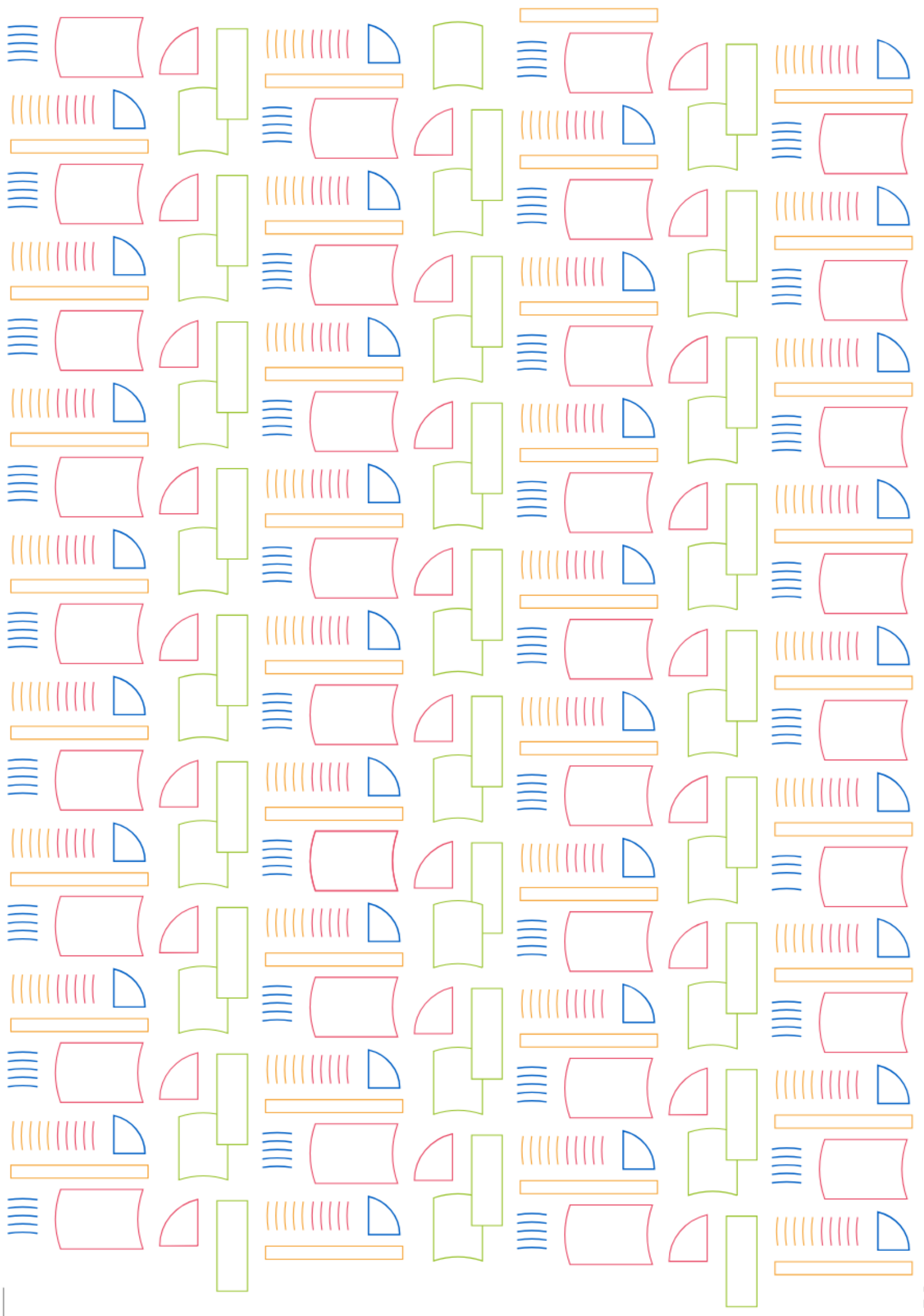


Pulso Laboral

Observatorio de Condiciones de Trabajo





Presentación

Estimadas/os compañeras/os, nos agrada presentar un nuevo número de Pulso Laboral, publicación del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT) que integra el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA – CONICET / UMET).

