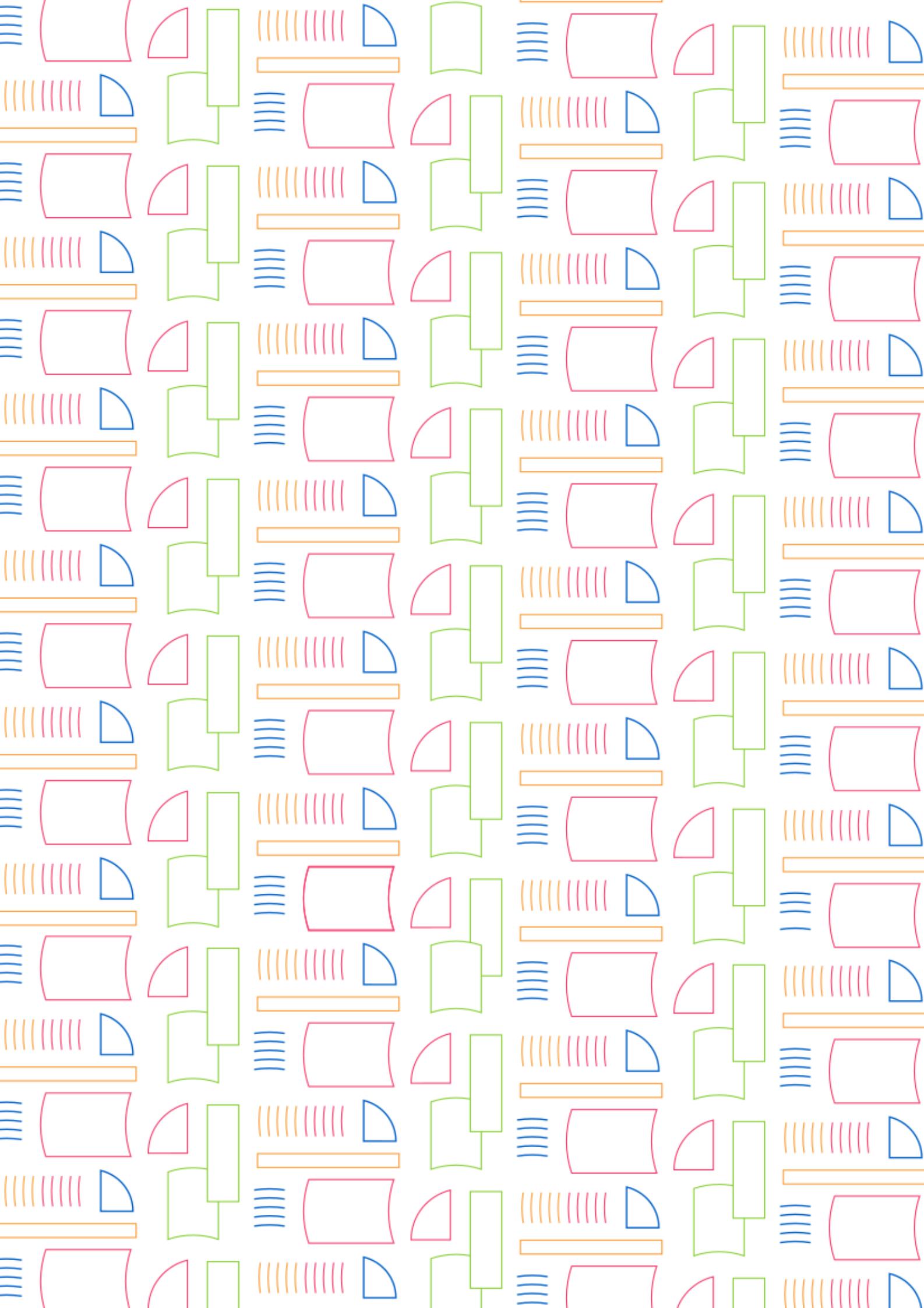


Pulso Laboral

Observatorio de Condiciones
de Trabajo



Observatorio de
Condiciones de
Trabajo



Presentación

Estimadxs compañerxs, nos agrada presentar un nuevo número de *Pulso Laboral*, publicación del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT) en el que nos proponemos abordar de forma crítica las múltiples dimensiones vinculadas a las condiciones y la salud en el trabajo.

En un contexto sumamente complejo para lxs trabajadorxs, el impacto de dos años de las políticas de la actual gestión gubernamental, centradas en un modelo económico basado en la valorización financiera y el endeudamiento externo, están generando transformaciones profundas en la estructura productiva y en el mundo del trabajo. Se verifica un aumento del desempleo y la subocupación, la destrucción de empleo registrado y el crecimiento del cuentapropismo. Al cuadro de situación se agregan la caída de los ingresos, el cierre de pequeñas empresas y la apertura indiscriminada de productos manufacturados, en el marco de un proyecto neoliberal que privilegia el extractivismo y la expansión del sector primario.

Esta política económica ha sido acompañada por un severo ajuste fiscal que paralizó la obra pública y desfinanció áreas estratégicas. A la vez, se afectó a los grupos sociales más vulnerables mediante el deterioro del poder adquisitivo de las jubilaciones y la disminución de las prestaciones por discapacidad. La salud y la educación pública, junto al sistema científico, sufren un recorte presupuestario sin precedentes. Del mismo modo, se limitó el derecho constitucional a la protesta social, a partir de la implementación de distintos dispositivos, entre ellos la represión policial de las manifestaciones populares.

En este marco, en *Pulso Laboral* consideramos fundamental destacar los procesos de resistencia de lxs trabajadorxs organizadxs ante este nuevo ataque que atraviesa la sociedad argentina.

En este sentido, el artículo de **Carolina Fernández y Betania Farfaro Ruiz**, dirigentas sindicales de base, reconstruye la estrategia gremial, política y judicial impulsada por la Asociación Bancaria, que posibilitó **frenar la avanzada privatizadora del Banco Nación**, institución clave para resguardar la soberanía financiera del país.

En el segundo artículo, inauguramos la sección **Debates**, en el que las abogadas laboralistas **María Martha Terragno** y **María Paula Lozano** abordan una cuestión central y largamente postergada: el **derecho al tiempo**. Desde la reivindicación obrera por la limitación de la jornada de trabajo hasta la visibilización feminista del trabajo de cuidados, injustamente distribuido y no remunerado, las autoras sostienen que garantizar un tiempo propio requiere salarios dignos, regulación social, un sistema

integral de cuidados y nuevas formas de organización colectiva que pongan en el centro la vida y la justicia social para resistir a la avanzada neoliberal.

En el tercer artículo, **Jorge Elizondo**, analiza **la “reforma laboral”** que impulsa el gobierno, bajo el discurso de la libertad. Examina cómo esta iniciativa busca desmantelar protecciones históricas del Derecho del Trabajo, reducir las indemnizaciones, flexibilizar la jornada y debilitar convenios y sindicatos, con el objetivo de imponer un mercado laboral que profundiza la precarización y criminaliza la protesta. Frente a este nuevo avance, el autor plantea la necesidad de fortalecer la organización colectiva y luchar no solo por preservar derechos, sino por conquistar nuevos.

Posteriormente **Mariana González** y **Pablo Manzanelli** presentan el trabajo del **Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA/CTA-T)**, un espacio de producción de conocimiento económico y social orientado a los intereses de lxs trabajadorxs. Desde 2009, CIFRA combina la investigación rigurosa, el análisis crítico y la formación para aportar insumos al debate público y a la acción sindical.

En la sección dedicada a la historia del movimiento obrero, **Eleonora Bretal** analiza cómo lxs **trabajadorxs del frigorífico Swift de Berisso construyeron, en sus memorias, una “Edad de Oro”** asociada a la llamada época de los ingleses. Esta evocación idealizada, que magnifica a la patronal y minimiza los conflictos sindicales, la explotación y el rol protagónico de lxs obrerxs, revela las tensiones y disputas simbólicas que atraviesan la manera en que la clase trabajadora interpreta su propio pasado.

Luego, **Claudio San Juan** aborda **el derecho de lxs trabajadorxs a suspender las tareas ante un riesgo grave e inminente**, destacando su importancia como herramienta de protección de la salud laboral. Expone sus fundamentos normativos en el Convenio 155 de la OIT y en la Ley 27.323, y subraya que la formación e información son claves para que este derecho pueda ejercerse.

Finalmente, incluimos **la carta abierta del equipo de profesionales del Hospital Garrahan** donde se celebra la aplicación de la Ley de Emergencia Pediátrica y el otorgamiento del aumento salarial reclamado. De igual forma, se advierte sobre el profundo daño que implicó para la institución la renuncia de 300 profesionales, con la consecuente pérdida de experiencia acumulada que sostiene la excelencia institucional.. Lxs trabajadorxs de la salud agradecen el apoyo recibido y afirman que, si bien el Garrahan continúa siendo un referente, la recuperación demandará tiempo y un compromiso real del sistema de salud..

De nuestra parte, agradecemos especialmente a lxs autorxs, al comité asesor y al ilustrador **Federico Geller**, por sus contribuciones. Nuestra gratitud también a las respuestas y comentarios que recibimos en cada edición, por lo cual hacemos extensiva la invitación a difundir y participar de esta iniciativa. En este contexto tan complejo, esperamos contribuir al fortalecimiento de lxs trabajadorxs.

Federico Vocos y Jorge Afarian.

Índice

1. pág. 7

Respuestas sindicales

El Banco Nación en disputa: estrategias sindicales en defensa de lo público

Betania Farfaro Ruiz y Carolina Fernández

2. pág. 17

Debates

El derecho al tiempo

Maria Martha Terragno y María Paula Lozano

3. pág. 24

Normativa

"Reforma laboral": Supresión de derechos en nombre de la libertad

Jorge Elizondo

4. pág. 35

Producción de conocimiento

El Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA)

Mariana L. González y Pablo Manzanelli

5. pág. 40

Movimiento obrero

La Edad de Oro para los trabajadores de Swift (Berisso)

Eleonora Bretal

6. pág. 48

Salud laboral

Derecho a la suspensión de tareas en caso de riesgo grave e inminente

Claudio San Juan

7. pág. 53

Archivos del trabajo actual

Carta abierta del equipo de profesionales del Hospital de Pediatría "Prof. Dr. Juan P. Garrahan"

Coordinación

Federico Vocos

Editor asociado

Jorge Afarian

Comité asesor

Victoria Basualdo

Armando Belmes

María Noel Bulloni

Alejandra Esponda

Lali Feldman

Pablo Ghigliani

Claudio San Juan

Juan Sosa

Edita

Centro de Innovación de los Trabajadores

(CITRA / CONICET – UMET)

<https://citra.org.ar/programas-observatorios-y-nucleos/observatorio-de-condiciones-de-trabajo/>
oct.citrainv@gmail.com



Centro de Innovación de los Trabajadores.
Observatorio de Condiciones de Trabajo. (2024).
Pulso Laboral, no. 7 p.56. ISSN 2953 - 4747. CABA :
CITRA.

Pulso Laboral es una publicación periódica sobre condiciones de trabajo. Presenta un conjunto de artículos que posibilitan abordar de forma crítica sus dimensiones y problemáticas, a la vez que permiten conocer las diversas experiencias desarrolladas por las organizaciones sindicales en materia de salud laboral.



Observatorio de
Condiciones de
Trabajo

Pulso Laboral N° 6

El Banco Nación en disputa: estrategias sindicales en defensa de lo público

Betania Farfaro Ruiz y Carolina Fernández.¹

El contexto neoliberal y el ataque a lo público

La asunción de Javier Milei a la presidencia en diciembre de 2023 marcó el inicio de una nueva etapa en la historia argentina, caracterizada por una premisa clara y explícita: destruir lo público. El decreto 70/2023, publicado el 20 de diciembre de 2023, constituyó prácticamente una reformulación de facto de la Constitución Nacional, cuyos alcances aún no han podido ser dimensionados completamente. Este decreto incluía un extenso listado de empresas públicas sujetas a privatización, entre las que se encontraba el Banco de la Nación Argentina (BNA).



