presidente de jazztel. <http://argentina.indymedia.org/news/2006/04/395993.php> 11/04/2006

EL ESTADO Y LAS NUEVAS FIGURAS LEGALES PARA LA CONTRATACION DE SUS EMPLEADOS

Organización y Resistencia
organizacionyresistencia@gmail.com

Un mono con una navaja grande. Esas que cortan y recortan. Recortan presupuestos, obras sociales, jubilaciones, puestos de trabajo, seguros laborales, derechos y salarios. Ese mono, también conocido como Estado, se ha metamorfoseado en estos últimos años al compás del discurso neoliberal, cambiando las formas de contratación y estableciendo un régimen de precarización laboral al que es complejo hacerle frente.

Flexibilidad, adaptabilidad y desregulación; al pie de la letra, el Estado se ha puesto al día. Metió en el fondo de un baúl las reivindicaciones y los derechos laborales del estado benefactor y hasta omitió su rol de garante social. Inventó nuevas categorías de "negro" que se implementan en sus diversos organismos de acuerdo a la productividad y al grado de organización sindical de los mismos.

Javier Lombardo, trabajador del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Neuquén, asegura que son más de seis las modalidades de contratación laboral del Estado: planta permanente, planta transitoria, contratos mensualizados, pasantías, monotributo y bajo programas.

El neoliberalismo produjo una atomización que rompe aún más los lazos sociales necesarios para reactivar el sindicalismo

Las/os trabajadoras/es de planta permanente del Estado son las/os únicas/os que gozan de los derechos laborales y cobran los primeros días del mes. Sin embargo, sus salarios no logran superar los \$2.456 necesarios para estar por sobre la línea de pobreza. Lombardo asegura que en Desarrollo Social los salarios no superan los \$1.970 de bolsillo (categorías 14/15). La situación se mejora en las áreas de Salud y Justicia, llegando a triplicarse el monto en el caso de esta última. Así, se evidencia una gran disparidad en los ingresos de las/os empleados/as públicas/os.

Recientemente, el Estado ha creado la planta transitoria, a la que otorga los mismos derechos, obligaciones y salarios que la anterior, pero no le reconoce la misma relación de dependencia, ni de estabilidad laboral, por lo que supone la interrupción más fácil del trabajo. Si seguimos bajando en las mo-

¿Qué mono nos vende el tributo?

El Estado, supuesto garante de los derechos laborales y simultáneamente principal empleador del sistema, reproduce las formas de precarización laboral de cualquier empresa. Incluso es el creador de muchas de las nuevas formas de evadir las responsabilidades legales para con sus empleados.



dalidades de contratación, nos encontramos con los mensualizados/as. Estos/as son trabajadores/as que tienen contratos de entre 6 a 12 meses y que, por lo tanto, se encuentran en una situación de inestabilidad laboral. Asimismo, si bien gozan de los mismos derechos y salarios que los/as trabajadores/as en planta, no se les reconoce la antigüedad. Del mismo modo, se encuentran los/as eternas/os pasantes que permanecen más de dos años (infringiendo la ley de pasantías) con sueldos miserables y con contratos que pueden ser rescindidos en cualquier momento sin indemnización ni derecho a reclamo.

Más abajo se hallan las/os monotributistas. "Proveedores del Estado" o "prestadores de servicios" dirá el gobierno. Con esta modalidad, el Estado ha logrado romper legalmente con la relación de dependencia laboral y deposita en las/os trabajadoras/es la obligación de autofinanciarse su jubilación,

obra social e impuestos laborales. Estas/os trabajadoras/os no poseen ningún derecho, aún cuando cumplen horario administrativo en las oficinas públicas o tienen que transportarse en vehículos oficiales para realizar su trabajo.

Metió en el fondo de un baúl las reivindicaciones y los derechos laborales del Estado Benefactor y hasta omitió su rol de garante social

Además, al igual que las/os mensualizadas/os, deben pagar anticipadamente el costo del sellado de sus contratos (el 7x1000 del monto anual de salario), Ingresos Brutos (3% del salario facturado) y AFIP (\$219 mensuales correspondientes a la categoría más baja - facturación inferior a \$24.000 al año).

Por último, se encuentra la modalidad más perversa: "bajo programas". Allí, el Estado esconde detrás de planes sociales un trabajo que se hace a contraprestación. Estas/os no reciben aportes, ni jubilación; se hallan en una situación de extrema vulnerabilidad porque son, mayormente, las/os que trabajan en la calle o en centros barriales marginales. Y si bien estos programas son utilizados mayormente para la repartija punteril del Movimiento Popular Neuquino (partido que gobierna Neuquén), hay muchísimas/os trabajadoras/es que no los reciben por favoritismos políticos y para quienes es su única fuente de ingresos; ya que no pueden cobrar otros planes o ayudas familiares. Según Lombardo, sus salarios son de \$1200 pesos, por lo que, como declaró la directora de Estadística y Censos, Ma. Inés Ilundain en 'La Mañana del Neuquén' (Regionales, 29-03-2010) estarían en el borde, a

