



**GRUPO CAMUZZI - EDEA S.A. : un Aniversario nefasto.**

1997  
2 de Junio  
2007



**Sindicato  
Luz y Fuerza  
Mar del Plata**  
FeTERA / C.T.A.  
MCP - 02 de junio de 2007.

# 10 AÑOS DE IMPUNIDAD

Grupo Camuzzi - EDEA S.A.: un Aniversario nefasto.

# SON 10 AÑOS ES TODOS LOS DÍAS, ES MUCHO.

Los 10 años que cumple EDEA S.A. son 10 años de sufrimientos, de abusos, de estafa. Cumple 10 años que, en realidad, son 10 años de incumplimientos. Una historia que hace ver a EDEA - Grupo Camuzzi, como un ave de rapiña. Que sólo por estos días, como reflejo de estos 10 años, que son mucho, nos tiene en audiencias con el Ministerio de Trabajo de la Nación por la discusión salarial. Nos tiene pidiendo inspecciones por el tramposo encuadre laboral. Y exigiendo coherencia para las evaluaciones que determinan los ingresos de los compañeros y que encierran arbitrariedades, como no mostrar el examen al postulante, o no respetar la palabra acordada con el gremio de realizar la evaluación de dos compañeros que pasaron una prueba en atención al público con absoluta eficiencia. Así continúa el conflicto con la empresa.



Afiche por los 10 años de EDEA S.A.: Repudio a un accionar de rapiña.

#### Paritarias forzadas.

El diálogo con la empresa está roto desde el despido SIN CAUSA del compañero Gustavo Aranciaga, largamente relatado en estas páginas. Tan relatado como incoherente. Se profundizó la distancia cuando la empresa resolvió descontar una hora de trabajo a los compañeros que decidieron no participar de un brindis de fin de año al que los había convocado. Los compañeros decidieron no brindar con quienes en este momento se comportan como verdaderos buitres que se apoderan de la Propiedad Participada de los Trabajadores y de sus derechos laborales. El diálogo no se retoma porque la empresa marca una raya. Hace y deshace a su antojo, como si pudiera legislar, ejecutar y juzgarse a su gusto. Y en esa impunidad se mueve y plantea desde dónde podemos discutir y hasta dónde. Qué cosas acepta discutir con el Sindicato y qué cosas no está dispuesta a discutir, imponiendo posturas con mano dura. En este marco se cortó toda

conversación con la empresa. La discusión por la recomposición salarial debía darse a partir de cuando la empresa obtuviese un incremento de tarifas, y ese incremento lo obtuvo desde el 1 de enero de este año. Las tarifas aumentaron, pero el sueldo no fue actualizado, la empresa ni siquiera abrió ese debate.

Y en este punto es importante comparar que, mientras en las cooperativas los sueldos implican entre el 40 y el 50 por ciento de lo facturado, en EDEA ese porcentaje no llega al 10 por ciento. Y a esto hay que agregar que históricamente el sueldo de los compañeros siempre fue un ingreso digno, pero con el paso del tiempo, y no porque otros gremios ganen mucho más, los sueldos han ido perdiendo su nivel, mientras los demás lo han mantenido o lo están recuperando. No porque los demás sean exagerados; es apenas lo que corresponde, y es que los nuestros han ido cayendo en cuanto al poder adquisitivo.

En el contexto actual, abrir la discusión planteándole a la empresa -incluso desde la justicia y la pertinencia que nos amparan- la necesidad de actualizar los salarios, no es posible, a no ser que se den por cerradas todas las cuestiones anteriores que están sin resolverse o que se han resuelto en forma arbitraria unilateralmente por la empresa. Y está claro que desde el Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata no queremos discutir en las condiciones que impone la empresa. Por lo tanto, pedimos una audiencia en el Ministerio de Trabajo de la Nación para abordar el tema salarial, para, en el marco de esa intervención, exigir que se discuta sobre paritarias.

El miércoles 30 de mayo hubo una audiencia en la sede del Ministerio de Trabajo de la Nación, a la que asistió el gerente de la empresa, Eduardo Mantuano, con uno de los abogados de la empresa, Alejandro Sporleder. Luz y Fuerza Mar del Plata estuvo representado por Marcelo Bustos Fierro, aboga-

# OCHO DE OCTUBRE

Órgano del



**Sindicato  
Luz y Fuerza  
Mar del Plata**

AFBA / CTA

25 de Mayo 4115  
(7600) Mar del Plata.  
Tel. 472-2001 / 2002  
472-3834 / 3837 / 474-4592

Correo electrónico (e-mail):  
lyfmdp@speedy.com.ar

Sitio Web:  
www.lyfmdp.org.ar

Secretario General  
JOSÉ JORGE RIGANE

Secretario de Prensa y Prop.  
GUILLERMO BLAS ALBANESE

Redacción  
JAVIER GERMINARIO  
MARTÍN SEGURA  
GISELE CEBRIAN

Fotografía  
GUSTAVO BONECCO

Diseño Gráfico  
JUAN C. CONTRERAS

Impreso en  
OFFSET STELLA MARIS  
Av. Colón 3849 - MdP

“OCHO DE OCTUBRE”  
es una publicación  
de distribución gratuita.  
Prohibida su venta.

Se autoriza la publicación  
parcial, siempre que se  
mencione la fuente.

# COMUNICADOS PARA MANTENER LA ESPERANZA

Recurrimos a ellos todo el tiempo, reconocemos su labor una vez al año. Sabemos que no es justo. Pero, aunque sea hoy, cercana la fecha del 7 de junio, recordada por la fundación de un histórico primer registro gráfico de prensa en nuestro país, ponemos en valor la tarea de todos los periodistas que día tras día toman nuestros mensajes y los multiplican.

Y en alguna medida nos miramos hacia adentro, como colectivo, como organización, y nos encontramos un poco también en este rol. Cuando decidimos militar por la representación de los compañeros, cuando decidimos enfrentar a la patronal, y luchar por arrancar reivindicaciones al Estado y exigir el cumplimiento de derechos; nos es imposible eludir la responsabilidad de registrar nuestra acción, sistematizarla, comunicarla, analizar los contextos, abrir debates. Este órgano nace con ese espíritu, y lo renueva cada vez que ve la luz una nueva edición.

La presente, como reflejo de una historia coherente y sin descanso, nos encuentra conmemorando 10 años de abusos y explotación devastadora de EDEA-Camuzzi. Nos encuentra queriendo evitar que Repsol se deshaga de una empresa que nunca debió dejar de estar en manos del pueblo, luego de exprimirle el jugo a placer. Nos encuentra describiendo un capítulo más de una crisis energética instalada, y para la que hay una solución que venimos planteando, que no se quiere admitir.

Pero también nos encuentra sosteniendo una bandera a la que hasta la OIT ha hecho flamear con mucha fuerza: **la CTA debe tener su personería gremial**. Nos corresponde. La esperanza que cada lucha abre, nos mantiene vivos. ¡Y comunicados!

*La Comisión Directiva*

do de CTA, que se encargó de realizar las presentaciones del gremio y los compañeros de la Secretaría Gremial. En esta instancia, la empresa se limitó a "tomar vista" y nada más, se dedicaron a darse por enterados de estos temas, que evidentemente ya conocemos todos.

Lo que definió el Ministerio ante eso es una nueva audiencia para el 20 de junio, en la que, tanto la empresa como el gremio, coincidimos en que debe estar el sindicato de Mercedes, y también la FATLyF, aunque sea una organización de segundo grado, por ser representantes de trabajadores dentro del ámbito de EDEA S.A., a fin de agilizar la discusión, y al mismo tiempo para que todos podamos avanzar sin que la empresa se excuse ante la ausencia de algún sector.

## Convenios a conveniencia.

Hace algunos años realizamos, en conjunto con el Ministerio de Trabajo, una inspección en EDEA S.A. para constatar la cantidad de empresas contratistas, qué tareas realizan y bajo qué convenio colectivo encuadra a sus trabajadores. En esa oportunidad se detectaron más de 300 constataciones de infracción a la ley de Marco Regulatorio. Y para profundizar sobre este tema hay que tener muy presente que esta Ley 11.769, (Art. 53 inc O) dice que todos los trabajadores de la empresa deben encuadrarse en el CCT por el cual se le otorga la concesión.

Pese a esto, y como ya lo hemos dicho tantas veces, de la Constitución para abajo, esta empresa desconoce todo, no reconoce ninguna legislación vigente, se maneja como un Estado dentro de otro Estado. Y la demostración está en que hace unos 20 ó 30 días se repitió la inspección del Ministerio en Mar del Plata y en el Partido de La Costa, en la que se comprobó que EDEA tiene más de 200 trabajadores encuadrados en otros convenios colectivos que no corresponden al área eléctrica. El caso más significativo es el de la UOCRA que, además del Convenio Colectivo 76/75, tienen distintos convenios posteriores, que celebra a conveniencia, por partes y por empresas, que van permanentemente a la baja de los intereses y los derechos de los trabajadores. Quedó certificado nuevamente esto, y de ahí surgen una serie de presentaciones que haremos desde el gremio, ante el OCEBA y el propio Ministerio de Trabajo y también de Infraestructura de la provincia, para que esa información se emplee para sancionar a la empresa por semejante irregularidad, de manera más contundente que hasta ahora. Y, para conocimiento de todos, si se aplicaran correctamente, las multas deben ser progresivas,

y según el contrato de conceción, hasta pueden llegar a la caducidad del contrato.

## ¡Después te piden que te pongas la camiseta!

Está establecido que la empresa debe proveer de ropa de trabajo a sus empleados o, en su reemplazo, abonar los llamados "gastos de representación". El pago efectivo de ese concepto es insignificante, pero deben cumplir una cosa o la otra. En EDEA S.A. algunos compañeros reciben ropa y otros no, algunos de los que no la reciben cobran los gastos de representación y a otros no se lo pagan. Un caso de discriminación sin sentido, al voleo.

En enero de 2006 se firmó un acta en el que la empresa se comprometió a proveer de indumentaria a los compañeros que no la reciben, en un plazo menor a dos meses. Eso nunca pasó. La empresa no la entregó ni se hizo cargo de los gastos correspondientes. A partir de que este incumplimiento se extendió por más de un año, nuestra organización pidió intervención al Ministerio de Trabajo para que verificaran si la empresa cumple el artículo convencional referido a la ropa de trabajo.

Se hizo una inspección, se certificó que la empresa no cumple con esta obligación, y está pendiente una resolución por parte del organismo del gobierno.

## Palos en la Bolsa.

Nuevos casos de discriminación en la selección del personal nos llevan a retomar el tema de la Bolsa de Trabajo. La empresa debe recurrir a la Bolsa de Trabajo del gremio que tiene jurisdicción en el lugar en que se necesita realizar una incorporación. Debe describir las características del puesto para el que se abrió la vacante, y solicitar los postulantes (a no ser que el tipo de puesto no pueda ser cubierto por ningún compañero de la Bolsa por falta de condiciones). Y entre quienes sean convocados, realizar una serie de exámenes. Toda lógica indica que la empresa tiene que circunscribir ese examen a determinar si el postulante está preparado para las condiciones que requiere ese determinado puesto. Sin embargo, desde siempre, EDEA S.A. se ha empeñado en llevar las entrevistas con los posibles ingresantes a cuestiones personales. Se los entrevista sobre su vida privada, su familia, relaciones interpersonales, su tiempo libre. En ningún momento se les pregunta o se los evalúa para determinar si están preparados para determinado puesto. Esto pasó recientemente en el caso de dos postulantes que, luego de la entrevista con la empresa, nos contaron lo sucedido. EDEA los

rechazó arbitrariamente y le pidió al gremio otros dos candidatos. Ante lo cual nosotros decidimos no enviar a la empresa ningún otro postulante, sólo porque el criterio de evaluación sea tan inexplicable que tal vez haga que rechacen indefinidamente a todos o a cualquiera, por la razón que quieran dar. Les contestamos que, de seguir utilizando esa metodología, no les volveríamos a enviar a nadie más. Nuestra postura fue tan firme que logramos que la empresa incorporara a esos compañeros durante un período de tres meses de prueba. Y acordamos que, finalizado ese plazo, el gerente de recursos humanos, Ing. Eduardo Mantuano, y nuestro Secretario General, se sentarían, con elementos concretos, a definir su incorporación o el rechazo. Pasaron los tres meses y se produjo la baja de las postulaciones, sin que la empresa siquiera nos lo comunicara.