Asamblea general CGT-CTA en casa matriz²

El plan privatizador del gobierno libertario se enmarca en una concepción ideológica neoliberal que considera al Estado como un obstáculo para el desarrollo económico y, en consecuencia, todos sus esfuerzos están puestos en reducir al Estado a su mínima expresión destruyéndolo espiritual y patrimonialmente.

El Banco Nación como parte del patrimonio del Estado se ubicó desde el primer día en el centro del ataque. Esta concepción ideológica guiada únicamente por el afán

¹ Betania Farfaro Ruiz (Historiadora UBA), betafarfaruiz@gmail.com y Carolina Fernández (Economista UBA) caro.fndz@gmail.com. Ambas son Delegadas Generales, integrantes de la Comisión Gremial Interna del Banco Nación.

² Las imágenes de este artículo fueron provistas por la Asociación Bancaria.

por destruir lo público cae en una gran paradoja al atacar sistemáticamente a una institución que no solo es rentable, sino que además cumple funciones sociales y económicas que el mercado por sí solo no puede garantizar.

A lo largo de este artículo damos cuenta que, frente al ataque del gobierno, la respuesta de los trabajadores no se hizo esperar. Bajo la conducción de Sergio Palazzo, nuestro sindicato, la Asociación Bancaria, llevó adelante una respuesta inmediata al realizar una asamblea general al día siguiente de la publicación del decreto 70/2023 declarándose en estado de alerta y sentando posición sobre la no privatización del Banco. Esta acción constituyó el primer eslabón de una estrategia de resistencia que se mantiene hasta el día de hoy.



Convencidas de que nadie se salva solo, la lucha que estamos llevando adelante desde nuestro sindicato confirma que la organización colectiva de los trabajadores es un pilar fundamental para garantizar la defensa del patrimonio nacional.

El Banco Nación: pilar del desarrollo nacional

El Banco Nación, próximo a cumplir 134 años de historia en octubre de este año, representa mucho más que una entidad financiera. Su singularidad radica en su carácter público, federal y simultáneamente autárquico, lo que significa que genera sus propios recursos y no depende del presupuesto público para funcionar. Por el contrario, opera con autonomía financiera y tiene incluso la facultad de aportar parte de sus ganancias al Tesoro Nacional, contribuyendo así a los recursos fiscales del país.

Desde su fundación, el BNA se propuso promover el desarrollo de todas las regiones del país, atendiendo las necesidades de sus habitantes y empresas, potenciando el comercio, la industria, los servicios y demás actividades económicas. Su vocación federal lo llevó a establecerse en regiones que la banca privada consideraba poco

rentables o demasiado riesgosas, convirtiéndose en una herramienta estratégica de política pública al servicio del desarrollo nacional.

Los datos del sistema financiero confirman la importancia estratégica del BNA como única institución pública capaz de garantizar la integración nacional. Con más de 600 sucursales y 3.000 cajeros automáticos, garantiza la soberanía monetaria y territorial a lo largo y ancho del país.

En 134 años de historia los únicos tres ejercicios en los que el Banco Nación experimentó pérdidas fueron los de 2017, 2018 y 2019 durante la presidencia de Mauricio Macri. El resto de los años sus resultados siempre fueron positivos. Durante 2024 (último balance cerrado) sus ganancias estuvieron por encima de los 3.000 millones de dólares, liderando el sistema financiero argentino con una rentabilidad sobre patrimonio (ROE) del 34,60%, superando ampliamente el promedio del sistema (20,37%). Queda en evidencia que lejos de ser deficitario, el BNA constituye una de las entidades más rentables del país.



Además de su rentabilidad, otro atributo a destacar es la confianza. Entre las 74 entidades que conforman el sistema financiero local, el banco lidera el ranking de préstamos (20%) y depósitos (22%). Estos datos dan cuenta de que el banco se posiciona como el más confiable de todo el sistema.

Sin embargo, más allá de su rentabilidad y confiabilidad, lo que define la esencia de la banca pública es su rol social. Por mandato de su Carta Orgánica, el banco impulsa la inclusión financiera, apoya a pymes y garantiza acceso al crédito en condiciones cuidadas.

El Banco Nación establece los parámetros de referencia del sistema financiero y amortigua las crisis económicas, articulando políticas de distribución masiva de recursos como lo fueron durante la pandemia el pago de IFE, ATP y la entrega de la Tarjeta Alimentar.

Por todo esto, el rechazo a la privatización del BNA se sustenta en argumentos sólidos que abarcan dimensiones políticas, sociales y económicas. Su transformación en Sociedad Anónima (S.A.) y posterior privatización implicaría no solo desprenderse de un activo rentable, sino que significaba además la pérdida de soberanía financiera, la dependencia del capital privado para funciones esenciales del desarrollo nacional y la exclusión del sistema financiero de una parte importante de la ciudadanía, al no constituir un negocio rentable para la banca privada. En síntesis, el BNA es una entidad altamente rentable, aunque no es la rentabilidad su principal valor para la economía argentina.



Cronología de la resistencia: estrategias gremiales contra el ajuste

La estrategia de resistencia planteada por nuestro sindicato se articuló en tres frentes principales: gremial, político y judicial. Esta coordinación integral permitió enfrentar el ataque privatizador de manera más efectiva.

En el frente político, nuestros diputados Sergio Palazzo y Carlos Cisneros llevaron adelante una tarea titánica construyendo los consensos necesarios para asegurar los votos que permitiera quitar al BNA del listado de empresas privatizables dentro de la ley 27.742 conocida como "ley Bases".

Desde el frente judicial, a partir de la publicación del decreto 70/2023, la estrategia se centró en reafirmar la imposibilidad de avanzar en la transformación jurídica del banco sin una ley. En el fallo de septiembre de 2024 se estableció que sólo el Congreso Nacional tiene facultad para revocar el carácter autárquico del Banco.

Ante la imposibilidad de concretar la privatización del banco, el gobierno nacional intentó un nuevo avance con el decreto 116/25 que establece su transformación en SA, por lo que se convierte el patrimonio del banco en acciones, que podrían venderse al sector privado, constituyendo otra forma de privatización.

Rápidamente, un grupo de trabajadores del Banco Nación, representado por la Asociación Bancaria, solicitó ante la justicia la suspensión del decreto por tratarse de un "intento solapado" de privatización. A raíz de este pedido, el juez Alejo Ramos Padilla emitió una serie de cautelares que suspenden la conversión del banco en SA hasta marzo de 2026.



Por último, la estrategia gremial se planteó en dos niveles complementarios. Por un lado, la participación de los propios trabajadores del Banco, ya que la privatización afecta centralmente nuestras condiciones laborales. Por otro lado, decidimos sacar el conflicto "a la calle", teniendo en cuenta que el BNA pertenece a los 43 millones de argentinos y argentinas.

Hacia adentro del banco, la estrategia se centró en la organización de asambleas generales, campañas de información, el refuerzo de los canales de comunicación internos y la toma de medidas de fuerza graduales pero persistentes, con un mensaje claro: la privatización supone la pérdida total de nuestros derechos laborales.

De cara a la sociedad, si bien participamos en diversos medios de comunicación para dar conocer nuestros argumentos en defensa de conservar al BNA dentro de la órbita pública, la apuesta central fue la campaña de recolección de 1 millón de firmas, reeditando la exitosa experiencia de defensa del BNA ante el intento privatizador de los años noventa.

La dinámica de esta propuesta fue sencilla pero efectiva: organizamos grupos de delegados del Banco y otros bancos, distribuimos los libros de firmas y establecimos mesas en puntos estratégicos de cada ciudad para conversar con los vecinos y vecinas e invitarlos a acompañar con su firma el petitorio de no privatización que presentaríamos luego al Poder Legislativo. Así, pasamos jornadas enteras en plazas, parques, estaciones de trenes, sucursales bancarias y diversos eventos con público masivo recolectando firmas y conversando con cada vecino y vecina sobre la importancia de cuidar nuestro BNA, el banco de todos y todas.



Movilización al Congreso de la Nación (24 de marzo de 2024)

Las movilizaciones del 8 y el 24 de marzo de 2024 nos permitieron juntar más de 150 mil firmas en ambas jornadas. El objetivo se cumplió: en poco más de dos meses logramos juntar el millón de firmas que nos propusimos.

Finalmente, el 25 de abril de 2024 realizamos una movilización con miles de compañeros y compañeras desde la casa matriz del Banco hacia el Congreso de la Nación para entregar a los diputados el millón de firmas. Minutos antes de llegar a destino supimos que, en la comisión que se estaba desarrollando en el interior del Congreso, se había resuelto finalmente quitar al BNA del listado de empresas a privatizar. La lucha de todos esos meses había dado sus frutos.

El achique como estrategia alternativa

Ante la imposibilidad de concretar la privatización por vías institucionales tras la victoria en el Congreso, el gobierno implementó una estrategia alternativa de

transformación estructural basada en el sistemático achique de la entidad y su progresivo vaciamiento.

Esta política destructiva incluyó:

- a) Un programa de retiros voluntarios para empleados en edad de jubilación que, sumado a las bajas vegetativas, el congelamiento de ingresos y despidos arbitrarios supuso una combinación explosiva que provocó un profundo daño a la institución en cuanto a la pérdida de conocimiento y experiencia difícil de suplir.
- b) Planes de cierre de anexos y sucursales que impactó en la pérdida de presencia del banco dentro del sistema financiero.
- c) Quita de depósitos judiciales y la eliminación del decreto 1187/12 que establecía la obligatoriedad del pago de sueldos de la Administración Pública Nacional mediante cuentas del Banco. Ambas decisiones encarecen el fondeo del Banco y revelan la intención de entregar los negocios al sector privado.



Todos estos ataques no constituyen hechos aislados: son parte de una política destructiva al BNA. Una entidad pública que es eficiente y genera rentabilidad desmiente categóricamente la narrativa oficial de que lo público no funciona y debe ser destruido.

Reflexiones finales: lecciones de una lucha en curso

La experiencia de resistencia que desarrollamos a lo largo del artículo demuestra la importancia de contar con herramientas adecuadas para enfrentar el ajuste neoliberal. Un sindicato fuerte y bien conducido, con recursos económicos, políticos y comunicacionales aplicados estratégicamente, resulta fundamental para defender conquistas históricas.

El liderazgo de Sergio Palazzo como secretario general de la Asociación Bancaria e ideólogo de toda la estrategia resultó fundamental para coordinar la resistencia en múltiples frentes. Su capacidad para construir alianzas políticas y sociales, combinada con una estrategia comunicacional efectiva, permitió instalar el tema en la agenda pública y generar consensos amplios en defensa del banco.



La presencia de Palazzo como diputado nacional, junto a Carlos Cisneros, ejemplifica la importancia estratégica que tiene contar con representantes sindicales en el Congreso.

La efectividad de nuestra estrategia gremial se basó en varios elementos clave: una línea comunicacional clara y efectiva que logró transmitir a la ciudadanía la importancia de mantener el carácter público del banco; la capacidad de convocar y movilizar a los trabajadores tras años de pandemia y limitada participación; la discusión democrática en asambleas de las líneas de intervención, unificando al banco

tanto a nivel informativo como gremial; y la constancia para estar atentos a los distintos problemas que surgen, dado que la pelea aún no ha terminado.