punto de caer en la indigencia. Estas últimas tres modalidades de contratación reciben sus pagos después del 18 de cada mes y en ocasiones ha llegado a atrasarse más de tres meses. El gremio de estatales considera a esas/os trabajadoras/es como prestadoras/es de servicios y deriva las acciones sindicales a los colegios de profesionales -cuando éstos no tienen competencia jurídica para accionar- o los/as considera como beneficiarias/os de planes sociales -y por lo tanto no trabajadoras/es. En conclusión, éstas/os se encuentran diseminadas/os en los diversos organismos del Estado, sin derecho a participar de las asambleas, de tener un sindicato para canalizar sus demandas y en una situación de precarización absoluta. Todas estas modalidades de contrato implican diferentes derechos, salarios y formas contractuales lo que hace que sea aún más difícil conciliar la organización y la unidad en la lucha. Producto del neoliberalismo, se produjo una atomización de las/os trabajadoras/es que se agrava y que rompe aún más los lazos sociales necesarios para reactivar el sindicalismo.

El panorama se presenta complejo y, mientras tanto, el cuerpo empieza a sentirse pesado, los pasos se suceden cada vez más lentos, la respiración se agita más rápido, las arrugas comienzan a marcarse cada vez más hondo y la espalda cae ligeramente hacia delante marcando el paso de los años. La fuerza de trabajo, lo único con lo que se cuenta para satisfacer las necesidades, sigue vendiéndose al patrón. Y después de 10 años, se encuentra en el mismo lugar que cuando inició su labor. A la intemperie, sin obra social, sin jubilación, sin derechos laborales y con las mismas obligaciones. Las primeras generaciones de trabajadoras/es precarizadas/os están padeciendo los frutos de la flexibilización laboral diseminada sigilosamente en las entrañas del Estado. Divididas/os, hiperindividualizadas/os, fragmentadas/os sin un horizonte común, sin siquiera el espacio de debate y organización, ahí andan desgastándose, debiéndose erosionar por quien debiera ser nuestro garante...pero que hoy sólo corta con su navaja.

CONCEPTOS BÁSICOS QUE TODO TRABAJADOR DEBE CONOCER

Punto de partida

El sistema económico concentra los medios de producción en manos de unos pocos, que son los empleadores, o, dicho de otro modo, **la patronal**. Ellos son los dueños de las fábricas, de las máquinas, de las herramientas... Pero la patronal necesita de los trabajadores. Éstos venden su fuerza de trabajo y a cambio perciben un salario, pero el costo del mantenimiento del trabajador es siempre inferior al valor que éste produce. Esto es: ningún patrón emplearía a obreros si la compra de fuerza de trabajo no le reportara ningún beneficio. Entonces el equivalente del salario no es más que una fracción de la jornada de trabajo y lo que excede a esta fracción es el trabajo que el obrero proporciona gratuitamente al patrón, quien se lo apropia sin ofrecer compensación alguna. Este excedente es lo que se conoce como plusvalía.

Un tercer actor en el esquema laboral es el Estado, que, a través del Ministerio de Trabajo, juega un rol importante. El Ministerio de Trabajo tiene distintas funciones que van desde ser intermediarios de conflictos laborales (con la famosa "conciliación obligatoria") hasta reconocer la personería jurídica de las asociaciones gremiales. Sin embargo, para muchos debería llamarse "Ministerio del Capital": no son pocos los ejemplos en que sigue jugando a favor de la patronal y en contra de los trabajadores.

Los trabajadores se agrupan en sindicatos con el objetivo de defender sus intereses. Existen tantos sindicatos como actividades laborales. Lo que diferencia a los sindicatos entre sí es la forma en que cada uno define su accionar respecto a los intereses de los trabajadores. Los sindicatos cuando se agru-

pan forman lo que se denomina Central Obrera (en nuestro país existe la Confederación General de Trabajo -CGT- y la Central de Trabajadores Argentinos -CTA-, que aún no cuenta con personería gremial).



La burocracia hace referencia a las conducciones sindicales, que generalmente tienen su origen en la clase trabajadora. No todas las acciones que llevan adelante estas conducciones son opuestas a los intereses de los trabajadores y, en reiterados procesos, gozan de consenso. La mayoría de los trabajadores no son naturalmente combativos y por eso no basta con cambiar de dirigentes que se perpetúan en sus cargos o que

son corruptos y están comprados por la patronal. Para terminar con la burocracia sindical se debe producir una transformación global. Entre los trabajadores existen distintos sectores: uno al que no le interesa la cuestión sindical; otro que fue ganado por el discurso de la patronal y apuesta a la salida individual; una fracción que apoya a la burocracia sindical y, por último, en algunos casos, un grupo de trabajadores que defiende una política anti-burocrática. En este sentido, los trabajadores clasistas buscan demostrar a sus compañeros que los intereses de los obreros son antagónicos a los de la patronal, así como abogan por la autoorganización y una participación democrática e independiente de la burocracia. Un concepto fundamental en la organización de los trabajadores es el de asamblea, que implica la consulta continua entre los compañeros. En asamblea los trabajadores se reúnen para dialogar y discutir acerca de las distintas problemáticas de su ámbito laboral y es asimismo expresión de que todos son responsables y propietarios de la

lucha. Siguiendo esta línea, el delegado, elegido por los trabajadores mediante voto secreto, es quien representa los acuerdos alcanzados en asamblea ante el sindicato, el empleador y el Ministerio de Trabajo.