En un contexto signado por el aumento de la desocupación, la expansión de formas precarias de empleo, el cierre de empresas y la retracción de la actividad económica en sectores intensivos en fuerza de trabajo, asistimos a una nueva ofensiva contra los derechos de las/os trabajadoras/es. La reciente sanción de la denominada "Ley de Modernización Laboral" (Ley 27.802) constituye una expresión de este proceso, en tanto profundiza mecanismos orientados a flexibilizar las relaciones laborales y debilitar las herramientas de organización colectiva.

Frente a este escenario, en este nuevo número de Pulso Laboral nos proponemos aportar elementos para comprender críticamente las transformaciones en curso y los desafíos que enfrentan las/os trabajadoras/es. Los artículos reunidos en esta edición recuperan experiencias de organización y producción colectiva de conocimiento que permiten reflexionar sobre distintas formas de resistencia y construcción de poder en el mundo del trabajo.

En este sentido, en el artículo que abre este número, Luciana Censi analiza el contenido de la nueva reforma laboral y su incidencia sobre las correlaciones de fuerza entre capital y trabajo. La autora sostiene que el debilitamiento de los derechos individuales se encuentra estrechamente vinculado al intento de limitar la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. A partir de este diagnóstico, reflexiona sobre los desafíos que enfrentan las organizaciones gremiales para sostener la defensa de los derechos laborales en los lugares de trabajo.

En la sección "Producción de conocimiento", Georgia Montague-Nelson, directora ejecutiva del Global Labour Institute (GLI), presenta la trayectoria y las principales líneas de trabajo de esta organización internacional dedicada a la renovación del sindicalismo. El artículo aborda los desafíos que enfrenta el movimiento obrero a escala global y destaca la importancia de la investigación participativa, la formación

política y la construcción de redes internacionales para reconstruir el poder de las/os trabajadoras/es desde abajo.

Por su parte, en la entrevista realizada por Juan "Chango" Sosa y Federico Vocos a Marco Pozzi, Secretario de Salud Laboral de la Federación Aceitera, se abordan los desafíos del sindicalismo contemporáneo. A partir de la experiencia del gremio, el texto profundiza en la tríada que vincula el salario, la tercerización y las condiciones de trabajo. Pozzi reflexiona sobre cómo el saber obrero y herramientas como los comités mixtos disputan la organización del proceso productivo, por lo cual la salud laboral se ubica como un eje clave para fortalecer la organización en los lugares de trabajo.

En la sección "Sectores", Joice Barbosa Becerra recupera las memorias del pueblo Nivaçle para analizar las formas de incorporación forzada de la población indígena a los circuitos productivos del norte argentino. El artículo examina cómo la sobreexplotación de la fuerza de trabajo estuvo históricamente atravesada por procesos de racialización, despojo territorial y violencia estatal. El análisis del pasado se convierte en una clave para visibilizar las continuidades de la resistencia y las condiciones laborales en la región.

La salud laboral, una vez más, ocupa un lugar central en este número a partir del artículo de Juan "Chango" Sosa sobre la Comisión de Control Obrero de Astarsa. El autor reconstruye un punto de inflexión histórico en los años setenta, cuando el colectivo obrero asumió directamente la prevención en materia de higiene y seguridad para frenar los accidentes mortales que se sucedían en la fabricación de buques. El texto demuestra cómo esta organización impuso condiciones de trabajo seguras en el astillero, por lo cual la experiencia transformó de manera efectiva y cotidiana la vida de los operarios.

Continuando con la recuperación de experiencias históricas, Pablo Javier Peláez analiza las luchas por la salud obrera en Dálmine-Siderca (Grupo Techint) en los años setenta. El autor muestra cómo la insalubridad laboral fue un terreno estratégico de disputa, logrando en 1974 reducir la jornada a 6 horas sin pérdida salarial. El texto expone cómo la implantación del Estado Terrorista, articulada con la violencia empresarial en el establecimiento, desmanteló estas conquistas y desarticuló la organización obrera a partir de la persecución y desaparición de trabajadores y delegados.

En la sección "Internacional", Jorge Rubén Afarian examina la situación actual del asbesto en México y las iniciativas impulsadas para avanzar hacia su prohibición definitiva. El artículo reconstruye el trabajo de investigación colaborativa desarrollado en San Pedro Barrientos y destaca el papel de las comunidades afectadas, la producción de conocimiento interdisciplinario y la acción colectiva en la elaboración de una propuesta legislativa orientada a la protección de la salud pública y el ambiente.