Esta experiencia también nos enseña que las victorias parciales requieren vigilancia permanente. El gobierno libertario ha demostrado que cuando no puede destruir frontalmente las instituciones públicas, recurre a estrategias de achique, vaciamiento y persecución que buscan el mismo objetivo por vías indirectas. La transformación del BNA en SA, aunque actualmente suspendida por medidas cautelares, sigue siendo una amenaza para el futuro de la entidad.



Sergio Palazzo en la asamblea CGT-CTA con dirigentes y delegados

Solo la unidad, la movilización sostenida y la capacidad de explicar a la sociedad el valor de lo público pueden garantizar que las conquistas no sean entregadas al mejor postor.

La lucha por el BNA continúa y dependerá de nuestra capacidad para mantener viva la organización. Como trabajadores y trabajadoras bancarios, no solo defendemos nuestros puestos de trabajo sino también la soberanía financiera, la inclusión de los sectores postergados y la posibilidad de construir una Argentina más justa y federal.

La única lucha que se pierde es la que se abandona. Por eso, la organización colectiva de los trabajadores seguirá siendo la garantía más sólida para que el Banco de la Nación Argentina permanezca como patrimonio de todos los argentinos y argentinas.

Materiales recomendados

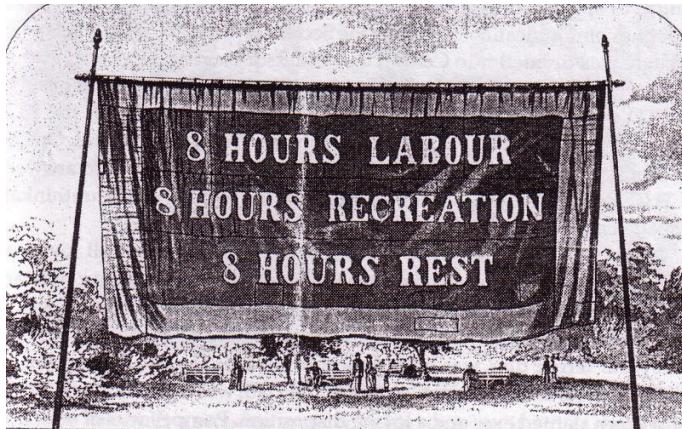
- Banco de la Nación Argentina. [Libros históricos](#)
- Comisión Gremial Interna Banco Nación (2025, mayo). [No nos dejemos engañar: no vienen a construir, vienen a destruir](#)
 - La Bancaria.(2024, 13 junio). [Marchamos contra la ley bases](#)
 - La Bancaria.(2025, 20 febrero). [Banco Nación. Continúa la estafa.](#)
 - La Bancaria.(2025, 20 febrero). [Banco Nación: Se hizo justicia!!!](#)
- La Bancaria.(2025, 6 junio). [Banco Nación.: Ratificaron la medida cautelar y no pueden avanzar en convertirlo en S.A.](#)

El derecho al tiempo

María Martha Terragno y María Paula Lozano¹

La centralidad del tiempo en las luchas obreras

El uso del tiempo ha estado en el corazón de las resistencias obreras a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Las primeras reivindicaciones internacionalistas por la limitación de la jornada, el primer derecho laboral arrancado al capital, configuró un freno a formas de explotación que constituían una guerra contra la vida².



En las luchas por la jornada, con trabajos de sol a sol, se encontraba en juego la centralidad de la vida – no morir en el trabajo - y la posibilidad de arrancarle tiempo al capital. Tiempo para el descanso y tiempo para el disfrute también.

"Ni una hora para pensar. Queremos sentir el calor del sol/Queremos oler las flores/Y vamos a conseguir las ocho horas/Ocho horas para lo que se nos dé las ganas" cantaban los obreros hace más de 100 años³.

La lucha por condiciones dignas de trabajo y la salud laboral tuvieron como inexorable antecedente la disputa por el tiempo limitado en la apropiación del trabajo.

Sin embargo, el tiempo necesario para el cuidado inicialmente quedó oculto. Se trata de trabajo invisible, no remunerado, que en general se realiza al interior de los hogares

¹ Abogadas laboralistas feministas, asesoras sindicales, docentes, coordinadoras y autoras del libro Derecho Laboral Feminista (Editorial Mil Campanas, marzo de 2022).

² Muchas de estas ideas fueron planteadas en el artículo que publicamos en la Revista "Polémicas Feministas", Volumen 9, Número 2, Dossier *¿Todavía importa el trabajo?*, editado por el Área Feminismos, Género y Sexualidades (Fem Ges) del Centro de Investigaciones "María Saleme de Burnichon" de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba, julio de 2025.

³ "La canción de las ocho horas", en *Historia del 1ro de Mayo en Rosario*, de Leónidas Ceruti.

o en el ámbito privado, y que en su mayor parte es sostenido por las mujeres y disidencias⁴.

Fueron ríos de escritura feminista, encuentros y movilizaciones los que han revelado que para que el sistema productivo funcione, deben existir condiciones primordiales que lo hacen posible como es el espacio de la reproducción social, al cual el sistema capitalista no le reconoce valor.



Huelga de las escobas, 1907.

La apropiación del tiempo de las mujeres

Sostener la vida es mucho más que producir. Sin embargo, el sistema capitalista se ocupa una y otra vez de revelarnos que el único valor social es el ser productivo, que requiere del esfuerzo o del mérito necesario para no ser expulsado y no quedar en los márgenes del consumo.

En este derrotero mujeres y disidencias llevamos la peor parte, porque hacemos mayormente el trabajo reproductivo que se niega y oculta como tal y accedemos al mercado productivo en condiciones de mayor desventaja aún.

⁴ "Las mujeres que viven en hogares con población demandante de cuidado destinan 4 horas más a tareas de trabajo no remunerado que los varones que viven en los mismos espacios", Dossier estadístico en conmemoración del 114º Día Internacional de la Mujer, INDEC, 8 de marzo de 2025.

Las mujeres nos encontramos así atrapadas entre los tiempos del capital y los tiempos del cuidado⁵. El primero nos ofrece trabajos precarizados, mal remunerados y con brechas respecto a varones trabajadores, lo cual genera desigualdad, discriminación y violencias; por su parte, la injusta distribución del cuidado impacta sobre nuestra jornada de trabajo, sobre nuestra salud y sobre nuestro derecho al buen vivir.



Los feminismos denunciamos la tensión que ocasiona la falta de tiempo - "*pobreza de tiempo*" - con la posibilidad de encontrar horizontes de emancipación. Lo hacemos en muchos casos desde una perspectiva interseccional, bajo la matriz de la opresión y los privilegios.

También complejizamos la noción del cuidado en la relación con la naturaleza y las formas en que se mercantiliza la vida, nuestra alimentación, la salud física, mental y nuestro disfrute.

Asimismo, la violencia financiera que se ejerce desde el capital con el sobreendeudamiento de los hogares determina trabajar cada vez más no sólo para "satisfacer necesidades" sino para pagar deudas, lo cual produce la apropiación del tiempo de vida por el mercado.

⁵ La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 31/2025 ha reconocido que el Derecho al Cuidado es un derecho humano autónomo, que comprende distintas dimensiones - cuidar, ser cuidado y al autocuidado - del cual emanan múltiples obligaciones de los Estados, empresas, espacios comunitarios, sociedad civil y hogares, entre otras cuestiones. Enfatiza que el cuidado constituye una necesidad para preservar el bienestar humano, un trabajo que involucra una desigual distribución sobre las mujeres y constituye un derecho que protege tanto a las personas que reciben cuidados, como aquellas que lo otorgan.

Apropiación del tiempo propio, tiempo que podríamos usar para estar con nuestra familia y afectos, tiempo de cocinar y alimentarnos de manera sana y sostenible, tiempo para estudiar, tiempo del arte, tiempo para hacer actividad física, tiempo que se necesita para pensar, proyectar y hacer lo que nos de las ganas, tiempo al ocio también.

Ahora, ¿podemos pensar el tiempo prescindiendo de los ingresos y una red de cuidados?

El derecho al tiempo: jornada y salario

Consideramos entonces que el derecho al tiempo ha estado siempre en el centro de las reivindicaciones laborales y feministas constituyendo una dimensión vinculada a la dignidad, que pone un límite a la explotación y a formas hegemónicas capitalistas. En definitiva, ubica en el centro la vida.



No obstante, en forma ineludible se atraviesa con la necesidad del salario y del ingreso. No es posible el goce de un tiempo propio si no se cuenta con un salario digno y/o ingreso suficiente.

Engañosamente, la dimensión de la “soberanía del tiempo” es lo que ofrecen los discursos empresariales como nuevas formas de autoempleo: “ser emprendedor”, “ser tu propio jefe”, “disponer de tu tiempo”.

¿Constituyen formas reales de libertad, de gozar mejores condiciones de vida o tienen las mismas reglas – o peores – que el trabajo asalariado en términos de alienación y tiempos?

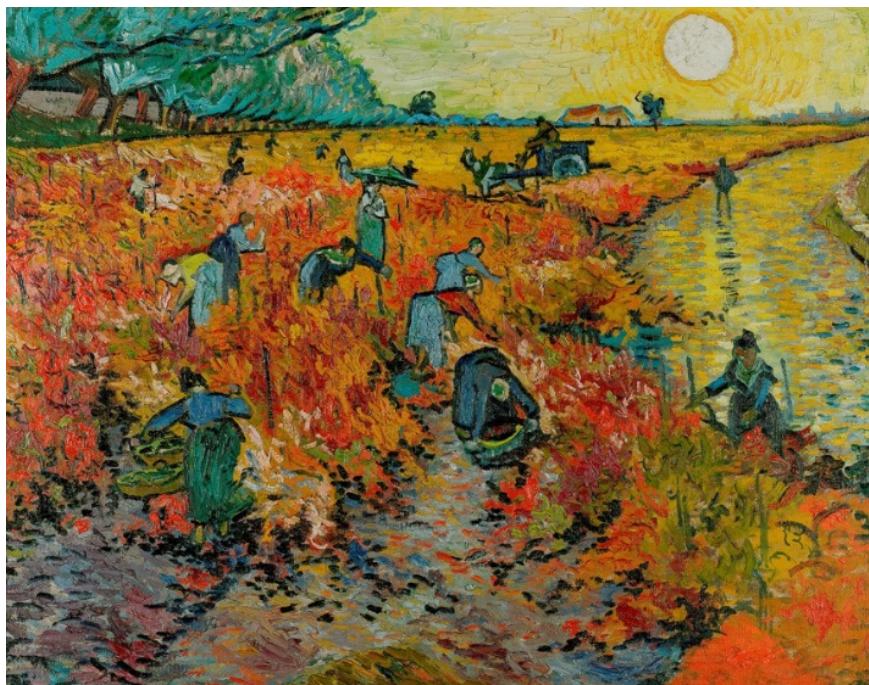
Lo que ocultan estas nuevas formas de empleo es que, en el sistema capitalista de producción, para quienes dependen de un ingreso para subsistir, los márgenes de libertad son escasos.

Es claro que para tener derecho al tiempo no sólo es necesario corporalizarlo, darle entidad, sino también contar con condiciones materiales suficientes que permitan cubrir nuestras necesidades y las de nuestras familias.

Para la inmensa mayoría de la población esas condiciones sólo pueden obtenerse con el trabajo y su contraprestación que es el pago de una remuneración.

Aquí es donde el sentido de la libertad y el trabajo se vuelven relativos, porque gozar de tiempo y libertad sólo es posible si es con derechos.

El famoso axioma que el trabajo dignifica en momentos de extremas derechas, flexibilización laboral y desprotección se desdibujan mientras se entraman nuevas formas de resistencia en el cuadrilátero "*trabajo-explotación-tiempo-vida*".



"El viñedo rojo", de Vincent Van Gogh (1888)

La necesidad de la regulación social: ¿Cómo?