## MANTUANO FALTÓ A SU PALABRA, DEJANDO A LOS COMPAÑEROS EN LA CALLE.

A este caso hay que sumar uno más reciente, en el que la empresa pidió cuatro postulantes - dos oficiales y dos ayudantes- para armar dos equipos de trabajo en un nuevo sistema de guardias. Se les tomaron los exámenes correspondientes a los compañeros propuestos, y de ahí la empresa rechazó a uno de ellos, que es un trabajador reingresante, con toda la experiencia de haber trabajado en la empresa.

Lo significativo es que los veedores que participaron de la prueba dijeron que el compañero no había incurrido en errores que lo descalificaran para el puesto. El compañero pidió entrevistarse con Flavio Gasparini, para acceder a su prueba y que le explicaran qué tipo de errores había cometido. Gasparini no lo atendió, ni siquiera lo recibió, después de que él mismo lo hubiera recibido antes del examen. El gremio también presentó una nota para que se detallara qué errores habían cometido los trabajadores probados. La primera respuesta de la nota fue simple: el compañero no había cubierto las condiciones necesarias para el puesto. Reiteramos la nota, pidiendo mayor especificidad, y comentando que teníamos datos de los veedores sobre el resultado de las pruebas, ante lo cual la empresa volvió a responder en los mismos términos, agregando que enviáramos otros postulantes, o debería convocarlos en forma pública.

Luego de estas irregularidades pedimos intervención al Ministerio de Trabajo, que decidió citar a la empresa a una audiencia por este tema.

En la audiencia, la empresa

*(sigue en página 4)*

se negó en forma rotunda a mostrar el examen al compañero, manifestando que la empresa no debe dar explicaciones o, mejor dicho, **no mostrar** explicaciones.

En la audiencia se le manifestó que esta situación se parece más a un acto discriminatorio que a una evaluación objetiva, a lo que la empresa se manifestó ofendida por lo dicho.

**PARECE QUE EDEA ES MUY SENSIBLE A LA HORA DE RECIBIR ACUSACIONES, PERO LOS TRABAJADORES NO PODEMOS OFENDERNOS NI SIQUIERA MOLESTARNOS CUANDO SE NOS DESCUENTA UNA HORA POR NEGARNOS A PARTICIPAR EN UN BRINDIS, NO SE NOS DEFINE LA ENTREGA DE LA PPAP, SE SANCIONA A LOS DELEGADOS Y SE SELECCIONA A LOS INGRESANTES DE ACUERDO A MÉTODOS ARBITRARIOS Y SUBJETIVOS. ÉSTAS SON SÓLO ALGUNAS DE LAS CUESTIONES QUE DEBERÍAN OFENDERNOS COMO TRABAJADORES. PERO LA ÚNICA OFENSA ES PARA LA EMPRESA.**

**EL MEJOR SINDICATO Y/O LOS MEJORES TRABAJADORES, PARA EL GRUPO CAMUZZI, ..... SOMOS LOS QUE NO EXISTIMOS.**

#### Cartón "incompleto".

Si alguna gota faltaba para rebalsar este vaso, para decir "cartón lleno", era que la empresa rechazara a un trabajador por "incompleto". Ésa fue la descripción dada por un alto representante de la empresa, acerca de un compañero que perdió parcialmente una falange en una de sus manos, y que, por orden en la Bolsa de Trabajo e incumbencias vinculadas a su experiencia y habilidades, fue citado a una prueba para tomar un puesto en EDEA. Luego del rechazo en estos términos, surgió al poco tiempo una vacante similar en Centrales de la Costa, donde el compañero fue evaluado y tomado. ¡Y hoy sigue trabajando allí...!

#### 10 años de EDEA S. A. Peor que un ave de rapiña.

¿Hace falta mayor explicación para la portada de nuestra presente edición? La imagen es clara y contundente. EDEA S.A., como un ave de rapiña, roba, destruye, mata. Usa sus garras y su pico como armas. Su propio beneficio es su único interés. Y cada vez quiere más. Por eso estos diez años nefastos nos tienen denunciando una historia que adelantamos, que deploramos, que queremos revertir.

Dicho esto, es necesario aclarar que el buitre es un animal que no mata por placer ni

## La Comisión Directiva 'al óleo'.

Está claro que el interés subyacente y supremo de la empresa es hacer desaparecer a la organización gremial. Por lo menos a ésta, que realmente defiende a los trabajadores. Pero las manifestaciones en este sentido son cada vez más evidentes. En una pausa de la reunión referida en el cuerpo central de esta nota en el Ministerio de Trabajo de Capital Federal, el representante legal de EDEA S.A. preguntó a los trabajadores, muy suelto de cuerpo, cómo esta-

ban las cosas entre ambas partes, y obtuvo una respuesta tan cerrada como cierta: **mal**. Y por poner un ejemplo, se describió la negación de la empresa a dejar entrar a los lugares de trabajo a un compañero de Comisión Directiva. "Pero la empresa ya tiene bastante representación en los lugares de trabajo, para eso están los delegados", respondió sin más Sporleder. "Además, Fontanari no entra porque habla mal de la empresa, pero Zárate sí entra porque es empleado y está en-

trando a su lugar de trabajo". En el plano simbólico, esto deja ver que la empresa quiere 'dejar pintado al óleo al gremio', y en todo caso, limitar nuestro accionar a la tarea de los delegados. Al mismo tiempo, desde lo concreto, este impedimento constituye una clara violación de los derechos que le corresponden a nuestro gremio, con legítima jurisdicción y representatividad para moverse por entre los puestos de trabajo con los compañeros.

**LOS TRABAJADORES NO**

**PODEMOS NI DEBEMOS PERMITIR, MÁS ALLÁ DEL DERECHO QUE POR LEY NOS ASISTE, QUE SE DESCONOZCA A LOS REPRESENTANTES POR NOSOTROS ELEGIDOS.**

**HOY SE DESCONOCE A NUESTROS REPRESENTANTES, MAÑANA SE DESCONOCERÁ A LOS PROPIOS TRABAJADORES COMO INDIVIDUOS CON DERECHOS, SOLAMENTE SE LES EXIGIRÁ OBLIGACIONES.**

**LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO SE NEGOCIAN NI SE MENDIGAN, SE EJERCEN.**



**Momento anterior de la lucha, el mismo reclamo de dignidad.**

produce daños buscando el beneficio personal y egoísta, lo que hace lo hace en el marco de una naturaleza que es más sabia que algunos seres humanos que se prestan a los designios de capitales extranjeros, en perjuicio de sus congéneres.

"La empresa EDEA, perteneciente al Grupo Camuzzi, que ya estaban con el tema del gas, cumple diez años, diez años que nos han marcado como toda una experiencia que hemos vivido no sólo los trabajadores, también los usuarios, a partir de que se modificó sustancialmente toda la política que se tenía en los servicios públicos en particular, en este caso en la distribución de la energía eléctrica y que se había conocido en esta ciudad a través de la empresa Agua y Energía. Previamente fue la Cooperativa de Mar del Plata, luego Agua y Energía, después fue DEBA, después ESEBA S.A. y finalmente EDEA S.A.

De todas esas secuencias no hay duda de que esta última (de toda la historia de la

privatización) debe haber sido la peor en todo sentido. Porque además abarca un lapso importante de lo que fueron -o de lo que son- las políticas liberales y neoliberales, y de lo que significó a la hora de la privatización, todas las consecuen-

cias. Para los trabajadores, fundamentalmente ha sido el despidio; para los usuarios, el aumento del valor de las tarifas, tabuladas todas en dólares y actualizadas de acuerdo al desarrollo de los indicadores de EE.UU. e Inglaterra. Y eso se ha conjugado en una situación de conocida confrontación con esta empresa hasta el día de la fecha.

La empresa, que ha demostrado toda una política de avasallamiento, de discriminación, de no respeto de derechos, tanto de los usuarios como de trabajadores; y al mismo tiempo ha usado ese garrote fuerte que no termina ahí, ha desarrollado una iniciativa de carácter social, tratando de ganarse la simpatía de algunos sectores de la población haciendo un libro en algún barrio, alguna obrera de teatro... Pero no hay ninguna política seria, de no contaminación por ejemplo."

El aporte, a modo de muy apretada síntesis es de José Rigane. Quien también deja una mirada expectante, llena de pistas para encarar con coraje esta historia y luchar para revertirla.

"La historia es una sola, es la historia del pueblo argentino. Hay que enfrentar este proceso y hay que dar vuelta la taba, y

para eso se necesita crear poder propio, crear y desarrollar organización propia. Se necesita indefectiblemente ganar los espacios de participación. Estas son cosas que no se resuelven en el ámbito de la discusión, que hay que darlas, como paso previo al desarrollo organizativo. Me refiero a un proceso en el que logremos la movilización de la gente para ir en búsqueda de los objetivos que todos anhelamos y pretendemos. Parar esta política que crece y permite crecer al país pero que deja en las manos de un minúsculo grupito, que son los que concentran y centralizan riqueza, mientras la mayoría sigue perdiendo. Entre esa misma mala distribución de la riqueza, desocupación, indigencia, porcentuales muy elevados de pobreza. La única forma en que podemos revertir todo esto es si somos nosotros capaces de generar una alternativa superadora, que sea contemplativa integralmente de todo esto, y que apunte a generar mejores condiciones de vida para el conjunto del pueblo argentino. Esto no lo va a resolver otro que no seamos nosotros, los trabajadores, las organizaciones sociales y territoriales; los sectores populares".

## ¡¡NO!! A LA INCLUSIÓN DEL ALUMBRADO PÚBLICO EN LA FACTURA DE LUZ

En el marco de la campaña que se está realizando en los barrios de la ciudad con respecto a evitar que se incluya de manera compulsiva la Tasa de Alumbrado Público en la factura de luz de EDEA SA, se continúan sumando vecinos, completando la planilla para presentar ante el OCEBA, solicitando su intervención para que esto no suceda o, en caso contrario, para que se cumpla con lo estipulado en la Ley de Marco Regulatorio que exige el troquelado de la factura a fin de

permitir al usuario el pago por separado.

También hay que aclarar que la idea del municipio, en conjunto con EDEA S.A., es que se cobre en principio a todos los usuarios del servicio eléctrico, y luego, aquéllos que estuvieran eximidos del impuesto por Alumbrado Público o que no existiera el servicio en su barrio, deberán realizar el complicado trámite administrativo y burocrático a fin de que se devuelva su dinero. ¿Para cansar a la gente y que crezca la recaudación?

Ya se han presentado ante el OCEBA casi 1.000 planillas de usuarios y es permanente la cantidad de usuarios que se suman diariamente en la radio abierta que funciona todos los días en las puertas de EDEA S.A.

**NO PERMITIR QUE SE VIOLEN LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS, NO AL ATROPELLO DE LA MULTINACIONAL CAMUZZI-EDEA S.A., PARECE SER UNA TAREA MÁS DE USUARIOS Y TRABAJADORES.**

## SITUACIÓN EN BALCARCE

Como ya lo desarrolláramos en la edición anterior de la *8 de Octubre*, la Cooperativa descontó, de los haberes de marzo, 200 pesos que había otorgado a *cuenta de futuros aumentos*, por lo cual se realizaron las correspondientes presentaciones ante el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta que esta suma constituye un derecho adquirido por los trabajadores, por lo cual estamos esperando el dictamen correspondiente.

