

“Hay que meterse en los procesos productivos”

Ramiro Fernández¹

Presentamos aquí la exposición realizada durante la mesa “Las condiciones de trabajo en grandes empresas. Nuevos desafíos para el movimiento obrero ante una coyuntura compleja” organizada por el Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT) durante las Jornadas Pre ASET, realizadas por la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo en conjunto con el CITRA.

La perspectiva desde la prevención

Luego de destacar la importancia de las diferentes luchas que las trabajadoras y trabajadores telefónicos han dado en nuestro país en los más de 100 años de organización sindical, en la defensa y promoción de los derechos laborales, R. Fernández hizo referencia a la orientación central de su labor como



Secretario de Salud y Seguridad Laboral y Ambiental en FOETRA Buenos Aires y como Secretario de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la CTA Autónoma.

R. Fernández plantea que “mientras las empresas nos marcan la cancha y quieren que se discuta la salud y seguridad laboral como reparación de daños frente a un accidente o una enfermedad profesional, resulta fundamental ver cómo superamos esos límites, por lo cual hay que meterse en los procesos productivos, ya que es la

¹ Secretario de Salud y Seguridad Laboral y Ambiental (FOETRA Buenos Aires) y Secretario de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CTA Autónoma).
Sistematización realizada por Jorge Afarian y Federico Vocos.

única manera de modificar 'de lleno' las condiciones de trabajo". Esta es la clave "para mejorar también nuestra calidad de vida y no perderla en el trabajo".

Desde esta premisa, como prevencionista, R. Fernández describe una serie de condiciones de trabajo que son fundamentales y deben discutirse colectivamente para modificar la calidad de vida de las y los trabajadoras. Éstas son:

1° El salario: "Es la primera pregunta que nos hacemos como trabajadores, ¿Cuánto voy a ganar? Porque el salario nos condiciona fuertemente nuestras condiciones laborales. No es lo mismo los trabajadores que tienen un sueldo fijo a fin de mes que aquellos que trabajan a destajo. Aquel trabajador que hace



piezas por hora, seguramente hace el cálculo de cuántas piezas tiene que hacer para tener un salario acorde a fin de mes, y si tiene que extender su jornada, lo va a hacer, porque si no el sueldo no le va a alcanzar. En materia de prevención, tenemos en

nuestra actividad una diferencia enorme entre los compañeros de planta y los que no lo son, porque mientras nosotros podemos realizar nuestra tarea de forma segura, hay trabajadores que lo realizan de la forma que sea, con tal de generar la producción que le permita tener un salario acorde a sus necesidades. Por otra parte, en nuestra organización sindical teníamos un premio, que se llamaba por productividad, en definitiva era por presentismo, se trataba de un sueldo catorce (14) entre marzo y septiembre, y lo que ocurría era si los trabajadores donaban sangre, o se tomaban un día por examen, o estabas enfermo lo perdías. Logramos mover ese punto convencional, no sólo fue una cuestión económica, sino un punto que tocaba la salud de nuestros compañeros y compañeras."

2° La jornada de trabajo: "Hace directamente a nuestras condiciones de trabajo, por eso hay que diferenciar entre aquellos que tienen una jornada clara e identificada de aquellos que, por ejemplo, realizan turnos rotativos o guardias

nocturnas, aquellos que modificamos nuestro ritmo circadiano, que trabajamos a la mañana, después tenemos que trabajar a la tarde, posteriormente a la noche y no a la inversa, como a veces lo quieren aplicar para cubrir turnos. Sabemos, que esta modalidad nos afecta, ocasiona problemas alimenticios, circulatorios, sexuales, familiares y otros problemas que afectan la vida y la salud. Y estamos más propensos a accidentes laborales".

"La extensión de la jornada, es un debate que damos en estas grandes empresas, por eso, con gran orgullo puedo destacar que en 2014 tuvimos un conflicto enorme, fue la pelea por la jornada laboral. Tomamos los edificios a través de la organización sindical, y con el cuerpo de delegados y delegados salimos a pelear no sólo el incremento salarial sino la reducción de la jornada



de trabajo. Logramos la jornada de trabajo de 7 horas y las 35 horas semanales. Lamentablemente las empresas también mueven sus piezas del ajedrez, y muchos fuera de convenio que tenían jornadas de 9 horas, al comenzar a representarlos nosotros, lo que tuvimos que hacer, fue mantener esa duración, con intención de bajarles posteriormente esa jornada laboral. En algunos casos lo logramos, y otras no, con lo cual nos metieron en nuestro convenio colectivo nuevamente la jornada de 9 horas. Igualmente tenemos un gran número de compañeros y compañeras con jornada reducida."