Sin dudas que el trabajo subordinado y sus nuevas formas, generadas principalmente por las transformaciones tecnológicas, la digitalización e inteligencia artificial, nos obligan a pensar nuevas regulaciones sociales. Del mismo modo reconocer la centralidad del cuidado, ampliando la abarcabilidad del derecho del trabajo.

No obstante, sería una reversión de siglos sostener que determinadas categorías han pasado de moda. Más cuando la necesidad que las sustentan permanece intacta, que es la apropiación de trabajo humano por el capital. Esta relación estructural asimétrica, que se profundiza en el presente, da lugar a la necesidad de las protecciones laborales.

En ese sentido, nuestra Constitución Nacional y el conjunto de normas internacionales laborales y de los derechos humanos, reconocen la protección del trabajo en sus diversas formas⁶.

La justicia social sigue siendo el principio que sostiene la lucha por la riqueza colectiva. Las extremas derechas son las que tienen claro esto y lo manifiestan sin tapujos; es la justicia social la que debe ser destruida calificándola como "aberración" o parte de una "agenda woke".



Por otra parte, es necesario reconocer un sistema integral de cuidados - superando su injusta distribución actual- que incluya licencias amplias obligatorias e igualitarias para todos los géneros-, junto a garantizar espacios de cuidado por fuera de los hogares, entre otras medidas.

Entonces, en este engranaje complejo de trabajo, empleo, creciente precarización, ultra privatización de las formas de reproducción social, proliferación de los discursos de odio misóginos y homofóbicos, ¿cómo se sostiene el trabajo digno? ¿Cómo se articulan trabajo, salario, tiempo y libertad?

A modo de epílogo

Concebir la justicia social en el presente exige que se proteja a la persona que trabaja en forma subordinada en su condición de género, raza, edad, etc. dado que dichas opresiones se intersectan.

⁶ A partir de la reforma constitucional de 1994 los principales instrumentos de derechos humanos y sociales ostentan jerarquía constitucional o supralegal y consagran plenamente el derecho "al trabajo", el principio de igualdad y no discriminación, y los derechos de las mujeres y disidencias, entre otros.

Requiere también crear nuevas formas de resistencia social frente a las concepciones neoliberales que mediante transformaciones culturales en las últimas décadas incrementan el individualismo, quebrantan la solidaridad y la organización colectiva.

Especialmente, dimensionar los cuidados -como trabajo, necesidad y derecho- y como forma de construir una politicidad diferente.

Asimismo, la disputa por un tiempo propio, de acuerdo a las necesidades colectivas y personales de los/as trabajadores/as hoy, que intenten romper la lógica productivista.

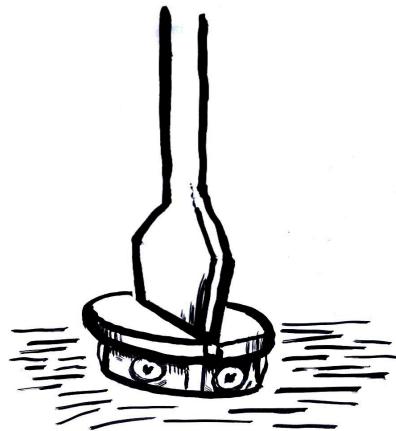
La historia del derecho social y la potencia de los feminismos demuestran que desde lo colectivo es posible ponerle freno al capital en su declaración de guerra contra la vida.

“Reforma laboral”: Supresión de derechos en nombre de la libertad

Jorge Elizondo¹

Introducción

A partir del resultado de las elecciones de medio término del 26/10/25, y respondiendo a las exigencias del FMI, el gobierno ha iniciado una campaña a fin de que el Congreso apruebe las reformas laboral, previsional y fiscal. Diversos medios hegemónicos iniciaron una entusiasta campaña sobre la llamada “reforma laboral”, dando por hecho que el Derecho del Trabajo –tal como lo conocimos hasta hoy, de carácter protectorio- será finalmente destruido a través de una ley del Congreso.



Se trata de la tercera agresión del gobierno ultraderechista contra los derechos individuales y colectivos de la clase trabajadora: a una semana de haber asumido dicta el DNU 70/2023; luego la ley 27.742, llamada “Ley Bases”, que contiene lo que consideran una “mini-reforma laboral”.

Los argumentos esbozados por los voceros políticos e ideológicos de la gran burguesía nacional y transnacional son siempre los mismos: el carácter protectorio del Derecho del Trabajo, los convenios colectivos de actividad, el poder de las organizaciones gremiales, las indemnizaciones tarifadas como reparación del daño causado por el despido arbitrario, serían las causas que impiden a las empresas

¹ Abogado laboralista y docente e investigador de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Integrante de la Asociación de Abogados Laboralista de Rosario (AALR). lizondojb@gmail.com

* Las ilustraciones del presente artículo fueron realizadas por Federico Geller. federicogeller@gmail.com

incorporar nuevos trabajadores en forma regular, y constituirían un obstáculo para la llegada de las esperadas inversiones extranjeras.

Contradicatoriamente, se llega a sostener que la causa de la informalidad laboral es la existencia de una legislación que tiende a combatirla. Con la eliminación de las indemnizaciones especiales por falta o irregularidad de la registración que han logrado a través de la "Ley Bases" se produjo el efecto contrario al que supuestamente perseguían: se ha incrementado aún más el trabajo no registrado y las múltiples formas del fraude laboral.



La experiencia nacional e internacional demuestra que a través de los recortes de derechos de los trabajadores no se ha logrado una mayor ocupación, ni una mayor regularidad en la contratación. Por el contrario, estos instrumentos han sido utilizados para precarizar las relaciones laborales. La realidad concreta de los países donde existe la "libertad de despedir" demuestra que eliminar la indemnización o abaratar el despido significa facilitarlo, y si se facilita se usa, y si se usa se destruye, no se crea empleo.

La disponibilidad colectiva de las normas de orden público laboral

Como ha quedado expresado en el capítulo laboral del DNU 70/2023, declarado inconstitucional y suspendida su aplicación por decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y luego en la ley 27.742 o "Ley Bases", el poder económico requiere que las organizaciones sindicales participen en sus objetivos de

reestructuración regresiva del Derecho del Trabajo, haciendo disponible lo que es constitucionalmente indisponible:

- a. La sustitución de la indemnización por despido arbitrario por un fondo de cese, similar al vigente para los obreros de la construcción.
- b. La ultra- flexibilización de la jornada de trabajo.

a. Plena libertad para despedir. Fondo de cese

El Artículo 14 bis, incorporado por la reforma constitucional de 1957, reconoce a los trabajadores el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

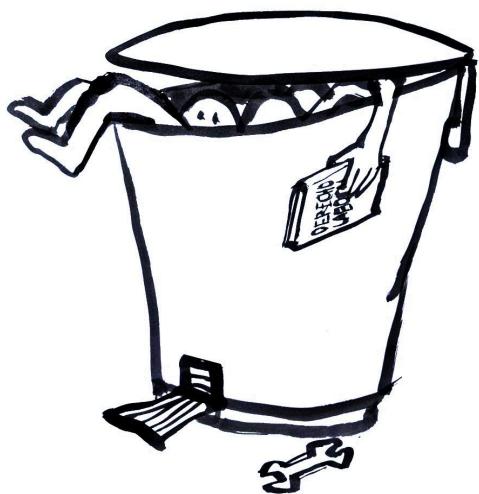
Por otro lado, el Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo garantiza una protección mínima e insuficiente que ni siquiera repara el daño sufrido por quien ha perdido su puesto de trabajo por la decisión expulsiva sin causa del empleador. Sólo le reconoce el derecho a percibir una indemnización equivalente a la mayor remuneración mensual multiplicada por los años de antigüedad o fracción mayor de tres meses. Se trata de un débil sustituto de la estabilidad propia reconocida por los pactos internacionales con jerarquía constitucional.

Quienes reivindican la libertad de los mercados sostienen que también debe haber libertad para despedir, sin consecuencia alguna para el empleador. El actual gobierno lo intentó a través del DNU 70/2023. Como su aplicación fue suspendida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, algunos legisladores colaboracionistas exigieron la inclusión de un texto similar en la "Ley Bases".

Conforme a ello, el Artículo 96 de la ley 27.742 estableció que "mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme a los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo Nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744".

Tal pretendida sustitución, aun cuando se habilite a través de convenio colectivo entre sindicatos y empleadores, no dejaría de ser violatoria del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional y del bloque de constitucionalidad federal, por las siguientes razones:

1) El objetivo del poder económico es imponer un mercado laboral flexible, que facilite a los empleadores la posibilidad de contratar y despedir conforme a las necesidades de las empresas. Muy lejos de garantizar la protección contra el despido arbitrario, la gran burguesía propone –como en diversos países de Europa- una mejora del nivel de empleabilidad a través de mecanismos contractuales flexibles con transiciones seguras de empleo y garantías de subsidios de desempleo.



2) El sistema que propone el DNU no es una indemnización, sino un aporte obligatorio del empleador a un fondo de cese, tal como se ha regulado para los obreros de la construcción, primero en la regla estatal 17.258 de 1967 (en la época de la dictadura de la llamada "Revolución Argentina") y luego en la regla estatal vigente 22.250 desde 1980 (durante la última dictadura cívico-militar).

No es indemnización porque no tiene como objetivo reparar ningún daño, de manera tal que los trabajadores perderían toda protección contra el despido arbitrario.

3) No se determina el porcentaje del aporte mensual que debería realizar cada empleador. Según el DNU 70/2023 sería "no superior al 8 % de la remuneración computable", es decir inferior al aporte establecido durante el primer año de trabajo para los trabajadores de la construcción, que es del 12 %.

b. Jornada de Trabajo

Respecto a la jornada de trabajo, el DNU 70/2023 incorporó el Artículo 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo:

"Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme a la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores". "A tal

efecto se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral".

El proyecto de la diputada Romina Diez incorpora un texto idéntico al del DNU suspendido hasta hoy por la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En primer lugar, observamos que se transforma en disponible a través de la negociación colectiva lo que siempre se ha considerado indisponible: el máximo de la jornada diaria de trabajo.

Se trata de aumentar el poder del empleador sobre la organización y distribución del trabajo, se pretende una jornada flexible, totalmente adaptada a las necesidades de la empresa, y su adecuación a los cambios en las modalidades de la producción.

A través de los nuevos convenios colectivos de trabajo que –según los voceros y apologistas del neoliberalismo- deberían reemplazar a los viejos convenios de actividad, en razón del carácter protectorio de éstos, se podría disponer del régimen legal de las horas extras, reemplazándolo por un banco de horas, y se podrían modificar los francos compensatorios establecidos legalmente en la Ley de Contrato de Trabajo.

El texto propuesto por el DNU 70/2023 y el proyecto de la diputada Diez tiene como propósito anular el carácter legal, de orden público, y en consecuencia indisponible del régimen de la jornada de trabajo.

La tendencia a establecer la flexibilidad en materia de jornada de trabajo se remonta a 1959/60, durante el auge del desarrollismo en la presidencia de Arturo Frondizi, donde –al cabo de duras derrotas y represión del movimiento obrero- se establecieron cláusulas de racionalización y mayor productividad, reduciendo el poder que por entonces tenían las comisiones internas. Durante el menemismo se generalizaron los convenios y acuerdos que –previos despidos masivos en las empresas y el Estado- establecieron formas de flexibilización negociada, con nuevos métodos de trabajo, recargos de tareas y polivalencia funcional, conforme a los intereses del gran capital.

El propuesto Art. 197 bis refuerza aún más el control absoluto del proceso de trabajo por parte de los empleadores.

El fin de la ultraactividad. Los convenios de empresa

Desde el año 1953, en que se sancionó la ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, se establece en nuestro país la ultraactividad de los convenios.