En audiencia realizada en la delegación Balcarce del Ministerio de Trabajo, el día 11 de mayo, la cooperativa ofreció 100 pesos retroactivos a marzo y otros 100 a partir de agosto, lo cual fue tomado para trasladarlo a los trabajadores.

Posteriormente, la cooperativa modificó la propuesta con respecto a los últimos 100 pesos, manifestando que serán retroactivos a junio y pagaderos en agosto. Estas sumas son abonadas ACUENTA DE FUTUROS AUMENTOS, REMUNERATIVOS Y NO BONIFICABLES.

En Asamblea realizada en la delegación Balcarce, los compañeros resolvieron aceptar la propuesta, manteniendo el reclamo ante el Ministerio de Trabajo por los 200 pesos descontados en marzo.

### LO ÚLTIMO

Hemos sido comunicados de que el 12 de junio firmaríamos ante el Ministerio de Trabajo en Balcarce, en conjunto con la Cooperativa, un acta a través de la cual se acordaría la incorporación a los salarios de las sumas propuestas, pero dejando aclarado que las partes se comprometen al acatamiento de lo que resuelva el Ministerio de Trabajo respecto del reclamo por los 200 pesos adeudados unilateralmente por la Cooperativa.

Además, quedaría plasmado el compromiso de volver a conversar sobre recomposición salarial en septiembre o principios de octubre del presente año.

## MECHONGUÉ

La Secretaría Gremial mantuvo una reunión con el gerente general de la Cooperativa de Electricidad de Mechongué, Mario Luchetta, luego de la afiliación de cuatro compañeros de la Cooperativa.

En el encuentro se le acercó documentación de nuestro sindicato y se le planteó la necesidad de comenzar a discutir diferentes cuestiones que tienen que ver con la liquidación de los

sueldos de los trabajadores.

El primer encuentro mostró la predisposición de la gerencia de la Cooperativa en mejorar la situación laboral de los trabajadores y, como primera medida, se comprometieron a pagar el *plus por tarea riesgosa* que no era abonado a los trabajadores hace más de 10 años, a pesar de que los compañeros realizan tareas directamente relacionadas con el área eléctrica, guardia reclamos, redes aéreas, etc. **Y que, de haberse hecho las presentaciones ante los organismos correspondientes, hubiera acarreado a la Cooperativa sanciones severas, más allá de las multas por no cumplir con un artículo convencional tan delicado como la tarea riesgosa.**

Se le solicitó a la Cooperativa que realice una presentación en la ANSeS donde se reconozcan todos los años pagados en ese concepto, para ser reconocidos al momento de la jubilación.

## EN VIDAL LA LUCHA NO SE ENTREGA

En el número anterior de *8 de Octubre* resaltábamos cómo el Consejo de Administración de la Cooperativa Arbolito, de Vidal, hacía del autoritarismo una forma habitual de funcionamiento.

No contentos con avasallar los derechos de los trabajadores, adeudándoles un retroactivo del decreto 392/03, respondiendo con la tercerización de tareas, sancionando a un com-

pañero porque el gerente de la cooperativa, Julio César Perino, decidió ir a su domicilio a increparlo y luego se lo sancionó con una suspensión de 10 días que le costó al compañero la pérdida total de la bonificación anual, o categorizando al hijo del presidente con un aumento de sueldo que supera al de compañeros con la misma antigüedad en más de tres veces.

**EN LA COOPERATIVA ARBOLITO NO HAY PLATA PARA PAGAR LO ADEUDADO A LOS TRABAJADORES DESDE EL AÑO 2003, NI TAMPOCO PARA UN AUMENTO JUSTO Y NECESARIO EN LOS SALARIOS DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES. SÍ LA HAY PARA DIVIDIR Y DOBLEGAR LA VOLUNTAD DE ALGUNOS COMPAÑEROS EN LA DEFENSA DE SUS DERECHOS.**

El Consejo de Administración avanza sobre los asociados utilizando el dinero que le debe a los trabajadores -y que corresponde al área eléctrica- cerrando negocios que nada tienen que ver con el servicio eléctrico.

La Cooperativa presta servicios de *Internet*, tiene una escuela virtual y un servicio fúnebre. Por este servicio velatorio realizó una inversión de aproximadamente 90 mil pesos para la compra y reparación de una propiedad en Santa Clara del Mar.

Es importante decir que, en Santa Clara del Mar, la Cooperativa no tiene más de 7 socios

que pagan 10 pesos por mes. La pregunta que habría que hacerse es de dónde salió esa plata, y cómo se recupera la inversión.

Podríamos seguir hablando de las presiones del Consejo de Administración de Arbolito a los medios de comunicación de la zona para garantizar el silencio, o la falta de inversión denunciada largamente por los comerciantes que aseguran que "este verano los problemas en el servicio fueron innumerables". Deberíamos profundizar las denuncias que aseguran que familiares del Consejo de Administración son contratados por la Cooperativa para desempeñarse en negocios que nada tienen que ver con la prestación del servicio eléctrico, o que lo que se invirtió en contratistas, en los últimos cuatro meses, pudo poner al día a los trabajadores de la Cooperativa.

Pero queremos hacer hincapié en la decisión de los trabajadores de no aflojar en la lucha, sabiendo que sus sueldos son los más bajos de la jurisdicción. Una lucha que se retempla con los cada vez más usuarios que siguen denunciando la falta de inversión en un servicio que ya ha superado el concepto de malo y que le reclamaran la renuncia al Consejo de Administración. Desde este gremio solicitamos la intervención del Intendente PAREDI pero, a pesar de esto, y queriendo pensar que desde el municipio se puso el mayor esfuerzo, dicha intervención fue infructuosa.

## SITUACIÓN EN COOPERATIVA CAMET

En la Cooperativa de Camet, subsisten las violaciones constantes desde hace bastante tiempo, hacia los derechos de los trabajadores, las leyes, y los asociados.

En esta Cooperativa, de la mano de un Consejo de Administración que no se da por aludido cuando organismos oficiales lo intiman a dar cumplimiento a las normas legales vigentes u obligar a los verdaderos dueños de la cooperativa, los socios y usuarios, se siguen produciendo hechos que violan nuestros derechos y los de los asociados, como por ejemplo el seguir contratando trabajadores bajo el convenio de la UOCRA, a pesar de haber sido advertido oportunamente por el OCEBA, que debía abstenerse de afectar trabajadores de otro Convenio que no fuera el 36/75, para las tareas relacionadas con el servicio de distribución de energía eléctrica, llegando al extremo, las autoridades del Consejo de Administración, de obligar a socios y usuarios a pagar juicios laborales por más de ciento sesenta mil pesos.

Los representantes de la Cooperativa, reconocen que están en falta ante las autoridades administrativas, pero no se comprometen a revertirla, por esto es que desde este sindicato hemos realizado una presentación ante el OCEBA solicitando se infraccione a esta cooperativa por sus reiterados incumplimientos.

Además, en esta cooperativa se niegan a otorgar la necesaria recomposición salarial a los compañeros, negándose a recibir a los representantes del Sindicato, llegando incluso a retirarse de la Cooperativa cuando desde la secretaria gremial se concurrió a una reunión acordada en la sede del Ministerio de Trabajo, en una muestra más del desprecio hacia los trabajadores y a sus representantes.

En otro hecho que pinta claramente la catadura moral de los dirigentes de la Cooperativa Camet, debemos decir que en la Asamblea de asociados, se pretendió no permitir que los mismos ejerzan sus derechos, llegando en la misma a agredir físicamente a los asociados, estando hasta el momento la asamblea suspendida con presentaciones ante la justicia y los organismos competentes. Esto es una muestra del comportamiento de cierta clase de dirigentes que se ha enquistado en las cooperativas, desconociendo las normas legales y sometiendo a trabajadores y asociados a toda clase de atropellos.

## CONTINÚA LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EDEA S.A.

EDEA S.A., QUE TIENE TERMINANTEMENTE PROHIBIDO, DE ACUERDO A LA LEY DE MARCO REGULATORIO, TERCERIZAR TODAS LAS TAREAS RELATIVAS AL SERVICIO ELÉCTRICO; Y DE ACUERDO A LAS PRESENTACIONES HECHAS POR LA EMPRESA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL MES DE MAYO, VIOLA DICHA NORMA LEGAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

**251 TRABAJADORES TERCERIZADOS AFECTADOS A DISTINTAS TAREAS RELACIONADAS DIRECTAMENTE AL ÁREA ELÉCTRICA.**

**66 CONTRATACIONES PARA TAREAS TALES COMO LIMPIEZA, JARDINERÍA, TRANSPORTE DE CAUDALES, PODA, ETC.**

### LA PREGUNTA ES:

**A LA HORA DE DISCUTIR SALARIOS Y TENIENDO EN CUENTA QUE EDEA S.A. SIEMPRE PLANTEA MASA SALARIAL GENERAL ¿TAMBIÉN CUENTA ESTOS TRABAJADORES?**

**ESTA ES UNA MUESTRA MÁS DEL NEGREO PERMANENTE QUE, EN SU AFÁN VORAZ DE RECAUDAR LO MÁXIMO INVIRTIENDO LO MÍNIMO, REALIZA EL GRUPO CAMUZZI.**

**OTRA PREGUNTA: ¿EDEA S.A. TIENE ESTOS TRABAJADORES EN ESTAS PRECARIAS CONDICIONES LABORALES PORQUE QUIERE O PORQUE LOS NECESITA?**

**SI LA RESPUESTA FUERA LA NECESIDAD DE CUBRIR EL SERVICIO, ¿POR QUÉ NEGREA Y EXPLOTA A ESTOS TRABAJADORES?**

## Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se realizó en nuestro sindicato, entre el viernes 1 y sábado 2 de junio, un encuentro del Plan de Talleres de Formación Sindical, cuyo programa integró el tratamiento de las "Estrategias empresarias y respuestas sindicales" y "El rol y la tarea del delegado".

Daniel Ximénez Sáez, co-director del Taller de Estudios Laborales (TEL), y Julia Soul, antropóloga colaboradora de la organización, brindaron un enriquecedor taller del que participaron activamente más de veinte afiliados, con sus dudas, preguntas y experiencias.

En el proceso de la reestructuración laboral que vienen llevando desde hace años las empresas, ocupa un lugar central la transformación de los lugares de trabajo. Es allí donde se aplican y articulan distintas herramientas y técnicas que no sólo modifican cualitativamente el proceso de trabajo sino que, además, tienen consecuencias directas sobre la vida de los trabajadores. El Plan de Talleres de Formación Sindical tiene como propósito ayudar a pensar nuevas formas de responder a la ofensiva empresaria.

El material elaborado por Oscar A. Martínez, que se distribuyó entre los asistentes, contiene explicaciones que a los trabajadores nos resultan sumamente familiares:

"En nombre de la 'modernidad', de 'atraer nuevas inversiones', de 'dar señales positivas a los mercados', y de la 'necesidad de lograr competitividad', se quiere imponer la flexibilidad laboral. En otras palabras, se pretende justificar y legitimar un brutal ataque a los derechos de los trabajadores. Gobiernos y empresarios han impulsado la flexibilidad con un doble objetivo. Por una parte, la más obvia, buscan aumentar las ganancias de las empresas. Pero a ello se agrega la búsqueda de un mayor control y el 'disciplinamiento' de los trabajadores. Se quiere que pierdan toda posibilidad de



Daniel Ximénez Sáez y Julia Soul hablaron de los efectos que ejercen las Nuevas Formas de Organización del Trabajo sobre el control y disciplinamiento de los trabajadores.

discutir sus condiciones de trabajo, y que sólo obedezcan los deseos empresarios.