Por otra parte, en la sección "Recursos", presentamos una reseña del trabajo de Claudio San Juan sobre la salud y seguridad de las y los trabajadores durante el

primer peronismo (1943-1955). A partir de documentos normativos, institucionales y políticos, el autor muestra cómo la salud laboral se incorporó como derecho en la Declaración de los Derechos del Trabajador y la Constitución de 1949. La publicación recupera así una etapa de ampliación de derechos, en la que la fábrica era pensada, según la fórmula de Ramón Carrillo, como un verdadero Centro de Salud.

Finalmente, inauguramos la sección "Legados" con el testimonio de María Inés Malla, integrante de la Secretaría de Salud Laboral de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP). A partir de su experiencia personal y militante, la autora recuerda a "Beto" Pianelli, referente indiscutido del colectivo de trabajadores/as del subterráneo y secretario general de la AGTSyP, recientemente fallecido. A través de ese recorrido, el texto recupera enseñanzas y criterios para la acción sindical y reflexiona sobre la necesidad de dar continuidad a una experiencia forjada durante décadas de organización y lucha.

Distintos trabajos recuperan a lo largo de este número una perspectiva que destaca el protagonismo de trabajadores/as en la disputa y transformación de los procesos de trabajo y las condiciones laborales, tanto en las experiencias históricas de control obrero y las luchas por el reconocimiento de la insalubridad laboral como en los debates actuales sobre comités mixtos y la articulación entre formación sindical e investigación participativa. En este recorrido, el conocimiento construido desde la experiencia laboral aparece como una herramienta estratégica para fortalecer la acción colectiva. En tiempos de flexibilización laboral y fragmentación de los colectivos de trabajo, estos aportes ofrecen elementos valiosos para pensar nuevas formas de organización y resistencia.

De nuestra parte, queremos agradecer especialmente a las/os autores, a quienes integran el Comité Asesor y a todas las personas que colaboran con esta publicación. También hacemos extensiva la invitación a difundir los materiales y participar de este proyecto editorial.

Federico Vocos y Jorge Afarian

Índice

1. pág. 9

Normativa

Ante la ley de “modernización” laboral, habrá que “modernizar” las luchas sindicales.

*Análisis de la ley de reforma laboral y
su incidencia en las correlaciones de
fuerza*

Luciana Censi

2. pág. 18

Producción de conocimiento

Reconstruir el poder de los trabajadores desde abajo: el Global Labour Institute (GLI) y la renovación del sindicalismo internacional

Georgia Montague-Nelson

3. pág. 24

Respuestas sindicales

Salario, tercerización y salud laboral: tres ejes para construir poder en los lugares de trabajo

*Entrevista a Marco Pozzi,
Secretario de Salud Laboral de
la Federación Aceitera*

Juan “Chango” Sosa y Federico
Vocos

4. pág. 35

Sectores

“Los Nivañle levantaron la Argentina”: memorias de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo indígena

Joice Barbosa Becerra

5. pág. 47

Salud laboral

Astarsa: el control obrero de la seguridad y la salud

*Cuando los trabajadores tomaron en
sus manos las condiciones de trabajo*

Juan “Chango” Sosa

6. pág. 54

Movimiento obrero

La salud obrera durante los críticos años setenta: la lucha en Dálmine Siderca - Grupo Techint

Pablo Javier Peláez

7. pág. 65

Internacional

El asbesto en México: situación actual e iniciativas de cambio

Jorge Rubén Afarian

8. pág. 73

Recursos

La salud y seguridad de las y los trabajadores durante el primer peronismo 1943 - 1955. Documentos históricos para construir el futuro

Claudio San Juan

9. pág. 75

Legados

“Para honrar a Beto, hay que seguir poniendo en práctica lo que aprendimos”

María Inés Malla

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)