La ultraactividad consiste en que -vencido el plazo por el que se firmó el convenio colectivo- sus cláusulas perduren en el tiempo. De tal forma, el convenio colectivo de trabajo continúa vigente y sólo puede ser sustituido por un nuevo convenio que sea producto de la discusión de las partes sindical y empresarial.



La ultraactividad permitió la subsistencia en nuestro país de convenios colectivos celebrados en la década del 70, que mejoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en virtud de la lucha desplegada por sus organizaciones sindicales.

El "fin de la ultraactividad", uno de los sueños de la burguesía local, tiene su correlato más

próximo con la ley 25.250 –más conocida como "Ley Banelco"- que el Congreso sancionó en el 2000. El escándalo de las coimas en el Senado para lograr la aprobación de la Reforma Laboral del año 2000, la difusión de los mínimos detalles de la "operación" de la SIDE por parte de los medios periodísticos: el ministro Flamarique, el jefe de los espías Santibáñez y otros personajes de menor relevancia, han dejado en un segundo plano cuáles fueron las motivaciones y los objetivos políticos perseguidos por el Gobierno de De la Rúa.

La recesión que sufriimos por ese entonces, el crecimiento de la desocupación, el mantenimiento de la convertibilidad, heredados del período menemista, determinó que las grandes empresas reclamaran una inmediata "reforma laboral" que pusiera fin a la ultraactividad de los convenios colectivos por actividad (mayoritarios en la Argentina) y privilegiara a los convenios de ámbito menor (es decir los de empresa) sobre los de ámbito mayor (los de rama o actividad). Tal fue la posición sostenida por la Unión Industrial Argentina (UIA), entre otras entidades empresarias.

La situación de debilidad de la clase trabajadora y de sus direcciones sindicales, en virtud del crecimiento de la desocupación a partir de los 90, hacía imposible una rediscusión medianamente exitosa de las cláusulas normativas de dichos convenios colectivos, condiciones mucho más favorables que las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Es por ello que el fin de la ultraactividad era y es todavía uno de los objetivos centrales de las corporaciones transnacionales y la burguesía local.

A través de ley 25.250 (Boletín Oficial 02/06/2000, declarada nula por el Congreso de la Nación) el gobierno de la Alianza pretendió terminar con la ultraactividad al establecer la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en la cual una de las partes lo hubiere denunciado formalmente.

El DNU en su Capítulo III –prohibido por algunos políticos que tuvieron una activa participación en la etapa aliancista- sustituye el Artículo 6º de la ley 14.250 por el siguiente:

"Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue". "El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia sólo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional".

El texto actual de la ley 14.250 dice:

"Una convención colectiva cuyo término estuviera vencido mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas, hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva se hubiese acordado lo contrario".

Es muy claro el propósito del DNU: la convención entraría en una suerte de estado de agonía. Solamente algunas de sus normas mantendrían su vigencia (las referidas a condiciones de trabajo). El objetivo es presionar a las organizaciones sindicales para que, en una situación agravada por la política anti-industrial y recesiva del gobierno, con despidos masivos en el Estado y la actividad privada, con una creciente desocupación y salarios pulverizados por la inflación, accedan a negociar nuevos

convenios colectivos "modernos", es decir a la baja, para incrementar aún más la tasa de ganancia de las empresas.

La represión instalada como hecho normal

El complemento de la actual política de ajuste, de despidos, de restricción y supresión de derechos de la clase trabajadora y los sectores populares es la represión. La actual Ministra de Seguridad y senadora electa Patricia Bullrich se ha arrogado el derecho de reglamentar, limitar y prohibir el derecho de huelga y el derecho a la protesta social en

su Protocolo de Seguridad. El mismo estigmatiza a quienes participan en movilizaciones: serán identificados "los autores, cómplices o instigadores", serán identificados los vehículos y conductores y se procederá a incautarlos"; "los datos de los autores, cómplices, partícipes, instigadores y organizadores van a ser remitidos a las autoridades de aplicación", "sea por personas que vienen con un plan social o sean



sindicatos"; "los costos vinculados a los operativos de seguridad serán pagados por las organizaciones que tengan personería o por los individuos de la misma"; "se creará un registro de las organizaciones que participen en este tipo de hechos y que sistemáticamente sean los que hacen de voceros de este tipo de manifestaciones".

El Protocolo de Bullrich (Resolución 943/2023) ha determinado que diversas organizaciones de derechos humanos hayan efectuado reclamos ante los organismos internacionales. Entre ellas el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) ha efectuado dos comunicaciones, una a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y otra a relatorías especiales de las Naciones Unidas, por su incompatibilidad con los estándares internacionales sobre derecho de reunión y asociación, de libre expresión y participación en los asuntos públicos. Las denuncias se fundan en que la resolución 943/2023 determina:

- 1) La protesta social como un delito y no como un derecho.

- 2) El retroceso en la regulación de la actuación de las fuerzas de seguridad y ampliación de las facultades discrecionales de la policía.
- 3) La criminalización, persecución y estigmatización de quienes participen en protestas y sus organizaciones.
- 4) La derogación de la resolución anterior 210/2011, lo que implica el aumento de los riesgos en la afectación del derecho a la vida y la integridad física de aquellas personas que se manifiestan.

Sostenemos que el derecho de huelga y el derecho a la protesta social deben ser ejercidos por quienes más sufren las desigualdades, los actos discriminatorios, las más diversas formas de opresión: los subocupados, los precarizados, los temporarios, de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, ya fuere a través de los sindicatos o de las organizaciones que ellos mismos construyan en forma libre y democrática, sin que ello implique la pérdida inevitable de sus empleos o sus derechos.

No es casual que mientras se tiende a naturalizar el lock out o la deslocalización empresarial como "acto de libertad" de un grupo económico, alcanzando dicha naturalización su máxima expresión con el lock out de las patronales agropecuarias de 2008 y algunas acciones posteriores concretadas durante la pandemia en el 2020 y 2021 -de los que fuera activa participante la autora del Protocolo-; las movilizaciones de los trabajadores y demás sectores populares sean desacreditadas y denostadas por el gobierno actual, con el objetivo de criminalizarlas.

Final abierto

El cambio de régimen político logrado sin reforma constitucional, a través del DNU 70/2023 y la llamada "Ley Bases", ya había anticipado las nuevas medidas y proyectos violatorios de la Constitución Nacional y los pactos internacionales de Derechos Humanos, que se están anunciando.

¿Puede sostenerse con algún grado de seriedad que el cobro de una indemnización por despido pueda ser la causa de la quiebra o cierre de una empresa? ¿Creen realmente dichos políticos y comunicadores de los medios hegemónicos que las indemnizaciones por despido y los principios del Derecho del Trabajo puedan ser la causa de la no contratación de personal? ¿Puede afirmarse con absoluta impunidad que los juicios por indemnizaciones puedan poner en peligro la existencia misma de las empresas, cuando aquellas se calculan sobre salarios devaluados por la inflación?

Es evidente que no es así. La imposición de la tan declamada "libertad" en las relaciones laborales se enfilan hacia el objetivo opuesto al que sostienen sus corifeos: al crecimiento del trabajo no registrado (trabajadores de plataformas, falsos monotributistas y emprendedores, etc.) que potencia la economía no registrada de la que son beneficiarios los evasores, los especuladores y traficantes de divisas, el contrabando y el narcotráfico.

Pero el proyecto estratégico de los grupos económicos que controlan la economía va aún más allá. La nueva "reforma laboral" es una embestida más profunda de los grupos económicos y sus representantes políticos contra el Derecho del Trabajo, que persigue los siguientes objetivos estratégicos contra la clase trabajadora:

- 1) La creación de un mercado del trabajo flexible, eliminando todo tipo de obstáculos y regulaciones,
- 2) La sustitución de los convenios de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, apuntando gradualmente al reemplazo de los convenios colectivos de trabajo de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, y en definitiva por los acuerdos individuales de la empresa con los trabajadores y a la eliminación de periodicidad de las paritarias,
- 3) La generalización de los contratos temporarios, que irían sustituyendo al personal con estabilidad relativa por personal nuevo sin ningún tipo de estabilidad.

Este proyecto de los grupos económicos tiene como objetivo principal derrotar y desarmar política, ideológica y psicológicamente a la clase trabajadora, liquidando o neutralizando sus organizaciones. Las medidas económicas se suman a los profundos niveles de desigualdad ya existentes, beneficiando al capital con una enorme transferencia de ingresos.

En momentos en que se expresa con mayor agresividad la campaña política y mediática contra las organizaciones políticas y sindicales de los trabajadores y demás sectores populares, es una ilusión creer que es posible negociar esta pretendida "reforma laboral". No basta con defender los derechos reconocidos, sino que es necesario plantearse avanzar hacia la conquista de nuevos derechos.

Las luchas del movimiento obrero y los sectores populares deberán comprender, además del urgente aumento salarial, jubilaciones, pensiones y subsidios, la reducción de la jornada sin reducción salarial, la obligatoriedad de los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, el reconocimiento legal de la participación en las ganancias

con control de la producción y colaboración en la gestión, la defensa de nuestros recursos naturales, y la reconstrucción del Estado como instrumento de transformación económica, política, social y cultural.

El derecho a la estabilidad en el trabajo debe ser incluido en la agenda de todas las organizaciones sindicales como una de sus objetivos. Ningún poder de ejercicio de los derechos sindicales puede ser garantizado eficazmente en el marco de las relaciones individuales de trabajo si la protección contra el despido arbitrario no alcanza su máxima expresión a través de la estabilidad propia, de acuerdo al Artículo 7 inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Extinción del Contrato de Trabajo, que son pactos internacionales con jerarquía constitucional.

El Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA)

Mariana L. González y Pablo Manzanelli¹

Introducción

El Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) es un centro de estudios y formación dedicado al análisis económico y social, con una clara orientación hacia los intereses de las y los trabajadores. Sus principales temáticas de investigación se relacionan con los problemas del desarrollo económico, el comportamiento de los agentes económicos dominantes en la economía argentina, la deuda externa y la fuga de capitales, la evolución del mercado de trabajo, la distribución del ingreso y las políticas sociales.



El CIFRA fue fundado en el marco de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-T), y mantiene vínculos con varias de las organizaciones gremiales adheridas a esta central, así como con otros centros de estudios. En particular, se vincula con el Área de Economía y Tecnología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y varios de sus miembros forman parte también de dicho espacio de investigación.

¹ Mariana L. González. Coordinadora CIFRA-CTA. marianagonzale@gmail.com
Pablo Manzanelli. Coordinador CIFRA-CTA.pdmanzanelli@gmail.com

Breve historia

El CIFRA se conformó en el año 2009 y sus primeros informes publicados se remontan a mediados de ese año. Su fundación fue precedida de varios meses de conversaciones y acuerdos entre tres instituciones que impulsaron su creación: la CTA-T, con Hugo Yasky como Secretario General, el Área de Economía y Tecnología de FLACSO, cuyo Director era Eduardo Basualdo y el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), conformado unos años atrás por un grupo de investigadores, entre quienes se destacaba Axel Kicillof.

Desde ese momento ha tenido continuidad en su funcionamiento, con una estructura reducida pero comprometida con la tarea de brindar información y análisis económicos que puedan ser de utilidad a las y los trabajadores y, más en general, al debate público en torno a las problemáticas económicas, laborales y sociales.



CIFRA en un homenaje a Eduardo Basualdo

Entre los investigadores que forman o formaron parte del centro de estudios a lo largo de sus 17 años de historia cabe mencionar a Eduardo Basualdo, Mariana González, Pablo Manzanelli, Leandro Amoretti, Nicolás Arceo, Mariano Barrera, Paula Belloni, Leandro Bona, Daniela Calvo, Ana Laura Fernández, Cecilia Garriga, Nuria Mendizábal, y, entre otros colaboradores, Nicolás Bonofiglio. En sus inicios el equipo de investigación estuvo coordinado por Eduardo Basualdo y posteriormente por la co-coordinación de Mariana González y Pablo Manzanelli.