Exigen total libertad para contratar, despedir, bajar salarios, imponer tareas, cambiar las condiciones de trabajo, para no realizar aportes jubilatorios, no pagar indemnización, aguinaldo, ni vacaciones, extender el trabajo a destajo, el trabajo a domicilio, jornadas normales de 12 o 14 horas, etc. Los verdaderos nombres de la flexibilidad son la **arbitrariedad** y la **precarización**.

El primer objetivo es la **flexibilidad de contratación y despido**. Con ella las empresas quieren variar libremente la cantidad y las condiciones de contratación de la mano de obra: libertad para la contratación, para despedir sin demasiada o ninguna indemnización, para evitar las cargas sociales, para recurrir sin límites a las agencias de trabajo eventual, etc.

A ello se agregan las distintas modalidades de la flexibilidad **del tiempo de trabajo**, que intenta terminar con la jornada y los días fijos de trabajo. Buscan, por ejemplo, definir la cantidad anual de horas de trabajo, pero dejando en manos del empleador la facultad de ir disponiendo de esas horas de acuerdo a las necesidades puntuales de la empresa. Este mecanismo tiende a reducir puestos de trabajo, ya que no es necesario contar con mayor per-

sonal para los momentos de mayor producción o contratarlos en ese momento, sino que se hace trabajar más horas a la mano de obra con que se cuenta.

Un tercer punto es la **flexibilidad salarial**, que consiste en la posibilidad patronal de variar las remuneraciones, de acuerdo a la situación de la empresa y del mercado. La remuneración se establece en función de la rentabilidad de la empresa; puede tomar la forma, por ejemplo, de la rebaja salarial ante una caída en la demanda o la no indexación de los salarios. En general se busca que el salario básico y estable sea mínimo, y el resto, la mayor parte, sea flexible. A la vez, se condiciona el comportamiento de los trabajadores ante la amenaza que se le quiten o reduzcan los pagos suplementarios.

Otro aspecto de la flexibilidad se relaciona con la llamada **polivalencia o multifunción**. Los trabajadores deben realizar distintas tareas, ya sean del mismo nivel de calificación o de niveles distintos. Las empresas quedan, así, posibilitadas de exigir más trabajo y más esfuerzo de los trabajadores, es decir, es un mecanismo más para intensificar el trabajo y, paralelamente, reducir personal, aumentando la desocupación.

Este es un importante desafío para el movimiento obrero:

la búsqueda del modo de superar la desgastante división del trabajo que lleva a realizar todos los días las mismas tareas, sencillas y descalificadas, sin tener que someterse a la arbitrariedad empresaria que lleva a aumentar día a día las tareas y a reducir al extremo los tiempos muertos, imponiendo ritmos insostenibles a los trabajadores".

### Las consecuencias sobre el movimiento obrero.

Se habló fundamentalmente de la resultante fragmentación del conjunto de los trabajadores y el debilitamiento del movimiento obrero: debido a la crónica circulación de los traba-

adores entre la ocupación y la desocupación y las diferentes ramas de la producción, se ve obstaculizado el desarrollo de lazos solidarios y la organización sindical. Pero el taller no se detuvo en el pormenorizado diagnóstico del escenario laboral de las últimas décadas, sino que se trataron también los desafíos que la situación depara al sector obrero.

"Dentro de cada empresa los trabajadores están en situaciones muy distintas: algunos son estables, otros contratados a tiempo parcial, otros dependen de empresas contratistas (incluso diferenciados por pertenecer a distintas empresas: la de mantenimiento, la de limpieza, etc.).

Esto plantea un primer gran desafío al movimiento obrero y sindical: **cómo construir la organización y unidad colectiva en los lugares de trabajo.**

Un discurso, escuchado hasta el cansancio, afirma que la flexibilidad permite crear empleo. **La flexibilidad no disminuye la desocupación**, por el contrario, la aumenta. A partir de la absoluta libertad que le otorga a las empresas para contratar y despedir, para fijar tareas y ritmos de trabajo y, sumado al carácter 'disciplinador' de la desocupación, cada trabajador termina realizando la tarea de varios, por lo que, con menos personal, se genera mayor producción eliminando puestos de trabajo (...).

Otra cara de la ofensiva empresaria se expresa en las nuevas estrategias empresarias de organización del trabajo, también llamadas 'calidad total' (CT) o 'gestión participativa', 'Toyotismo', etc. Al hablar de las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) se apunta a estudiar, y cuestionar, un movimiento ge-

Nuestros afiliados siguieron con atención los verdaderos objetivos de la flexibilidad.



neral internacional del capital, en la búsqueda de un nuevo modelo productivo (...). En todas estas herramientas se pueden encontrar elementos comunes: una búsqueda de que el trabajador *se ponga la camiseta de la empresa*, el intento de dividir a los trabajadores y enfrentarlos entre sí, y la intensificación del trabajo.

Muy esquemáticamente, se pueden diferenciar cuatro grandes grupos de herramientas de las estrategias participativas y la calidad total:

**1) La propaganda:** Aquí se incluyen toda una batería de elementos propagandísticos, 'ideológicos', orientados hacia los trabajadores. Consiste en carteles, afiches, folletos, comunicaciones al domicilio de los trabajadores, donde se repiten fórmulas como 'La base es la gente', 'entre todos', 'juntos vamos a ganarle a la competencia'. En algunos casos la estrategia de calidad total se reduce a esto. No se trata de una forma organizativa, sino de una campaña ideológica que busca estar presente en todos los lugares de la empresa (e incluso en la casa) para ir convenciendo a los trabajadores de los objetivos empresarios.

**2) Técnicas en las que los trabajadores reflexionan sobre la producción:** Son mecanismos mediante los cuales la empresa busca poner la inteligencia y la voluntad de los trabajadores al servicio de la misma, y a la vez integrarlo y hacerlo sentir parte de ella. Se busca que la mano de obra aporte no sólo su trabajo físico, sino también ideas para la reducción de costos y mejora de la calidad. Entre las principales, se encuentran los **círculos de calidad** y los **programas de sugerencias**.

**3) Técnicas que apuntan a la forma de utilización de la mano de obra durante la producción:** Con estas técnicas se busca pasar del trabajo individual al trabajo grupal y del control externo, a través de los mandos medios, a un control 'horizontal' entre los propios trabajadores. Consiste en los **grupos semiautónomos**, **equipos de trabajo**, etc. y supone un trabajador *polivalente*.

**4) Técnicas que apuntan a modificar las formas de organizar la producción:** En muchos aspectos implica una ruptura con la producción seriada. Se busca una producción flexible y sin *stock*, que permita ade-



**Momento de distensión. Los compañeros asistentes posaron junto a los representantes del Taller de Estudios Laborales.**

más un seguimiento en tiempo real y en forma continua de la marcha de la empresa. Se trata de regular la producción momento a momento, eliminando el *stock*, utilizar dispositivos que no permitan el mecanizado de piezas defectuosas, utilizar indicadores que permitan ver en forma instantánea la marcha de la producción y los problemas, etc. (...).

Las propuestas que surgen de los **círculos de calidad** son eso: propuestas, ideas, tienen un carácter indicativo. La decisión de implementarlas o no la toma la gerencia (...). Uno de los puntos más peligrosos de los círculos, y que requiere ser considerado en el momento de definir una política ante ellos, es que se sustenta en los legítimos deseos de los trabajadores de ser reconocidos, en la necesidad de que se valore su conocimiento y capacidad. Pero, la empresa no parte de estos sentimientos de los trabajadores para mejorar el contenido del trabajo, sino para reducir costos y dividir al movimiento obrero.

Con la técnica de los **equipos de trabajo o grupos semiautónomos** se cambia la organización del trabajo: se pasa del trabajo individual, donde cada uno tiene su puesto de trabajo con tareas claramente delimitadas, al trabajo grupal. Del mismo modo, la carga de trabajo ya no es individual, sino

grupal. El grupo es responsable de una tarea o una cantidad de tareas, y cómo se reparte esa carga dentro del grupo es una decisión interna.

En primer lugar, hay que decir que la carga de trabajo está, como siempre, definida por la empresa y no sujeta a discusión. Pero, dado que la asignación interna de tareas se realiza al interior del grupo, se pretende convertir a cada trabajador en un supervisor de sus compañeros, generando malestar ante la falta, enfermedad, menor rendimiento de algún trabajador, ya que sobrecarga al resto. La empresa obtiene igual o mayor control que antes sobre la mano de obra, pero sin 'pagar el costo' económico y de imagen del control de supervisores y capataces.

Por otra parte, a través de distintos medios (con la amenaza encubierta de despido, apelando al orgullo profesional, etc.), se alienta la competencia entre grupos para romper los lazos de solidaridad de clase y **se empuja, disimuladamente, a la autoexplotación**.

Para el funcionamiento de los equipos de trabajo es necesaria la instrumentación de la **polivalencia o multifuncionalidad**. Según sus defensores, esto implica romper con la agobiante división *taylorista* del trabajo. Pero el enriquecimiento de tareas parece estar más en los deseos que en la realidad.

La experiencia indica que continúan las tareas '*taylorizadas*', elementales y parceladas, sólo que ahora, en el mejor de los casos, se debe rotar entre varias de ellas sin tiempo para el descanso y sin que aumente la calificación. Por otra parte, la polivalencia y la 'ampliación' de tareas muestra ser más una búsqueda empresaria de imponer su arbitrariedad (evitando que conste en los convenios cualquier tipo de fijación de puestos de trabajo y de tareas) que una ruptura con la división extrema del trabajo.

Otra ventaja de los equipos de trabajo, para la empresa, re-

side en la dificultad que conlleva, para la organización gremial, controlar los ritmos de trabajo, en la medida que el grupo regula las tareas.

Un elemento siempre presente en la introducción de estas técnicas, y en la capacitación que las acompaña, es la búsqueda de transformar a cada equipo de trabajo, cada sección de la empresa e incluso cada trabajador, en un cliente o un proveedor de los demás. Esto lleva a establecer relaciones de negociación, reclamos y exigencia entre los trabajadores, anulando o desdibujando los lazos de solidaridad y la identidad de clase (...).

Es válido afirmar que el supuesto enriquecimiento del trabajo y la participación de los trabajadores, así como la diferenciación entre vías 'autoritarias' y vías 'democráticas' de reconversión, parece ser más una fantasía que una realidad. Tanto los círculos de calidad, los equipos de trabajo, como los grupos semiautónomos, apuntan a ganar a los trabajadores para el proyecto empresarial de aumentar sus ganancias y dividir al movimiento obrero.

En este segundo tramo del Taller se habló de la legislación que regula el accionar del delegado, los nuevos desafíos y la orientación general de la labor gremial en esta etapa histórica, la problemática personal y social de los delegados, sus herramientas, y la relación que el sujeto construye con sus compañeros y la organización sindical.

A pedido de los trabajadores que asistieron al encuentro, los especialistas sellaron su compromiso de repetir el taller en un corto lapso de tiempo.

## COMIENZAN LOS TALLERES SOBRE ACOSO LABORAL

Nuestro Sindicato, junto a la Asociación Bancaria, los compañeros de ADUM, con la colaboración profesional del Grupo de Extensión "Acoso Laboral - *Mobbing*" de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, comenzó con los talleres 2007 sobre el tema.

Aquellos compañeros que estén interesados en participar, podrán retirar de la Secretaría Gremial de nuestro sindicato el material necesario, además de los días y lugares donde se realizarán los cuatro encuentros.