La mayor parte de los trabajadores forman lo que se llama "base". Las bases no ocupan cargos de tipo jerárquico pero su importancia es fundamental: el apoyo a un sindicato o a delegados es decisión esencial de ellas. Las bases otorgan legitimidad a las comisiones internas y, en este sentido, tienen en sus manos la posibilidad de definir planes de acción. De este modo la democracia sindical se hará presente en la organización porque los trabajadores no sólo tienen el derecho de elegir a sus delegados sino también de participar activamente en las decisiones y prácticas que se llevarán adelante.

Precarización laboral
Implica inestabilidad e inseguridad para cualquier trabajador. Tiene varias expresiones -pasantes, monotributistas, tercerizados, becarios- pero mismas condiciones: peores salarios, falta de cobertura social, imposibilidad de sindicalizarse. El trabajo en negro, expresión máxima de la precarización, anula todos los derechos del trabajador al no tener ningún tipo de reconocimiento legal.

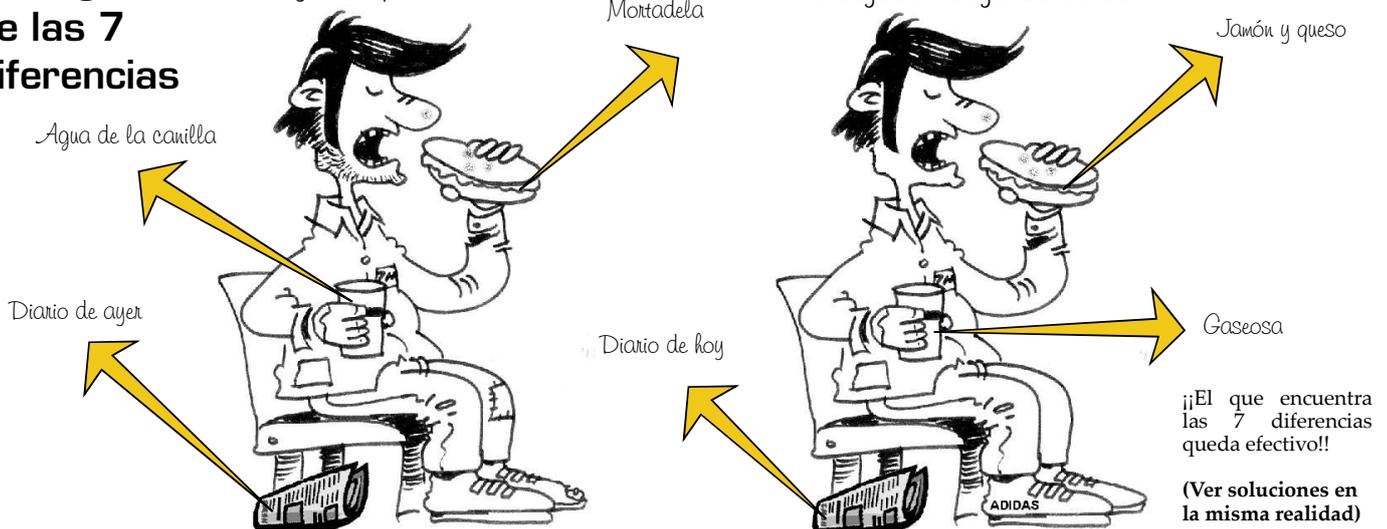
Ofensiva patronal
Implica explotación laboral -que básicamente apunta a una mayor producción por menos salario- y supone disciplinamiento para contar con mano de obra dócil y dominada. Este disciplinamiento tiene varias caras; una de ellas es el miedo a la desocupación o a la represión física. Otra cara es la cooptación, que es que los trabajadores "se pongan la camiseta" de la empresa y se identifiquen con ella. La ofensiva empresarial a través de estas estrategias busca la división y el enfrentamiento entre los trabajadores. Si los trabajadores no se organizan sin duda el triunfo queda en la vereda de la patronal.

Aspectos formales: ley y convenios
La Ley de contrato de trabajo (Ley 24700) data de 1974 y consta de diversas normativas; por ejemplo, los requisitos para la existencia de un contrato laboral, los beneficios sociales, las licencias a las que tiene derecho el trabajador, entre otras. Por otra parte, el Convenio colectivo de trabajo es un acuerdo normativo y por actividad que se establece entre empleadores y sindicatos. Es importante que los trabajadores conozcan bajo qué convenio desarrollan su tarea ya que los mismos detallan las categorías laborales, los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos importantes. Si el Convenio Colectivo tiene mayores beneficios para el trabajador que los que están enmarcados en la Ley de Contrato de Trabajo es premisa que se aplicará la que resulte más beneficiosa para el trabajador.

El juego de las 7 diferencias

Trabajador precarizado

Trabajador bajo convenio



¡¡El que encuentra las 7 diferencias queda efectivo!!
(Ver soluciones en la misma realidad)