Objetivos

El CIFRA se propone realizar estudios e investigaciones rigurosas sobre la realidad económica y social argentina, enfocándose en la perspectiva de las y los trabajadores, sus intereses y el modo en que se ven afectados. Estos estudios constituyen en sí mismos insumos para la acción sindical y política. A su vez, ha desarrollado tareas de formación, a través de la publicación de diversos materiales y el dictado de cursos y talleres de capacitación, en coordinación con algunos de los sindicatos que integran la CTA. Por último, debemos remarcar que es activa la participación del centro de estudios en las diversas reuniones de coyuntura en la que participan los dirigentes nacionales de la central.

Principales publicaciones

CIFRA publica regularmente un informe de coyuntura, que se orienta a brindar una caracterización sintética de la situación económica argentina. Los informes incluyen un análisis de la actividad económica, la dinámica de los precios, la situación del sector externo, la política económica y su impacto sobre el mercado de trabajo y los salarios en el corto plazo.



A su vez, publica también en forma periódica un informe más específico sobre el mundo laboral: el informe sobre la situación del mercado de trabajo, en el que se siguen las principales tendencias vinculadas con el empleo y su calidad, el poder adquisitivo de los salarios y los ingresos en general, la distribución del ingreso y la pobreza. Dentro de esta misma línea se han publicado varios informes dedicados específicamente a mostrar la evolución de los salarios reales y del salario mínimo, vital y móvil.

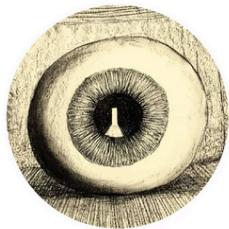
Se elaboran también Informes temáticos, que son estudios puntuales referidos a temas diversos, en general vinculados con debates y preocupaciones de la actualidad. Cuando se trata de reflejar resultados de investigaciones de mayor alcance se ha recurrido a los Documentos de Trabajo.



CIFRA en Radio UTE

En 2024 se lanzó otra línea de publicaciones, la colección Notas Breves, en conjunto con el Área de Economía y Tecnología de FLACSO. En estas Notas se busca plantear algunas discusiones estructurales que se alejan de los lugares comunes y que tienen

particular relevancia en el debate de la coyuntura actual. Entre los temas abordados en estas Notas pueden mencionarse el proceso de desindustrialización, las transferencias de ingresos del trabajo al capital, las etapas de la valorización financiera, la fuga de capitales, la restricción externa, las ganancias de las grandes empresas.



Notas breves
Sobre Economía Política

¿Por qué fracasa la valorización financiera de Milei?

Pablo Manzanelli

FLACSO AEyT | Septiembre 2025 | CIFRA

web. En particular, se encuentra accesible el indicador IPC Provincias que buscó reflejar la evolución del nivel general de precios en el período durante el cual el IPC del INDEC estaba cuestionado. También se puede encontrar una serie de largo plazo de pobreza y de indigencia, que se inicia en 2003 y permite comparar los períodos previos y posteriores a 2016, cuando tuvo lugar un cambio metodológico en la publicación de INDEC que vuelve incomparables las estadísticas oficiales.

La información y análisis contenida en las publicaciones, en las series estadísticas, así como en Notas de opinión que han sido publicadas en diversos medios de comunicación, son utilizadas por sindicatos, investigadores, periodistas, actores políticos y público en general.

Palabras finales

A lo largo de más de una década y media CIFRA se ha consolidado como un espacio de producción de conocimiento crítico, riguroso y comprometido con la transformación social. Sus análisis se destacan por combinar rigurosidad académica



con compromiso político, buscando incidir en el debate público y aportar herramientas para la acción sindical.



Equipo de CIFRA con la Junta Interna del Ministerio de Desarrollo Social

Materiales recomendados

- González, M. y Bonofiglio, N. (2025). [Informe sobre situación del mercado de trabajo N° 16](#), agosto 2025, CIFRA.
- Manzanelli, P. y Amoretti, L (2025). [Informe de coyuntura N°47](#), julio de 2025, CIFRA.
- Manzanelli, P. (2025): [¿Por qué fracasa la valorización financiera de Milei?](#), FLACSO-Área de Economía y Tecnología/CIFRA,
- González, M. y C. Garriga (2025). [Informe sobre la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil, agosto 2025](#), CIFRA.

Mayor información

- Sitio web: www.centrocifra.org.ar
 - Facebook: centroCIFRActa
 - IG: @cifra.cta
- E-mail: centro.cifra@gmail.com

La Edad de Oro para lxs trabajadores de Swift (Berisso)

Eleonora Bretal¹

Presentación

La conflictividad inherente a las relaciones laborales, entre obrerxs y patronales con sus respectivos intereses antagónicos, atraviesa la historia de lxs trabajadorxs. Este conflicto puede manifestarse de diversas formas, desde aquellas más abiertas y explícitas como las instancias de organización y acción colectiva, hasta otras más latentes y sutiles que pueden vislumbrarse en las disputas políticas y culturales que atraviesan el universo subjetivo, es decir, las representaciones sociales, las cosmovisiones del mundo, las formas de interpretar y relatar el pasado, las memorias que aluden a las vivencias pasadas. Aquí abordaremos algunos aspectos de la historia de lxs trabajadorxs de Swift en Berisso y ciertas dimensiones de sus memorias en torno al trabajo en el frigorífico.

Los dos colosales frigoríficos, Swift y Armour, cobraron especial significación en la historia y las memorias locales de Berisso. Lxs obrerxs cárnicos alcanzaron a ser entre 10.000 y 15.000 entre fines de la década de 1930 y principios de la década de 1960, y un treinta por ciento (30%) del total eran trabajadoras. En los años siguientes se contrajo la cantidad de obrerxs hasta los cierres fabriles, de Armour en 1969 y Swift en



Obrerxs del frigorífico Swift saliendo del trabajo.
Postal Kohlmann N° 364 B, Berisso, año 1923.
Archivo digital de Miguel Fiordelli Chiacchiarini.

¹ Magíster en Ciencias Sociales (UNGS/IDES) y Licenciada en Sociología (UNLP/FAHCE). Docente de la UNLP y la UNAJ; Integrante del proyecto de investigación "Archivos policiales e historia social. El archivo de la DIPPBA y sus usos para la investigación de los mundos del trabajo y los procesos represivos (1957 - 1976)" (UNLP). Dir. Pablo Ghiglani.

1982. Este texto se desprende de una investigación más amplia sobre las vivencias y representaciones sociales de lxs obrerxs de Swift que trabajaron allí durante el período del ocaso de la industria frigorífica en la ciudad (Bretal, 2019). Lxs trabajadorxs entrevistadxs organizaron la historia de lxs obrerxs de Swift en una serie de épocas, es decir que plantearon una temporalidad propia, nativa: la *época de los ingleses*, la *época de los militares* y la *época del cierre de Swift*. Aquí presento lo más significativo de la Edad de Oro de estxs trabajadorxs. La *época de los ingleses* representa la sociedad de pleno empleo que lxs trabajadorxs tuvieron y anhelan para algunxs de sus hijxs y nietxs, un tesoro muy valorado tras el cierre fabril.



Trabajadorxs reunidxs bajo la lluvia durante la "huelga de los 100 días" de 1962, en un acto organizado por los sindicatos de Armour y de Swift. Fotografía tomada por un empleado de la Policía de Inteligencia de la Provincia de Buenos Aires. Berisso, 7 septiembre de 1962. Archivo de la DIPBA, CPM Prov. de Bs. As.

La época de los ingleses

El orgullo y la nostalgia por el trabajo en Swift durante la *época de los ingleses* es parte de la tradición selectiva de lxs obrerxs de la carne en Berisso, aquello que quisieron recordar. En cambio, la *época de los militares* y la *época del cierre* son períodos signados por situaciones que evocaron con tristeza, en los que profundizaron debido a mi insistencia. Una tradición selectiva es una versión de un pasado poderosa en el proceso de identificación social, resultado de una selección particular (Williams, 2009).

Una gran parte de lxs obrerxs enfatizó los años de la *época de los ingleses* desde una memoria idealizada y nostálgica que relegaba y/u omitía una serie de conflictos gremiales y políticos que formaron parte de la vida de lxs trabajadorxs. Sólo la huelga

de 1962 fue apenas recordada por unxs pocxs de manera positiva, como símbolo de la combatividad aunque también ligada a la consecuencia negativa del despido masivo. En esas memorias románticas, estuvieron casi ausentes los conflictos sindicales y políticos. Entre otros, las grandes huelgas de 1915 y 1917, la conflictividad sindical vinculada al legado comunista, y las protestas durante el primer gobierno de Perón -ya sean los paros de una hora por turno o el trabajo a desgano-.



Lxs trabajadorxs expresaron orgullo por haber desempeñado sus actividades laborales en una fábrica que obtuvo reconocimiento internacional por su excelencia productiva. Al caracterizar esa etapa de esplendor, lxs obrerxs condensaron los elementos más anhelados para ellxs, de diferentes momentos históricos que se desarticularon y decayeron con el ocaso. El recurso retórico de la Edad de Oro fue utilizado en diferentes sociedades y momentos históricos como un procedimiento para recortar un orden social impuesto como ideal en condiciones inherentemente inestables. Toda Edad de Oro es "el mito reiterado de un pasado más feliz" (Williams, 2001: 68). Entre los componentes de esos años dorados están la figura nativa de los patrones *ingleses*, el recuerdo de una inmensidad de trabajadorxs en los frigoríficos, las *leyes de Perón*, y la convivencia armónica del crisol de razas que conformaban lxs trabajadorxs en el ámbito laboral y en Berisso –había inmigrantes de diversos orígenes y nativxs migrantes-.

A través de la figura de los *ingleses* personificaron al capital extranjero dueño de los frigoríficos. En vez de aparecer como un capital abstracto e impersonalizado, o como un entramado de decisiones y acciones de propietarios anónimos y emotivamente lejanos, la idea de los patrones *ingleses* da un efecto de proximidad y personificación.

Este efecto estructura el mito de la Edad de Oro. Los *ingleses* fueron referidos como si fueran personas concretas, conocidas por todo Berisso, una figura personificada que cobró distintos sentidos según los acontecimientos referidos.



Obrerxs de la carne con la vestimenta característica: guardapolvo y cofia de color blanco. Como se aprecia en la fotografía, en la sección Fiambrería del frigorífico predominaban las trabajadoras. Berisso.

Fotografía reproducida en [Diecisiete](#), Facultad de Periodismo y Comunicación Social (UNLP).

Además, los *ingleses* fueron representados como personas inalcanzables e inmutables y en parte deshistorizadas en el sentido que, mientras cambiaron continuamente tanto los frigoríficos como lxs trabajadorxs y la ciudad de Berisso, las modificaciones en la vida de los patrones *ingleses* apenas fueron referidas. De modo principal, al momento que instalaron las fábricas y cuando se fueron -muchas décadas después. Es sugerente esta personificación ahistorizada de los *ingleses*, como si aquellos que instalaron los frigoríficos hubieran sido los mismos que dejaron de administrarlos unos setenta u ochenta años más tarde, sin haber envejecido.