**¿Que es el Acoso Laboral?**

El Acoso Laboral o *Mobbing* es una de violencia o maltrato psicológico, que se da en el lugar de trabajo. Es

violencia psicológica porque, para la Organización Mundial de la Salud, constituye abuso de poder mediante la intimidación.

Consiste en una serie de conductas que persigue el acosador para hacer daño a una o más personas (acosadas) y desestabilizarlas: son intimidaciones, alusiones mal intencionadas, mentiras, humillaciones. Son acciones violentas generalmente indirectas, solapadas y sutiles. Es un proceso de desgaste psicológico, actos reiterados de maltrato que tienen por objetivo un plan tendencioso: la autoeliminación del trabajador, castigarlo, dañarlo. La meta del acosador es el derrumbamiento psicológico del acosado.

A pesar de las presiones del Gobierno Argentino y la CGT, en la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo, que tiene lugar hasta el 15 de junio en Ginebra, se dio tratamiento al reclamo argentino sobre la falta de libertad sindical en el país. Las conclusiones a las que llegaron los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas y Recomendaciones, son contundentes: existe violación al Convenio 87, por parte del gobierno de la Argentina.

La delegación de la Central de Trabajadores Argentinos que viajó a Ginebra (Suiza) está integrada por el Secretario de Organización, José Rigane, el Secretario de Relaciones Internacionales, Adolfo Aguirre, y el titular del Departamento Jurídico, Horacio Meguira. Luego de la sesión del martes 5, cuando se trató el "Caso Argentino", Rigane manifestó: "estamos en condiciones de afirmar que los sucesivos gobiernos han dilatado en el tiempo las observaciones y que no hubo, ni hay intención política de modificar ni un solo artículo de la Ley Sindical".

"Afirmamos claramente que no se trata sólo de la incompatibilidad de la ley argentina con el Convenio 87, sino de los efectos concretos que tiene sobre los trabajadores que carecen de tutela y garantías y ello se trasluce en una representación inadecuada", dijo nuestro Secretario General.

La CTA lleva tres años solicitando el otorgamiento de la Personería Gremial y, en forma permanente y sistemática, se le ha negado este derecho por parte del gobierno, es más, se le ha puesto un sinnúmero de trabas para su reconocimiento oficial, haciendo caso omiso a las resoluciones que en reitera-

# UN ÉXITO QUE SUPIMOS CONSEGUIR

das ocasiones emitiera la OIT a favor de la solicitud de la Central. De esta manera se impide el derecho a representar plenamente a los trabajadores y las entidades adheridas a la CTA.

Y a pesar de no contar con personería gremial, la CTA cuenta con 1 millón 200 mil afiliados, es reconocida en ámbitos nacionales e internacionales existentes en la Argentina, participa de manera activa en las instituciones del MERCOSUR, en el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, espacios que son ocupados por la central; sin embargo, esto no es suficiente, es necesario contar con la herramienta de la libertad sindical para poder continuar con la or-

ganización, mejorar la condición de vida de los trabajadores, luchar para una distribución equitativa de la riqueza y contraponerla a la explotación.

El pronunciamiento de la Comisión de Aplicación de Normas y Recomendaciones, ante las pruebas irrefutables presentadas por la delegación de la CTA, se emitió en el siguiente sentido:

1. La Comisión urge al gobierno a que dé respuesta a la solicitud de personería gremial presentada por la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) antes de la reunión de la Comisión de Expertos, teniendo plenamente en cuenta las

disposiciones del Convenio 87.

2. La Comisión expresó la esperanza de que el gobierno enviaría una memoria completa este año sobre el conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio, incluidas las cuestiones planteadas en años anteriores sobre la legislación sindical, y espera que la Comisión de Expertos estará en condiciones de evaluar toda la información pertinente sobre los alegatos de actos antisindicales, así como sobre las cuestiones relativas a la Comisión de Ga-

rantías, que asesora sobre la determinación de servicios mínimos.

3. La Comisión pidió al gobierno que, con el conjunto de los actores sociales y con la asistencia de la OIT, elabore un proyecto de ley para dar plena aplicación al Convenio, teniendo en cuenta la totalidad de los comentarios de la Comisión de Expertos.



Los medios reflejaron ampliamente el apoyo de la O.I.T.



José Rigane, Adolfo Aguirre y Horacio Meguira en la sede de la OIT, participan en representación de la CTA, de la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo.



“Hablamos de democracia, libertad e igualdad.”

**La siguiente es una transcripción del discurso pronunciado por José Rigane en la OIT.**

“ Los compromisos asumidos por el Estado Argentino ante la OIT con respecto a las observaciones de la Comisión en materia de libertad sindical, no admiten más demora. La ley sindical vigente fue sancionada en 1989, fue tratada por la Comisión de Expertos en trece oportunidades, y recepcionada por la Comisión de Normas en dos oportunidades, en los años 1998 y 2005, respectivamente, hubo dos misiones de contacto directo y más de seis misiones de asistencia técnica; sin embargo, la ley no ha sido modificada, ni ningún proyecto de ley fue enviado al Congreso por el Poder Ejecutivo.

En ese sentido, es importante remarcar que los casos tratados por el Comité de Libertad Sindical de la Argentina han ido aumentando considerablemente. De cuatro casos que se trataron en el período 1983 - 1989, pasamos a 9 casos en el período 1999 - 2001 y cuatro casos más desde diciembre del 2001 a diciembre del 2003 y seis casos más desde 2003 hasta la fecha.

Las observaciones de la Comisión de Expertos fueron

tratadas por la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión del 2005; como consecuencia de ello, el 30 de agosto de dicho año, se constituyó una misión integrada por los señores Cleopatra Doumbia-Henry (directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) y Horacio Guido, a fin de dar cumplimiento a lo resuelto por esta Comisión. Con igual propósito se constituyó en febrero del 2007 y tampoco hubo avance de parte del Gobierno Argentino.

Estamos en condiciones de afirmar que los sucesivos gobiernos han dilatado en el tiempo las observaciones y que no hubo, ni hay intención política de modificar ni un solo artículo de la ley sindical.

Ya no se trata sólo del reconocimiento de la CTA en espacios institucionales. Con un millón doscientos mil afiliados, de hecho es reconocida en ámbitos nacionales e internacionales como una de las dos centrales existentes en la Argentina. Nuestra presencia en este ámbito, nuestra participación en las instituciones del MERCOSUR, en el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, son sólo algunos ejemplos de espacios ganados de nuestra central.

Pero esto no resuelve el problema de los trabajadores que, al no tener una ley que les garantice libertad y democracia sindical, no sólo no se pueden organizar libremente sino que, además, son discriminados cuando lo intentan.

Afirmamos claramente que no se trata sólo de la incompatibilidad de la ley argentina con el Convenio 87, sino de los efectos concretos que tiene sobre los trabajadores que carecen de tutela y garantías y ello se trasluce en una representación inadecuada.

Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo habla a las claras de esta carencia. Sólo el 12,7% de los establecimientos tiene representación directa en el lugar de trabajo. Y lo que es peor, en los establecimientos de más de 200 trabajadores, la representación directa es de sólo el 52,2%.

Doy dos ejemplos, aunque existen más, muchos de ellos referenciados en los casos tratados por el Comité de Libertad Sindical a los que hice referencia.

En Agosto de 2006 se desató un conflicto entre la empresa Alto Paraná, en la Provincia de Misiones, y trabajadores motosierristas, afiliados a la CTA. La respuesta de la empre-

sa fue notificar una serie de despidos y suspensiones a los principales activistas. Asimismo, comenzó a efectuarles a los trabajadores un descuento compulsivo con destino AL SINDICATO DE RURALES, ya que, según alegaba, se trataba de trabajadores rurales.

Esta circunstancia es consecuencia directa de la ley que define la afiliación a tal o cual sindicato de acuerdo a la actividad del empleador, sin influir la voluntad de los trabajadores, que optaron por otro sindicato.

El 17 de noviembre de 2006 la empresa Ford S.A despidió a Guillermo Carrera, quien había resultado electo Secretario Gremial de nuestra Central en Tigre, el 6 de noviembre del mismo año, y venía desarrollando una intensa actividad sindical dentro de la planta.

Al ser la CTA una entidad de las denominadas “simplemente inscriptas” carece de tutela sindical y, por ende, la empresa pudo despedir en principio; también este caso es consecuencia de la ley sindical vigente que sólo protege a los representantes de las entidades con personería gremial.

Esta falta de garantías es lo que la Comisión de Expertos llama “privilegios” de las entidades con personería gremial y care-

cen las denominadas “simplemente inscriptas”.

Como dije al comenzar mi intervención, esta situación ya es absurda. Luego de la crisis del año 2001, hay un crecimiento sostenido del Producto Bruto Interno y una importante recuperación del sector industrial; sin embargo, la distribución de la riqueza sigue siendo inequitativa y gran número de trabajadores no participa de las ganancias obtenidas por dicho crecimiento. En la Argentina, el país del pan, exportador de alimentos, se padece hambre, y como reiteradamente decimos año a año en las marchas de los “Chicos del Pueblo” EL HAMBRE ES UN CRIMEN!!!

LOS GRUPOS ECONÓMICOS Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES TIENEN PORCENTAJES ALTÍSIMOS DE PRODUCTIVIDAD Y POR ENDE HAN AUMENTADO LAS GANANCIAS SUSTANCIALMENTE.

Y para luchar contra ello, para poder contraponerse a los EFECTOS DE LA DESIGUALDAD necesitamos, URGENTEMENTE, libertad y democracia sindical para que los trabajado-

(sigue en página 10)

# Denunciamos las violaciones a la libertad sindical en Argentina.

En el marco de los encuentros previos a la inauguración de la 96ª Conferencia anual de la OIT, la delegación de la CTA se reunió con los integrantes de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y luego participó del Grupo de Trabajadores de la Comisión de Aplicaciones de Normas. Ante las organizaciones sindicales de todo el mundo, el Secretario de Relaciones Internacionales, Adolfo Aguirre, reveló que en nuestro país «se repiten episodios de suma gravedad que constituyen violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores».

Aguirre argumentó en favor de que el «Caso Argentino» fuera propuesto por el Grupo de Trabajadores (pedido que contó con el apoyo de las centrales obreras de España CCOO y UGT, de la AFLO-CIO de los Estados Unidos y de la CGT de Francia) y recordó que «la ley que regula la actividad sindical en la Argentina fue sancionada en 1988, la primera observación de la Comisión de Expertos de la OIT fue realizada en 1989, que señaló que varios puntos de la ley son incompatibles con el

Convenio 87; desde entonces, es decir 18 años, este cuestionamiento se repitió en trece oportunidades, y fue receptado por la Comisión de Normas en 1995 y 2005». Y agregó que «este modelo impone en la Argentina un monopolio sindical que impide el desarrollo de estrategias de los trabajadores».

Al respecto, Aguirre explicó que «entre las facultades exclusivas que la ley le otorga al sindicato con Personería Gremial está la de la representación en el conflicto, el derecho a nómina, la obligación de la patronal a recaudar cuota sindical y, especialmente, la tutela sindical que sólo protege a los representantes de los sindicatos con personería gremial». «De esta manera -graficó- el sindicato que no obtiene este reconocimiento se transforma en los hechos en un 'no sindicato', y se encuentra forzado a realizar su acción sindical al margen de la protección de la ley».