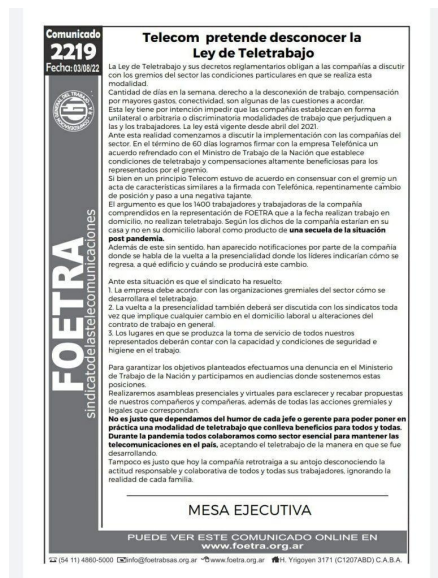
3° El modelo de contratación: "En nuestro caso también resulta importante distinguir entre aquellos que trabajan directamente en la empresa madre o la empresa generadora del empleo, de aquellos compañeros y compañeras que se encuentran bajo la modalidad de subcontratación. Cuanto más se subcontratan las tareas, existe una mayor probabilidad que las y los trabajadores sufran accidentes o padezcan una enfermedad laboral. Peor aún, a las trabajadoras y trabajadores tercerizados no se les reconocen los derechos

laborales y tienen otra representación sindical o carecen de representación alguna”.

“También puedo mencionar otro grave fraude laboral cometido por las grandes empresas telefónicas. En el 2001 logramos revertir las pasantías donde estudiantes de psicología, sociología, los ponían a atender como práctica laboral en un call center cuando la tarea que realizaban no tenían nada que ver con lo que estaban estudiando. Además de no tener aportes y obra social, las pasantías resultaron modelos de contratación que fragmentan a las organizaciones sindicales y debilitan los derechos convencionales adquiridos por el gremio”.

4° La tecnología aplicada: “Las nuevas tecnologías hacen a nuestras condiciones de trabajo. La pandemia pasó y nos dejó el teletrabajo. Más del 70% de nuestros

representados hacen teletrabajo y no vuelven a las oficinas. Tanto es así que las empresas han avanzado en el achicamiento de edificios para optimizar los recursos económicos. Y esa modificación hace que nosotros tengamos que buscar una estrategia sindical. ¿Cómo llegamos a esos compañeros y compañeras? ¿Cómo sabemos sobre los nuevos trabajadores? La tecnología permite la deslocalización de las tareas, no solamente en otras provincias, sino por fuera de nuestro país, por lo cual es fundamental que el Estado intervenga a través de políticas públicas”.



“A la vez hay otra temática de gran actualidad que es necesario abordar: la inteligencia artificial. Según estimaciones, se calcula que en Argentina el 25% de los puestos de trabajo se vería seriamente afectado inmediatamente en relación a las condiciones laborales si se aplicara inteligencia artificial. Por ejemplo, en la actualidad, los trabajadores de la empresa Telecom, a través de su experiencia laboral, van alimentando un sistema de inteligencia artificial para la contestación de determinadas consultas de los usuarios. En el futuro esto puede redundar en la pérdida de fuentes de trabajo por respuestas automatizadas mediadas por algoritmos”.

Nuevos desafíos

Ante los desafíos que plantea la actual coyuntura, R. Fernández enfatizó la necesidad de generar respuestas sindicales en distintos aspectos. En primer lugar, destacó la importancia de continuar fortaleciendo la representación sindical de base, a partir del cuerpo de delegados y delegadas que, dada la implementación generalizada del teletrabajo, están perdiendo centralidad los lugares de trabajo. Y en el mismo sentido, señaló que en materia de construcción sindical resulta indispensable la utilización de medios digitales para poder tener una mayor comunicación con las trabajadoras y trabajadores que el sindicato representa. De igual forma, consideró la centralidad de la formación sindical con el propósito de instalar los comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo, y fomentar la aplicación de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como por ejemplo, el N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores o el N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Sobre el final de su exposición, R. Fernández destacó la necesidad de "mejorar nuestras condiciones de trabajo para mejorar nuestra salud y nuestra calidad de vida." Y a la vez, en la actualidad, "la disminución de la jornada de trabajo se debate en todos lados; distintas leyes salieron en Chile y en Colombia, y la Argentina es el país con mayor carga horaria de la región. Además lo que se plantea es que la implementación de la inteligencia artificial tiene que contribuir a la reducción de los horarios de trabajo, no para tener pluriempleo, o tener dos trabajos de cuatro horas, sino para bajar la carga horaria para mejorar la calidad de vida de nuestros compañeros y compañeras. Parece utópico, pero si pensamos la lucha de las telefonistas de hace 100 años que trabajaban de lunes a domingo, hoy no trabajamos eso, con lo cual quiere decir que tan utópico no es, depende del grado de organización y la pelea que demos como sociedad".