Si bien en las primeras décadas había gerentes que hablaban en lengua inglesa, lxs obrerxs apelaron a una supuesta nacionalidad inglesa de los dueños y gerentes del frigorífico. Esta última caracterización no tiene soporte histórico-documental ya que los capitales eran de procedencia sudafricana y norteamericana. Sin embargo, la suposición de esta nacionalidad inglesa forma parte de las representaciones sociales sobre los *ingleses* recreada por lxs obrerxs. En este sentido, aspectos de la cultura anglosajona son sintetizados en la figura de los patrones *ingleses* de nacionalidad británica.

La figura nativa de los *ingleses* está ligada a la nostalgia de los años dorados del frigorífico. Evocaron la época de los *ingleses* como una Edad de Oro mítica, armónica y

radiante en contrapunto con un presente inestable y un pasado infeliz: el del cierre de Swift. Si bien la configuración de *la época de los ingleses* emergió en los relatos primero como una representación de un pasado dorado y feliz, una vez que indagué algunas cuestiones puntuales surgieron miradas más contradictorias de lxs obrerxs respecto a ese pasado mítico, en especial con la figura de los *ingleses*. Pero sin derribar al mito de los *ingleses* que contribuye a la mistificación del capital, es decir a idealizar el trabajo asalariado y la necesidad del capital para que haya trabajo, riqueza, abundancia y felicidad. De esta manera, quedan invisibilizadas las relaciones de explotación entre el capital y el trabajo asalariado.



Una idea reiterada en los distintos relatos, es aquella que centra el motivo del crecimiento de Berisso en los frigoríficos inanimados y silencia el esfuerzo de lxs obrerxs en el desarrollo de la ciudad, dejándolos así relegados a un segundo plano. Es decir, invisibiliza la fuerza creadora de lxs obrerxs, lo imprescindible de su trabajo para generar producción, riqueza. Este modo de presentar el motor de crecimiento local, refuerza una perspectiva que concibe a los frigoríficos y a los *ingleses* como dadores de vida y oportunidades para lxs trabajadorxs que arribaron de otros países despojadxs de todo. Así, por un lado quedan subsumidas las prácticas de lxs obrerxs tanto en la conformación de la ciudad como en el efectivo funcionamiento de los frigoríficos.

Por otro lado, la consideración de los frigoríficos y los patronos *ingleses* como motores del crecimiento local, expresado en el agradecimiento de lxs obrerxs hacia ellos, muestra el reconocimiento que tienen de la primacía del capital. Aunque, a su vez, de

un modo que desdibuja la finalidad instrumental (y ganancial) de la patronal de haberse instalado en ese lugar y empleado a muchxs obrerxs.

El peronismo en la Edad de Oro

Las conquistas con el peronismo también son un elemento configurador de la época dorada. Es interesante cómo hasta lxs mismxs obrerxs que se mostraron reticentes a las prácticas gremiales en sus años de fábrica, resaltaron con un sobresaliente reconocimiento y admiración el legado gremial de los primeros gobiernos peronistas, inclusive quienes no se identificaron como peronistas.



La militante sindical María Bernabitti de Roldán, obrera del frigorífico Swift, protagonista relevante de la movilización del 17 de octubre de 1945.

En los relatos, las *leyes de Perón* marcan una ruptura significativa en la organización y las conquistas gremiales. De manera reiterada, aparecieron en los relatos estas dos afirmaciones: que los logros gremiales surgieron de la mano de Perón y que los sindicatos fueron creación de él.

Así, por un lado, el legado gremial comunista previo al peronismo estuvo ausente en sus relatos sobre el accionar de lxs obrerxs de la carne, y por otro lado, aparecieron subsumidas la fuerza política y la lucha sindical "desde abajo", de lxs trabajadorxs de las bases. Tampoco nombraron a referentes locales como María Bernabitti de Roldán, y aludieron en pocas ocasiones a Cipriano Reyes.

Estas valoraciones que subsumen la relevancia de la lucha "desde abajo", incluso para interpretar al peronismo, resulta aún más paradójico si consideramos que lxs obrerxs de la carne de Berisso son reconocidos en la historia política nacional como partícipes concretos de la constitución del movimiento peronista y de las jornadas del 17 de

octubre. En Berisso, desde la madrugada del 17 de octubre de 1945, lxs trabajadorxs se prepararon para una movilización general: muchxs caminando, algunxs a caballo o en carros, se trasladaron a la Plaza San Martín de la ciudad de La Plata. Luego, un grupo de obrerxs se trasladó a la Plaza de Mayo de la Ciudad de Buenos Aires (James, 1987 y 2004).



El dirigente de la carne Cipriano Reyes, figura clave en la movilización del 17 de octubre de 1945.

Palabras finales

Lxs trabajadorxs configuraron una tradición selectiva que muestra una disputa por la hegemonía cultural atravesada por el conflicto entre el capital y el trabajo. La tradición de lxs trabajadorxs de Swift a través de la romantización de la época de los ingleses como una Edad de Oro, revela aspectos que manifiestan un predominio de valoraciones acordes a los intereses del capital: el reconocimiento de la primacía del capital desconociendo la relevancia de la actividad de lxs trabajadorxs en la producción, la subestimación del accionar sindical y político "desde abajo" en la consecución de conquistas, la idealización de la patronal y el efecto de invisibilizar y/o mostrar como menos significativos determinados hechos que ella concretó en desmedro de lxs obrerxs. Estos aspectos dan cuenta de las contradicciones inherentes a la clase obrera en la conformación de su universo simbólico y en la construcción de los sentidos sobre su pasado.



Fragmento de la Revista "Carnes Argentinas" (sin fecha). Muestra una fotografía de obreras de la carne, sonrientes, posando para la foto. La empresa transmitía una representación romántica del trabajo fabril en Swift. El nombre de la revista y la cantidad de obrerxs señalada en el texto de la imagen, indicaría que la fecha probable de publicación es entre 1977 y 1979. Archivo del Museo 1871 de Berisso.

Materiales recomendados:

- Bretal, E. (2019). [Obreros y obreras de Swift. La época de los ingleses, la época de los militares y la época del cierre](#). Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional de Misiones, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Bretal, E. (2016). [La Edad de Oro en las representaciones de ex-obreros del frigorífico Swift de Berisso. Trabajo y sociedad](#) (27), 291-304. En Memoria Académica.
- Goldman, T. (2017, 17 oct.). [Doña María: la mujer del 17 de octubre](#). LATFEM.
- James, D. (1987). [El 17 y 18 de Octubre de 1945: el peronismo, la protesta de masas y la clase obrera argentina](#). Desarrollo Económico, vol. 27, n°107, pp. 445-461.
- James, D. (2004). [Doña María: historia de vida, memoria e identidad política](#). Manantial.
- Mundo Gremial (2024, 18 oct.). [Quién fue María Roldán, la sindicalista que Kicillof homenajeó en Berisso](#).
- Venturuzzo, D. (2020). Trabajo y organización obrera en la calle Nueva York de Berisso (1915-1945). FPyCS, Universidad Nacional de La Plata.
 - Williams, R. (2001). [El campo y la ciudad](#). Paidós.
 - Williams, R. (2009). [Marxismo y literatura](#). Las Cuarenta.

Derecho a la suspensión de tareas en caso de riesgo grave e inminente

Claudio San Juan¹

Introducción

En setiembre 2019, elaboramos un documento de trabajo "Para que la vida y la salud en el trabajo sea un derecho humano y no una mercancía" con acciones prioritarias a corto plazo, entre las cuales destacamos: "Estudiar una estrategia para el ejercicio del derecho de retención de tareas en caso de riesgo grave e inminente. (Leyes 26.693 y 27.323)" e



implementar una "formación básica universal sobre prevención de riesgos del trabajo" para todos los actores sociales con foco en los delegados sindicales, con el objeto que trabajadores y empleadores accedan al conocimiento de sus derechos y cumplan responsablemente con sus obligaciones. No fuimos escuchados.

Por otra parte, hasta que se disponga de una definición integral en Argentina, entendemos como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores².

¹ Miembro de la "Red Eurolatinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo" (RELATS) y del Comité Asesor de Pulso Laboral.

² Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 4.4. (España). El Instituto de Salud y Seguridad de las y los Trabajadores de la ATE (ISSTATE) define riesgo grave e inminente como la "posibilidad razonable de accidente o contaminación que pueda generar daño a la salud".

La suspensión de tareas como derecho de participación

En trabajos anteriores (julio 2016 y junio 2004) sostuvimos que, respecto de la participación de las y los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo en Argentina (siguiendo a Boix y Vogel, 1997), la tipificación de las experiencias en materia de participación en diversas formas de implicación son: información, consulta, negociación y codecisión, y que a posteriori, describimos dos tipos o categorías no contempladas previamente: el "control obrero de la higiene y seguridad" y la "retención de tareas".

Así las cosas, para consensuar y definir una estrategia para el ejercicio del derecho a suspender las tareas, corresponde efectuar un breve periplo normativo.



Fuente: CC.OO. (2007). [Guía del delegado y delegada de prevención](#).

Normas supralegales y legales en Argentina

Dos instrumentos normativos consagran el derecho:

- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) de OIT, aprobado por la Ley 26.693 y ratificado con fecha 13 de enero de 2014³.
- La Ley 27.323 que modificó el artículo 75 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) sobre el deber de seguridad del empleador (Boletín Oficial del 15 de diciembre de 2016)⁴.

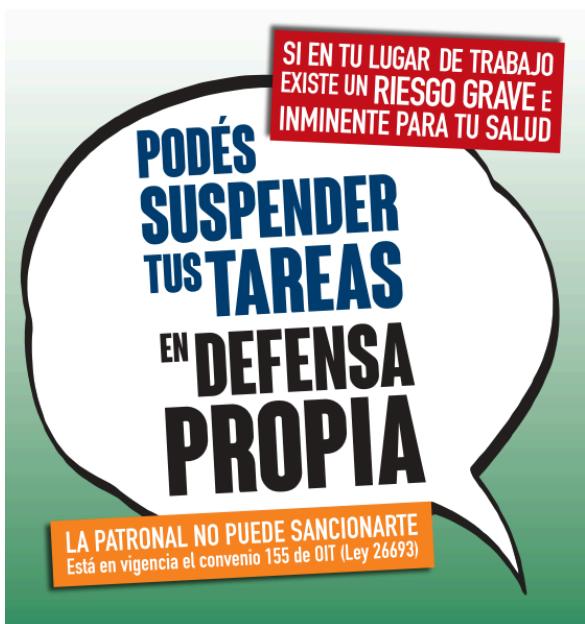
Sus disposiciones:

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155):

³ Organización Internacional del Trabajo. (1981). [C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#) (núm. 155).

⁴ Ley 27.323 (Ley de la Nación Argentina). (2016, 15 de diciembre). [Régimen de Contrato de Trabajo — modificación](#).

- Artículo 13 "De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud".
- Artículo 19 "Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: ... (f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud".



Ley 27.323. Artículo 75. — Deber de Seguridad⁵.

- "El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

⁵ Este artículo es similar al Artículo 83 - Deber de seguridad de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT - versión original del año 1974), luego modificado por la dictadura de Videla según texto ordenado de la LCT aprobado por Decreto 390/76, en su Art. 75.

Por otra parte, la Ley 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario, en su Artículo 45, último párrafo establece: "*El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca*".

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.":



El ejercicio del derecho

Como vimos en otras problemáticas, resulta prioritaria la información y formación en todos los niveles de la pirámide organizativa del lugar de trabajo.

A modo de ejemplo, caben destacar dos campañas realizadas al respecto:

- 1) ATE: Podés suspender tus tareas en defensa propia. Consta de una serie de afiches y piezas publicitarias y un cuadernillo con detalles sobre el derecho a suspender tareas (de lo individual a lo colectivo), las definiciones (peligro, riesgo y riesgo grave e inminente), el marco legal argentino y modelos de comunicación (notificación de aviso previo y notificación de suspensión de tareas).
- 2) MERCOSUR: Por un Trabajo Seguro y Saludable. Presenta dos piezas publicitarias sobre riesgo grave e inminente, acompañadas de una "Guía de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR", con los derechos y obligaciones, y recomendaciones tales como "Evaluación de riesgos laborales" e "Intervención ante condiciones de riesgo grave e inminente en obras de construcción".