Acerca de las consecuencias de la falta de libertad y democracia sindical en el país, el secretario de Relaciones Inter-

nacionales de la CTA subrayó que éstas «no se reducen al cuestionamiento a la legislación nacional. En este sentido, se ha producido en los últimos meses una escalada de violencia que concluyó el pasado 4 de abril con el asesinato de Carlos Fuentealba, un militante de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén, que integra la CTA, durante la represión de una movilización docente en el marco de una huelga». Y completó: «Los antecedentes de este gravísimo atentado contra los derechos fundamentales de los trabajadores de la Argentina en su conjunto deben buscarse, entre otros, en los siguientes hechos: amenazas contra el secretario general de la CTA Santa Cruz; represión policial contra manifestaciones sindicales en Neuquén, Santa Cruz, Salta y la ciudad de Buenos Aires; atentados contra el director del Departamento Jurídico Nacional de la CTA, Horacio Meguirra y contra la Central de la Capital Federal», todos estos hechos ocurridos en el transcurso de 2007.

## “Hablamos de democracia, ...”

(viene de página 9)

res se puedan organizar y LUCHAR por la distribución equitativa de la riqueza.

Desde hace un tiempo se está viviendo una preocupante violación de las libertades públicas. Rescatamos la política oficial y los esfuerzos efectuados por el gobierno para esclarecer la verdad de los hechos sobre el genocidio que hubo en la Argentina.

Hoy nos preocupa que registremos amenazas contra dirigentes sindicales, robos sucesivos en nuestros locales sindicales, y lo más significativo, el 4 de abril del 2007 el asesinato de nuestro compañero de la CTA Neuquén, Carlos Fuentealba, que en el medio de una manifestación y huelga de los maestros de dicha provincia, es brutalmente asesinado por la espalda.

La importancia de este caso deviene de dos circunstancias: las dilaciones permanentes del gobierno argentino de modificar la ley, y la prolongada permanencia en el tiempo de las observaciones de la CEAR y de esta Comisión, sin obtener ningún resultado que permita presuponer que el Gobierno Argentino tiene voluntad de dar cumplimiento a los compromisos

asumidos ante los organismos de control de la OIT.

Las dilaciones ya no deben considerarse como tales; por el tiempo transcurrido debemos interpretar que se trata de una verdadera negativa del gobierno argentino a efectuar las reformas a la ley sindical.

En este marco debe entenderse la negativa del gobierno a otorgar el reconocimiento pleno de la CTA.

Hace casi tres años que lo hemos solicitado y, sin embargo, el gobierno argentino continúa retrasando los trámites, con medidas procesales absurdas; de esta manera se impide nuestro derecho a representar plenamente a los trabajadores y sus entidades adheridas a la CTA.

En este sentido, la CEAR ha urgido al gobierno argentino a resolver el pedido de personería gremial.

La señora Vice-ministro de Trabajo, Dra. Noemí Rial, dijo ante esta Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en la 93 reunión, 7 de Junio de 2005, textualmente: 'la CTA ha iniciado en septiembre de 2004, el trámite de solicitud de personería gremial en los términos y de conformidad con los procedimientos establecidos por la Ley núm. 23.551'.

Sin embargo, aún no tene-

mos ninguna pauta que nos permita tener convicción de que se finalizará el trámite y obtendremos la personería gremial.

Lo expuesto hasta aquí me lleva a solicitar al grupo de trabajadores a sostener el apoyo para que, por intermedio de la OIT, podamos obtener un proyecto modificatorio de la ley argentina para su definitiva adecuación al Convenio 87.

Estamos en tiempos difíciles... Necesitamos la herramienta de la libertad sindical para poder continuar con la organización de nuestra clase, mejorar su condición de vida y contraponerla a la explotación.

Finalmente, debe quedar claro que, en la mayoría de los casos, las formas atentan contra el contenido, de la misma manera que el modelo sindical argentino obstaculiza los derechos elementales y universales de muchos trabajadores.

Tampoco es un problema de mayoría o minoría, porque no estamos hablando de imponer, hablamos de principios y derechos universales que definieron a la humanidad sacándola del oprobio de los iluminados.

Hablamos de democracia, libertad e igualdad, como hace siglos se hizo, sin establecer diferencias, ni por el color de piel, ni por la raza, ni por la cantidad.

# Las trabas de la CGT.

En diálogo con los medios marplatenses, José Rigane dio detalles sobre la presentación del «Caso Argentino». Al respecto, adelantó que había «mucho presión de la patronal para que el caso Argentino no se trate, fundamentalmente de la mano de Funes De Rioja, que está impulsando que el tema no se trate, y entendemos que después de la intervención de la CGT, que también quedó claro que la CGT no quiere que se trate, y obviamente el gobierno no quiere que se trate, porque espera que la senadora Cristina Fernández de Kirchner esté en Ginebra el 12 o 13 de junio, para dar su discurso, y no sería bueno que el gobierno esté condenado por el tema de la falta de democracia, que así está calificado por este organismo».

También informó que «a través del ministerio de la Dra. Noemí Real, la CGT también está presionando con la presencia de sus máximos dirigentes y es obvio que intentará que no se trate. De alguna manera, lo que se trata de decir es que en Argentina hay democracia, con lo cual se intenta tapar una realidad que conocemos muy bien los Argentinos, y en particular los trabajadores, la falta de libertad y de democracia. El grupo de trabajadores no ha presentado objeciones, salvo la CGT» de la Argentina.

«Lo cierto y lo concreto es que hay un avance muy importante de la patronal. Hay un avance muy fuerte de los que representan los peores intereses para el movimien-

to sindical y el movimiento obrero. Tengamos en cuenta que, a nivel mundial, sólo el 19 por ciento de los obreros están afiliados y tengamos en cuenta que el objetivo de la patronal sigue siendo exactamente el mismo: reducir costos laborales y tener mejores condiciones para la explotación. Y de alguna manera, aquí no se nota la unidad a nivel internacional del conjunto de los trabajadores en la Central Sindical Internacional. Pareciera que estamos retrocediendo en relación a lo que debería ser, que al haber unidad y criterios unificados y haber desaparecido determinado tipo de contradicciones, aquí debíamos tener un bloque mucho más homogéneo contra las políticas empresariales», agregó.

## Temas de agenda en la OIT.

Además de esto, la delegación cetaatista pudo conocer otras de las cuestiones de importancia que están en la agenda de la Conferencia. «Un tema importante es el del trabajo esclavo. Se va comprobando que en algunos países las cárceles se van privatizando y luego las empresas privadas ofrecen trabajo forzoso a los detenidos. Ése es un tema que aparece con mucha fuerza y con gran preocupación, motivo de intercambio y de debates en esta OIT. El tema de convenios marítimos y el tema de la pesca también están a la orden del día, como así el tema de la niñez, y otros asuntos forman parte de la agenda».

## Atentado en la CTA.

A las 5 de la mañana del miércoles 6 de mayo, desconocidos colocaron una bomba incendiaria en la puerta de la sede porteña de la Central de Trabajadores de la Argentina, en la calle Carlos Calvo al 2300. «No es la primera intimidación que sufrimos: amenazas a dirigentes, ingresos y robos de información, formaron parte de una escalada que hoy adquirió esta forma mucho más violenta», denunció Fabio Basterio, secretario

general de la CTA, en un comunicado de prensa. En otro párrafo del comunicado expresó que «comprometemos al ministro de Interior (Aníbal Fernández) en el esclarecimiento de este hecho que no casualmente coincide con el reconocimiento de la OIT a nuestro reclamo de Libertad y Democracia Sindical. En aquellos sectores que se benefician del estado de cosas vigentes, deben buscarse a los responsables de esta intimidación».

## 29-31 de mayo de 1969: El Cordobazo.



Una sucesión de hechos ocurridos en nuestro país, pero también en el resto del mundo, caldearon a los trabajadores y estudiantes cordobeses que sostuvieron tres históricas jornadas: la CGT de los Argentinos, clasista, combativa, dirigida por el gráfico Raymundo Ongaro -separada de la orientada por Vandor, cercana a Onganía-; esa misma dictadura militar; y además, el asesinato del Che Guevara en 1967 y el Mayo Francés del año siguiente.

## Tres días conmovieron al país, y permitieron LA FUNDACIÓN DE UNA NUEVA IZQUIERDA

A las 10 de la mañana del día 29 de Mayo de 1969, las columnas obreras se pusieron en marcha desde un complejo fabril de Santa Isabel y otros puntos estratégicos del cordón industrial de Córdoba. A la misma hora, núcleos numerosos de estudiantes comenzaban su avance sobre el centro de la ciudad desde varios barrios.

A las 12 se produce el primer choque con la policía. Los trabajadores obligan a las fuerzas a retroceder y ganan la Plaza Pizzurno. Pasan de unos primeros 10 mil, a sumar cerca de 30 mil manifestantes, que no sólo se quedan en el centro, sino que marchan también hacia la Ciudad Universitaria y los barrios cercanos.

A la una de la tarde, la policía, desbordada en por lo menos una veintena de puntos estratégicos, ordena disparar balas de plomo. Los primeros en caer asesinados son el obrero Máximo Mena y el estudiante Daniel Castellanos. Serán los

primeros de alrededor de una centena de muertos y varios cientos de heridos.

Durante el día, contingentes de activistas de la CGT local (enfrentada con la conducción nacional de Augusto Timoteo Vandor) y del gremio de Luz y Fuerza, liderado por Agustín Tosco, producen apagones de luces en diversos barrios de la ciudad. Algunas crónicas históricas señalan que los manifestantes llegaron a tomar puestos policiales, mientras los oficiales desaparecieron, incluso, dejando tirados en las calles sus uniformes.

Tosco, delegado de sus compañeros desde los 20 años, tomaría un rol fundamental para esta pueblada. "Fue una rebelión obrera y popular (...) surgió de la clase obrera y del pueblo. Lo esencial del Cordobazo es que surge de los trabajadores y de los estudiantes y que ellos, por sus convicciones, salieron a la calle a luchar", dijo el indiscutible dirigente, lo que le valió una condena a 8 años de cárcel y cerca de 17 meses de prisión efectiva.

Recordar el Cordobazo, obliga a marcar estos hechos como

un hito que debilitó al gobierno de Onganía, a partir de la rebelión obrero-estudiantil o la semi-insurrección de Córdoba que terminará forzando la caída de la dictadura militar del General Juan Carlos Onganía y que abrió el camino a puebladas y manifestaciones masivas en Rosario, nuevamente en Córdoba, General Roca, Mendoza y una docena más de ciudades del país. Al calor de estas movilizaciones surge una nueva vanguardia obrera de izquierda, no peronista, y el surgimiento con fuerza de la izquierda, hasta entonces compuesta generalmente por grupos pequeños o medianos en tamaño, a excepción del Partido Comunista.

Todo ocurrió a partir de esos tres días. Que fue el tiempo que le tomó a las fuerzas militares enviadas a reprimir, controlar la situación y retomar control de la ciudad de Córdoba.

Esta situación obligará a los militares a negociar una salida

electoral cuatro años después con el propio Perón en exilio, en la esperanza que éste sea capaz de controlar el crecimiento de la izquierda y la combatividad obrero-estudiantil. No se le permite en principio a Perón ser candidato, pero se negocia con él su retorno al país y eventualmente al gobierno.

El "Cordobazo" inaugura así un período de 7 años de la lucha de clases (1969-1976) que se caracteriza por el surgimiento de una vanguardia obrera no dirigida por el Peronismo – aunque Perón y su movimiento comandan la lealtad de la mayoría del proletariado electoralmente – y, por lo tanto, de la posibilidad real de iniciar un proceso revolucionario.

Este período es también el que marca el auge y desaparición de las principales corrientes guerrilleras de clase media: Montoneros (de tendencia Peronista) y el PRT-ERP, surgido de una temprana escisión en 1969 del PRT, que luego se llamará PRT (La Verdad) y más tarde PST.

La dictadura de Videla y los otros comandantes en jefe, tiene como objetivo fundamental

aplantar a la vanguardia surgida del Cordobazo y aniquilar la generación influenciada por él. Se necesitó para esto una violencia y crímenes de lesa humanidad de tal escala que prácticamente arrasó con los dirigentes sindicales de izquierda, del movimiento estudiantil, intelectuales, periodistas de aquel tiempo, junto a muchos de sus familiares y periferia.

El Cordobazo probó a los trabajadores y jóvenes de la Argentina que se podía ganar contra el gobierno militar de Onganía y liberó fuerzas inmensas que comenzaron a romper con la política tradicional y giraron hacia la construcción de una izquierda, por primera vez desde principios de siglo, con raíces en lo mejor de la clase obrera y la juventud. Se trata de una lección todavía vigente, y que debe su origen, o su notable primer desarrollo, a estos 3 días de mayo de 1969.

En un comunicado que lleva la firma de José Rigane y Gabriel Martínez, la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina, FeTERA, denunció que “los apagones producidos en la ciudad de Buenos Aires, y en otras ciudades del país, acompañados de la escasez de gas y de otros combustibles, son consecuencia del modelo privatizador de empresas públicas iniciado por el gobierno de Carlos Menem y sostenido por todos los gobiernos posteriores hasta el día de hoy”.

“Hoy no faltan recursos energéticos en la Argentina, lo que falta es una política de recuperación del patrimonio nacional y una planificación para an-

# CADA VEZ MENOS ELECTRICIDAD Y GAS: EL FRACASO DEL MODELO PRIVATIZADOR

ticiparse a los crecimientos de consumo”, aseguran en el documento el titular y el secretario de Organización de la FeTERA.

“Desde Argentina se exporta gas, petróleo y naftas; estas exportaciones las realizan las empresas multinacionales que disponen de nuestros recursos, gracias a la libre disponibilidad de hidrocarburos que les otorga el Estado Argentino, violando la ley de Hidrocarburos. ¿Hasta cuándo la política de reservas, exportación y consumo va a seguir estando en manos de los intereses privados?” se preguntan los compañeros.

El documento refuta las afirmaciones que aseguran que no hay gas para las usinas, para el consumo doméstico o para los transportes y destacan que lo que existe es “un privilegio hacia los intereses de las empresas multinacionales que prefieren vender en dólares en el exterior a vender en pesos en la Argentina.”.

Rigane y Martínez se refirieron también a las inversiones afirmando que “el Estado Argentino autorizó la inversión de cientos de millones de dólares en gasoductos y poliductos para exportar a Chile, a Brasil y a

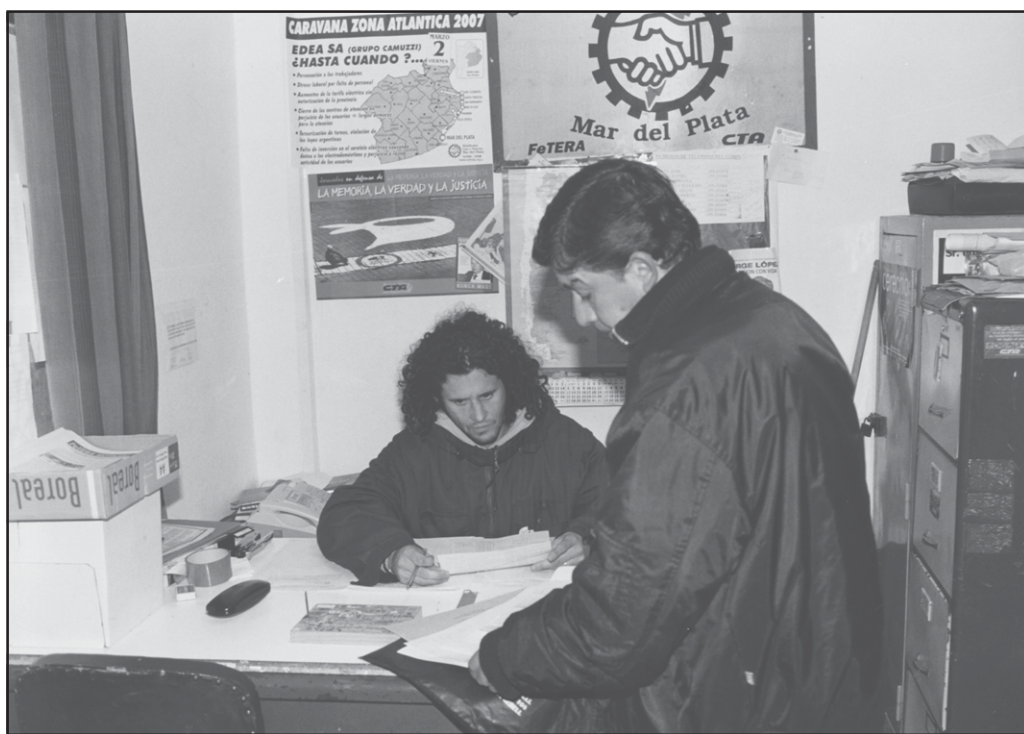
Uruguay ; lo que no se hizo fue invertir en redes de distribución troncal para que los argentinos puedan tener gas; así el 40% de nuestra población depende del gas envasado, fundamentalmente la garrafa, que es cara y difícil de conseguir. Asimismo, a los que tienen redes también les falta gas”.

“Con respecto a las tarifas, sostenemos que entre el costo de extracción de gas y petróleo, y los precios de venta en el mercado interno, de los productos sin refinar, las empresas ganan más del 600%, por lo que tampoco es cierto que haya que

augmentar las tarifas y precios finales de combustibles y electricidad para poder mejorar los servicios; al contrario, hay que bajar los precios para no seguir pagando como si importáramos todo de Arabia Saudita.

“Como trabajadores de la energía sostenemos que la energía es un bien social, y como tal es un recurso que pertenece a los argentinos, forma parte de nuestro patrimonio, y es una riqueza que se está depredando. Nuestro planteo es que la energía debe volver a estar en manos del pueblo”, concluye el documento.

## INGRESOS EN CENTRALES DE LA COSTA.



Para cubrir dos puestos de trabajo en Centrales de la Costa Atlántica (Delegación Mar de Ajó) realizamos una convocatoria extraordinaria por los medios de difusión de la ciudad mencionada (radio, televisión y el diario “Opinión de La Costa”) que se concre-

tó el día lunes 28 de mayo de 2007 en el edificio de la Avenida Libertador y Mitre, de Mar de Ajó.

El pedido se realizó en base a necesidades de la empresa referida:

Edad: de 18 a 45 años;  
Sexo: masculino;

Título habilitante: Técnico Electromecánico y/o Técnico Electricista.

Toda la documentación recibida se presentó al día siguiente en Centrales de la Costa Atlántica para que proceda a la evaluación de los postulantes.

## Obra Social

“Cepa 2007”

## Vacunación Antigripal.

Comunicamos a los compañeros que se extenderá hasta el 29 de junio la Campaña de Vacunación Antigripal “Cepa 2007” para los siguientes grupos de riesgo: mayores de 65 años o menores inmuno-deprimidos, diabéticos, insuficientes renales, personas con cardiopatías y afectados de EPOC.

Los afiliados al FoSoLyF, OSEPJANA u OPSAT SIPAS deberán concurrir a la ventanilla del FoSoLyF, en el primer piso de 25 de Mayo 4115, de lunes a viernes, entre las 8 y las 19 hs., hasta el 29 de junio.

# Charlas en las Delegaciones.

Sumados a la campaña nacional que lleva adelante la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), bajo el lema "Volvé a Reparto" y en la prédica permanente en defensa de la jubilación estatal (sistema de Reparto) estamos visitando nuestras Delegaciones. Dando charlas y promoviendo el debate, asesoramos a

compañeros, vecinos y trabajadores de gremios hermanos, sobre la conveniencia de volver al sistema de Reparto para todos aquéllos que una vez fueron víctimas de una política de propaganda y persuasión, que los llevó a engrosar, con sus ahorros, las arcas de las AFJP. Como en oportunidades anteriores, segui-

mos afirmando que la única jubilación segura es la del Estado. Además, dejamos fundamentada nuestra firme posición: La jubilación privada no es un seguro social, es un negocio para las administradoras. Sabemos que más del 25% de los que aportaron en los últimos trece años a las AFJP agotaron los ahorros ca-

pitalizados y ahora cobran la jubilación mínima gracias al Estado.

Las charlas son seguidas con gran atención por los compañeros participantes, que abundan en preguntas sobre el destino de los fondos y situaciones particulares, al realizar la opción de traspaso de un sistema a otro.

Compañeros de Comisión Directiva, Delegados y militantes se han sumado a este emprendimiento colaborando en la organización de las charlas que se brindaron en las delegaciones de Gonzales Chaves, Mechongué, Mar de Ajó, Pinamar y San Clemente del Tuyú, charlas que seguiremos brindando próximamente en las demás delegaciones, dado el marcado interés del tema en cuestión.



Asamblea informativa en Mar de Ajó.



Reunión de los compañeros de San Clemente del Tuyú.



## TRÁMITES DE OPCIÓN JUBILATORIA

Con un equipo de trabajo integrado por miembros de Comisión Directiva y compañeras militantes, venimos llevando adelante, a partir del día 30 de abril del corriente, los trámites para los interesados en realizar la opción de traspaso del sistema de Capitalización al de Reparto. La atención se efectúa de lunes a viernes entre las 16,00 hs. y las 19,00 hs. en las instalaciones de nuestro Sindicato de la calle Olazábal 4115. Es menester destacar que la gestión es totalmente gratuita, tanto en nuestra institución como en la oficina de correo, donde se firman las tres planillas que se confeccionan con los datos del trabajador y se entregan junto a las fotocopias (que también proveemos) de la documentación personal. De esta manera estamos dando respuesta a las necesidades de compañeros de nuestra ciudad, como así también de las delegaciones.

Entrevista a  
Daniel  
Lozupone.

Mensaje a la gente nueva:  
"Trabajo y participación..."

"Manteniendo  
lo que tanto  
costó a los  
viejos."

Daniel Lozupone: "Al puerto lo hizo un conjunto de gente extranjera que trabajó para Mar del Plata. Entre ellos, los trabajadores de la CESA".

A los 56 años, Daniel Lozupone ("Pepa", como lo conocemos sus compañeros) es un flamante jubilado. Mantuvo siempre la convicción de que "el trabajo da la dignidad al ser humano. Para poder justificar su existencia, el hombre tiene que trabajar y reclamar sus derechos, si son justos". Y con esa premisa defendió, desde distintas tareas en la Central 9 de Julio y edificios de EDEA, el bienestar de sus compañeros. Desde la década del 80 integró el Cuerpo de Delegados y entre 2003 y 2006, Lozupone integró la Comisión Directiva del gremio desempeñándose como Subsecretario de Organización.

Lozupone nació y se crió en la zona portuaria. Sus padres vinieron de Italia, finalizada la Segunda Guerra Mundial, como gran parte de la comunidad del puerto marplatense, que integraron colonias españolas, rusas, polacas, turcas e israelíes. Cinco de sus hermanos son italianos. Él y su hermano menor nacieron en Argentina, en Juan B. Justo y Olavarría. Luego, la familia se trasladó a Rondeau y Magallanes, frente a la Iglesia Sagrada Familia y a la vuelta de la Usina Vieja, donde empezó a trabajar su padre. Allí funcionaba la Compañía de Electricidad del Sur Argentino (CESA).

"Conocí esa usina funcionando y hoy paso por ahí y no quiero ni mirar cómo está de abandonada", dice Daniel, quien recuerda las travesuras que hacían de chicos con sus hermanos y otros pibes del barrio, como cuando se infiltraban por los alambrados del predio de la Usina Vieja para pegarse un chapuzón en los piletones que había allí. "No me olvido más que Martínez Avellaneda, que era Secretario Gremial, un día, saliendo de la usina cuando todo era tierra y zanjones, se tiró de la moto para no atropellarme", recuerda.