Conclusiones

Es necesario tener presente que el derecho a la suspensión de tareas en caso de riesgo grave e inminente, también aplica en caso de violencia y acoso, conforme lo establecido en el artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)⁶.

Luciana Censi sostiene "se requiere que los trabajadores adquieran un rol activo en la defensa de sus condiciones de trabajo, mediante la denuncia, la utilización de la denominada "retención de tareas" (abstenerse de realizar las tareas laborales cuando advierten un peligro en su salud e integridad)"⁷.

Materiales recomendados

- Arocena, M., & Galeano, O. (2023). [Cuadernillo "Suspensión de tarea."](#) [Cuadernillo]. ISSTATE - Asociación Trabajadores del Estado.
- MERCOSUR. (s. f.). [El Mercosur por un trabajo seguro y saludable](#) [Campaña]. Campañas de difusión.

⁶ Ratificado por Argentina con fecha 23 de febrero de 2021.

⁷ Censi, Luciana (2009), La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, en "CYMAT en la Universidades Nacionales", Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (ex CONADU)..

Carta abierta del equipo de profesionales del Hospital de Pediatría “Prof. Dr. Juan P. Garrahan”

El pasado 7 de noviembre, los trabajadores y trabajadoras del Hospital Garrahan recibimos un aumento salarial que da cumplimiento a la Ley de Emergencia Pediátrica. Resultado de un reclamo colectivo.

Esta medida nos alegra profundamente, no solo porque responde a un reclamo legítimo y sostenido durante casi dos años, sino también porque **representa un acto de respeto institucional: una ley** votada por el Poder Legislativo es finalmente aplicada por el Poder Ejecutivo.

Sin embargo, y en coherencia con lo que venimos expresando desde el inicio de este reclamo, no hay nada que festejar. Durante estos años, **el hospital ha sufrido una pérdida irreparable: más de 300 profesionales** altamente calificados renunciaron, muchos de ellos **con más de dos décadas de experiencia en la atención de niños y niñas con patologías complejas**.

Se trataba de equipos interdisciplinarios que no solo brindaban atención médica de excelencia, sino que también desarrollaban protocolos pioneros que mejoraron la calidad y la expectativa de vida de pacientes en todo el país.

La mera recomposición salarial no puede devolver ese capital humano e intelectual invaluable. Solo el tiempo, la formación y el compromiso sostenido permitirán reconstruir lo que se ha perdido.



En este proceso se rompieron cadenas de aprendizaje que tardaron años en consolidarse; se quebraron culturas de trabajo que caracterizaban al Garrahan; se paralizó la generación de nuevos protocolos y se desalentó el ingreso de nuevos profesionales, **tanto por los bajos salarios como por el agravio injusto que nuestra institución recibió desde distintos niveles de autoridad sanitaria.**

Nos alegra que esta medida pueda ser el inicio de una reconstrucción.



Senadores y senadoras, llegó su turno:
no le den la espalda al **Garrahan**.

**¡Voten a favor de la Ley de Emergencia
en Salud Pediátrica!**

Pero somos conscientes de que **tenemos por delante un enorme trabajo: recomponer equipos**, recuperar la confianza, reconstituir valores y volver a formar profesionales, **con la esperanza de que este sea solo el primer paso de un verdadero compromiso del Ministerio de Salud hacia nuestro hospital y hacia la pediatría argentina.**

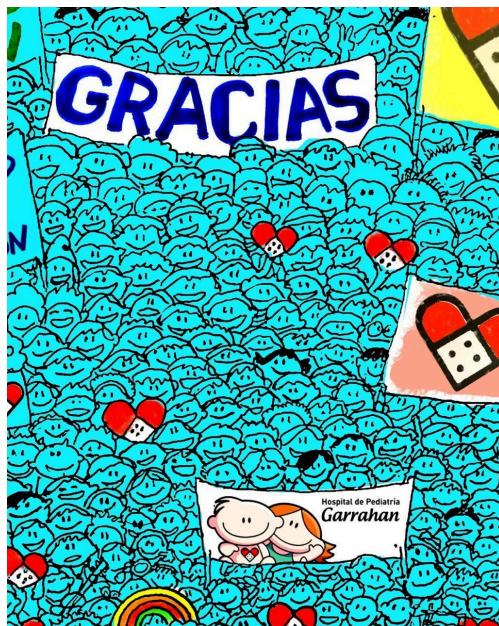
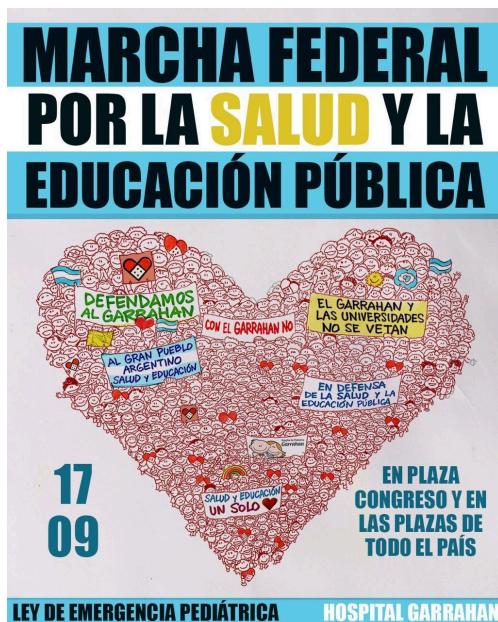
Queremos dejar muy en claro, y lo subrayamos con orgullo, que el Hospital J. P. Garrahan fue exhaustivamente intervenido y auditado durante los últimos dos años, con total cooperación de su personal.

El resultado fue contundente: **no se halló un solo trabajador que no cumpliera con sus tareas y horarios**, ni un solo gasto que no correspondiera al funcionamiento esencial del hospital.

Se comprobó lo que siempre defendimos: la integridad, la responsabilidad y el compromiso moral de todos los que formamos parte de esta institución.

El Garrahan sigue siendo un modelo nacional e internacional, no solo por la excelencia académica y técnica de sus profesionales, sino por la entrega humana y el amor con que cada trabajador y trabajadora sostiene esta tarea.

Finalmente, queremos recordar que la Ley de Emergencia Pediátrica no se limita a la cuestión salarial: también establece la recomposición del sistema de residencias médicas, un pilar fundamental para garantizar la continuidad de la formación y el desarrollo de nuevos profesionales en todo el país.



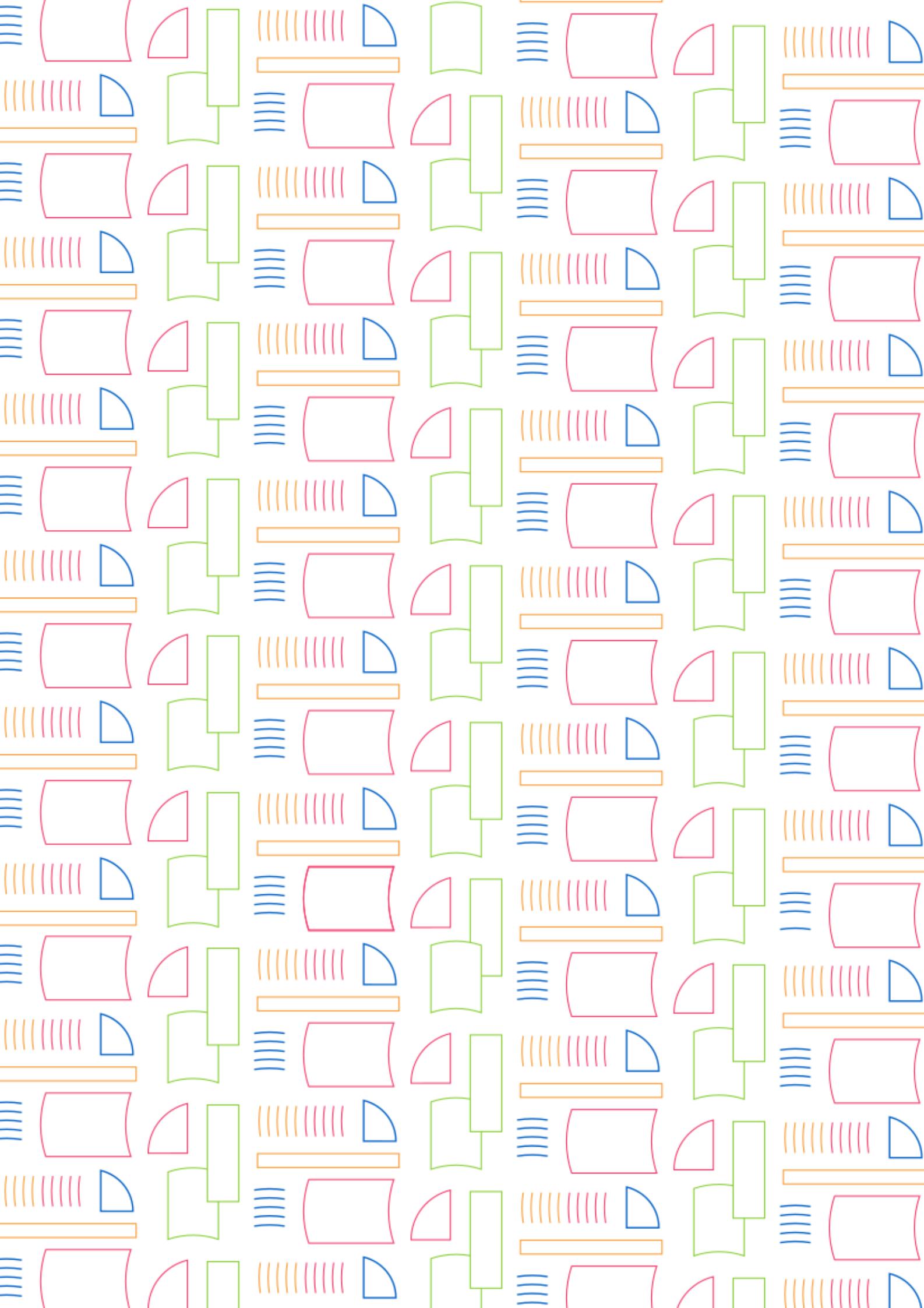
Agradecemos profundamente a todos los medios de comunicación que acompañaron este reclamo con responsabilidad y objetividad; a nuestros pacientes y sus familias, que fueron parte activa y esencial en esta lucha; a la sociedad argentina, que nos brindó su apoyo incondicional; y al Poder Legislativo, que escuchó nuestra voz, transformó esa demanda en una ley, y veló para que se cumpla.

Hoy el aumento llega, pero la herida que dejó el abandono no se cura con una resolución administrativa.

El Garrahan fue, es y seguirá siendo sinónimo de compromiso, excelencia y amor por la salud pública.

Seguiremos trabajando con la misma fuerza y convicción que nos caracterizan, no para celebrar una victoria, sino para reconstruir lo que nunca debió romperse: la confianza, el respeto y el valor de cuidar la vida de los niños y niñas de nuestro país.

Muchas gracias



Pulso Laboral es una publicación periódica de información sobre condiciones de trabajo. Se reúnen un conjunto de materiales que posibilitan acceder y abordar de forma crítica sus dimensiones y problemáticas como a su vez conocer las distintas experiencias desarrolladas por las organizaciones sindicales en materia de salud laboral.

Sarmiento 2058
(C1044AAF), CABA,
Argentina.

www.citra.org.ar
citra@citra.org.ar