El compañero mantiene has-

ta hoy una activa participación en asambleas, medidas de fuerza y discusiones por mejoras en el conjunto obrero. Dice que nunca faltó a una asamblea y recuerda que en los años de Isas Arias, la gente llegaba hasta la vereda para estar en las asambleas. "Y venía toda la jefatura, hasta el Gerente General de Agua y Energía, e inclusive hablaba", agrega.

Desde chico conoció a dirigentes como Arias, Enzo Cionfrini, Antonio Sánchez, los mellizos Scagliola, Ignacio Tobía y Pedro Malavento, y le da gusto recordar momentos como la huelga del '60, de la que participó su padre. Durante los años más difíciles, su casa también solía ser el punto de reunión.

Lozupone rescata la solidaridad de la clase obrera que se vivía por los años de su juventud. "Mar del Plata no fue hecha sólo por los pescadores. También los picapedreros, albañiles, zapateros. El puerto lo hizo un conjunto de gente extranjera que trabajó para Mar del Plata. Entre ellos, los trabajadores de la CESA y los que trabajaban en la distribución, que es gente que no se nombra cuando se escribe la historia de Mar del Plata", considera.

Su hermano jubilado, Vito,

trabajó en Agua y Energía, y su hermano Aldo sigue trabajando en la Cooperativa Eléctrica Mar del Plata.

#### DESDE PIBE

A los 14 años entró como mensajero al Correo, que funcionaba en la calle 12 de Octubre, pero años más tarde, cuando todo el personal de la CESA pasó a formar parte de Agua y Energía, cuando en el '72 se pusieron en funcionamiento nuevas turbinas en la Central 9 de Julio. "Tuve la suerte de ingresar en esa empresa mientras trabajaba en el correo, cuando había que pedalear y pedalear, hasta que me hicieron optar y me quedé en Agua Y Energía", cuenta.

Lozupone pasó por muchos sectores y empresas: en Agua y Energía (estuvo cuatro meses en Redes y otros cuatro en Capacitación). Más tarde en DEBA y luego ESEBA y, desde la privatización, en diversas áreas de EDEA. Luego fue trasladado al Laboratorio de Medidores. Después del '98 estuvo supervisando empresas contratistas, en Normalización de Pérdidas, Fraude e Inspección de Conexiones y pasó por los distintos edificios comerciales de la empresa privatizada. Desde los

'80 hasta su jubilación, Lozupone fue Delegado de Máquinas, de Taller y Delegado General de la Central 9 de Julio, la Central Puerto y el Área Comercial de EDEA.

Sobre sus primeros años de militancia, Lozupone recuerda: "actuábamos ilegalmente porque los sindicatos estaban proscriptos. La actividad nunca fue fácil. Cuando actuás honestamente, nunca nada es fácil porque siempre sos perseguido", explica.

"En el '78 el Delegado General de la Central, Reisnauer, con el Ingeniero Courtade y Fausto Reyna fueron cesanteados por ser trabajadores combativos. "Por una Ley de Seguridad del Estado, como si fueran delincuentes", se lamenta Lozupone, quien afirma que "ningún trabajador puede ser separado de su puesto por ninguna razón".

#### "NUESTRAS LUCHAS, HOY SE RESIENTEN EN LOS BOLSILLOS DE LOS TRABAJADORES."

En el '80 se formó una Comisión Colaboradora, en la que Lozupone ingresó junto con Beatriz Delmonte, Fausto Reyna, Adriana Rapari, Juan Carlos Chimento. En la Comi-



Daniel Lozupone posa junto a sus compañeros de la Central 9 de Julio. De izquierda a derecha, Maenza, Zamorano, Villaseco y Loiza.

sión Directiva estaban Héctor Cardozo, Eduardo Nazarov, Aurelio Carbajo y Alejandro Corail, que estaba "borrado" del Ministerio de Trabajo por la Dictadura Militar. "Reclamábamos que la gente pudiera ingresar al gremio y exigir, dentro de lo que se podía, cuestiones de seguridad. No por nada se murieron tres personas en un accidente en la Central 9 de Julio", expresa.

"Cuando Agua y Energía pasó a ser DEBA, pasábamos de la administración nacional a la provincial. Fue una lástima porque Agua y Energía llevaba la energía hasta el último rincón, muy distinto a lo que pasó después, con cada traspaso. Ese sueño de la gran empresa nacional de energía fue destruido. Me acuerdo cuando hicimos bajar a Del Ollio. Vino a la Central porque se había hecho un trabajo de más de un millón de dólares en las calderas y a los 30 días ya estaban reventando los caños", rememora.

En el 94, cuando Lozupone se desempeñaba en Laboratorio de Medidores, ESEBA dejó cesantes a 23 de sus compañeros, entre ellos a Marcelo Cupeiro y con una carpa montada frente al Edificio Pueyrredon se los pudo reincorporar. Luego de la privatización de EDEA, "cada gerente que entraba echaba gente, a más de 20 trabajadores. Los echaban como si no valieran nada, como si no necesitaran trabajar. Los

que no tenían afiliación gremial eran echados y no volvían a reincorporarse", recuerda Lozupone, quien confiesa que fue tentado por EDEA en reiteradas ocasiones. Con "sumas siderales" le pedían vender el fuero gremial que sus compañeros le habían otorgado y Lozupone no aceptó nunca el ofrecimiento por el que otros vendieron su convicción.

Todos conocen a Daniel Lozupone, los trabajadores de Mar del Plata y de las demás delegaciones, por su asistencia perfecta a cada reunión. "Participé siempre de buena fe. Fui justo. Atendí los problemas del trabajador e intenté siempre resolver los problemas con la jefatura primero, con los trabajadores al lado mío, sin esconderles nada", cuenta "Pepa", quien dice que tardó en tomar la decisión de formar parte de la Comisión Directiva: "Nunca quise un permiso gremial. Siempre preferí quedarme en los lugares de trabajo. Los únicos permisos gremiales que me tomé fueron para cuidar las urnas en las elecciones, cuando duraban tres días y se dormía junto a las urnas para asegurar la transparencia", considera.

Aprovechando la ocasión de la entrevista, Lozupone no olvida el saludo a sus compañeros de la Central, de los que quedan pocos de los que ingresaron con él en la década del 70, a la gente de EDEA, al personal jerárquico, a los miembros

de la Comisión Directiva del Sindicato y, sobre todo, a los trabajadores más jóvenes, para quienes tiene un mensaje: "Hay que concientizarse. Porque la situación que pasan hoy los trabajadores no es un regalo. Hubo una lucha muy grande. Nuestras luchas, hoy se resienten en los bolsillos de los trabajadores, y eso lo ven", dice Lozupone.

"Haberme jubilado a esta edad es un logro. Nosotros tenemos un trabajo muy bueno,

con un Convenio Colectivo que todavía es bueno. Seguimos manteniendo lo que tanto costó a los viejos. Espero que ahora la gente nueva continúe la tarea: participe y trabaje. Si no trabaja, hace mal al gremio y para eso, los que tienen más años no tienen que ser egoístas y tienen que enseñarles a los más jóvenes", añade el compañero.

En el mes en que llegó su tan ansiada jubilación, Lozupone se siente feliz porque

va a poder dedicarse a sus otros pasatiempos, ya que se enorgullece de no haber descuidado nunca su vida social. Perduran el legado de su padre, ejecutor de gran variedad de instrumentos de cuerda (además de peluquero de profesión), Lozupone seguirá vinculado a la Asociación Amigos de la Orquesta Sinfónica Municipal y continuando sus hobbies: el ajedrez, la filatelia, la fotografía y el atletismo, entre otros.



En el Sector Medidores, Lozupone en pleno trabajo junto al compañero Salín.

# La Universidad y los trabajadores.



En mayo de 2006 anunciábamos la firma de un convenio marco con la Universidad Nacional de Mar del Plata. Se abría la puerta definitivamente a la necesaria interacción entre dos sectores de la sociedad que históricamente lograron caminar a la par en procura de mejoras sociales. El gremio se ponía a disposición de la Universidad, para una Universidad a disposición de los trabajadores.

El Sindicato Luz y Fuerza Mar del Plata se transformó así en la primera organización sindical con la que la Universidad Nacional de Mar del Plata rubrica un acuerdo de este tipo. Por medio de este convenio, la Universidad y nuestro gremio iniciaron ya el desarrollo conjunto de actividades de capacitación, investigación y extensión, que comenzó a dar sus frutos con el uso de parte de las

instalaciones del gremio con la finalidad de llevar a cabo las cursadas de la carrera de Sociología, recientemente reabierta. Con enorme alegría contemplamos la reapertura de la carrera de Sociología y nos es gustoso colaborar con ello, por la importancia que tiene esta disciplina en la generación de cambios en la sociedad. Importancia que ya advirtió la dictadura, en el 77, cuando decidió que mejor sería cerrarla, como a otras que todavía no fueron repuestas.

Es verdad que el inicio de las cursadas de Sociología se vio retrasado por tareas de construcción, pintura y otros acondicionamientos que había que realizar a nuestras instalaciones para albergar a los ingresantes. Pero es importante que señalemos que siempre nuestra intención fue la de brindar la apoyatura en todo lo que nos fuera posible,

aunque algunos no lograran discernir hasta qué punto eran el sindicato o las autoridades universitarias quienes debían dar respuesta a los requerimientos de los estudiantes.

## Otros puntos del convenio

Entre los términos del convenio específico, por otra parte, se acordó desarrollar en el ámbito del Salón de Asambleas del Sindicato el dictado de los talleres y ensayos de los Agrupamientos Artísticos dependientes de la Secretaría de Extensión Universitaria, conforme lo cual están teniendo lugar las clases y ensayos del Taller de Teatro y el Coro de la UNMDP.

En su artículo 5º, además, el convenio específico reglamenta que en carácter de contraprestación por la cesión del uso del espacio, la Universidad se compromete a otorgar diez becas para los talleres arancelados a los afiliados propuestos por el Sindicato y a equiparar el arancel de los afiliados con el que se establezca para la Comunidad Universitaria (docentes, no docentes y estudiantes).

Desde la Comisión Directiva del Sindicato Luz y Fuerza Mar del Plata consideramos que las acciones que podamos encarar conjuntamente favorecerán la concreción de un hecho que desde siempre alentamos: la vinculación del movimiento obrero con los estudiantes, sectores que no pueden pensar la sociedad en forma aislada. Confiamos en que sea el comienzo de un vínculo necesario para pensar en una sociedad que valore -y luche por- el respeto de los derechos de todos y la distribución justa de la riqueza y diseñar un nuevo proyecto de país atendiendo las necesidades de todos.

Porque no queremos que se cierre nunca más una carrera y porque estamos seguros de que podemos unirnos más, estamos a entera disposición de la Comunidad Universitaria para conversar y trabajar de la mano.

## MURIÓ UN AMIGO



El día 11 de Junio nos enteramos de la lamentable desaparición física del Contador Mauricio Irigoín, actual

Presidente del Concejo Deliberante de Gral. Pueyrredon.

Esta noticia nos golpea porque Mauricio Irigoín no era un político más. En su dilatada trayectoria, ocupando distintos cargos públicos, ha dado muestras acabadas de respaldo y respeto hacia nuestra Organización Gremial.

Siempre que le presentábamos un planteo de denuncia o de "compromiso" para que el Concejo Deliberante se exprese, él nos brindó su apoyo y puso su mejor esfuerzo para que se concrete. No en vano en la fiesta del 63º Aniversario del Gremio, el año pasado, se le entregó un merecido reconocimiento para un político que se supo ganar el cariño y el respeto de nuestras bases.

Es por ello que acompañamos el dolor de su desaparición física y despedimos con mucho respeto a UN AMIGO incondicional de nuestra Organización Sindical.