Pulso Laboral

<https://citra.org.ar/publicaciones/pulso-laboral/>

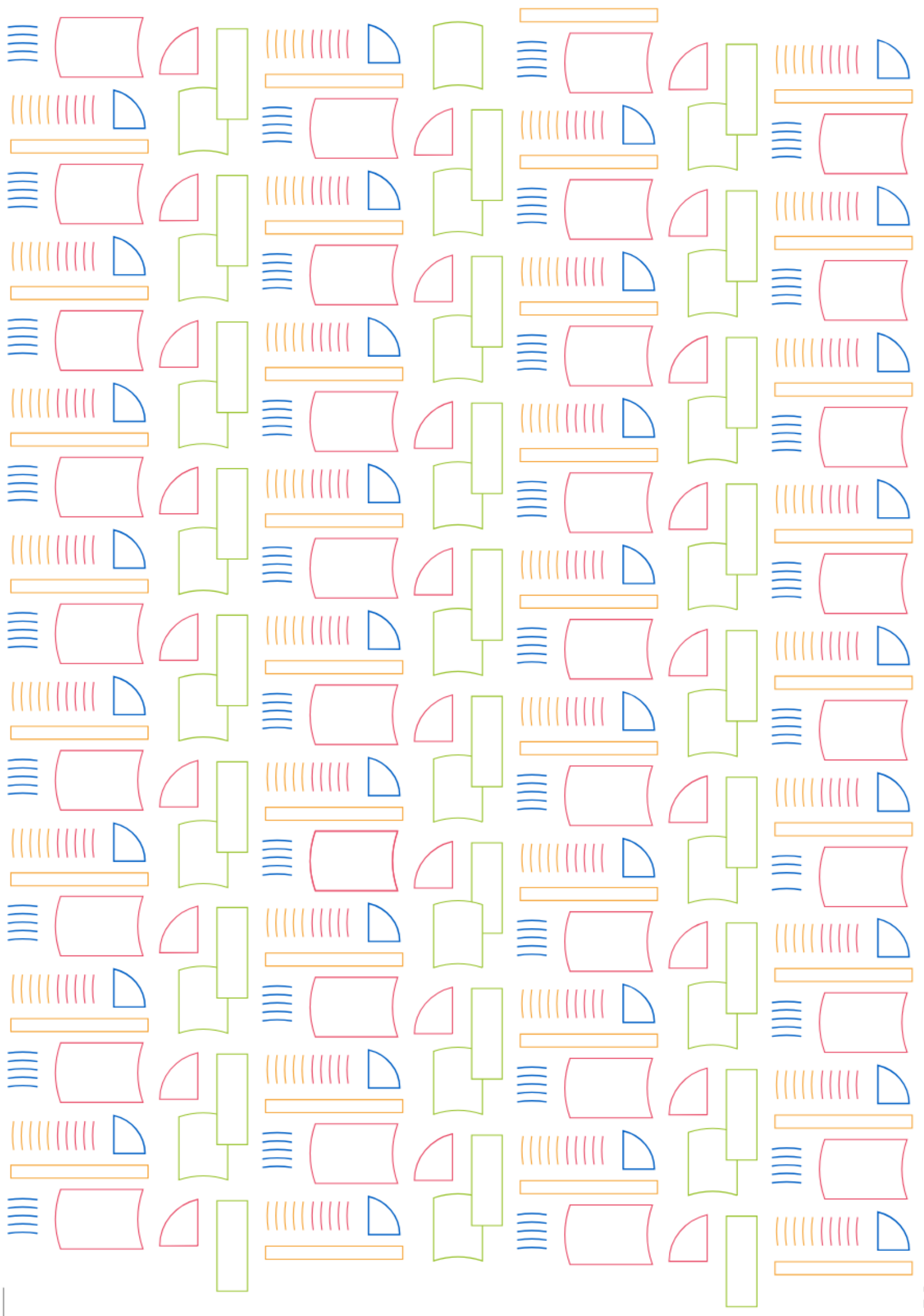
Contacto:

oct.citrainv@gmail.com



Centro de Innovación de los Trabajadores.
Observatorio de Condiciones de Trabajo. (2026).
Pulso Laboral, no. 8 p.78. 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.



Ante la ley de “modernización” laboral, habrá que “modernizar” las luchas sindicales

Análisis de la ley de reforma laboral y su incidencia en las correlaciones de fuerza

Luciana Censi¹

Antecedentes fácticos y legales

Para comprender la emergencia y finalidad de la reciente Ley 27.802 (6/03/2026) es imperativo analizar bajo qué condiciones de posibilidad se inscribe esta reforma laboral, a partir de algunos antecedentes estructurales que configuraron el escenario actual.



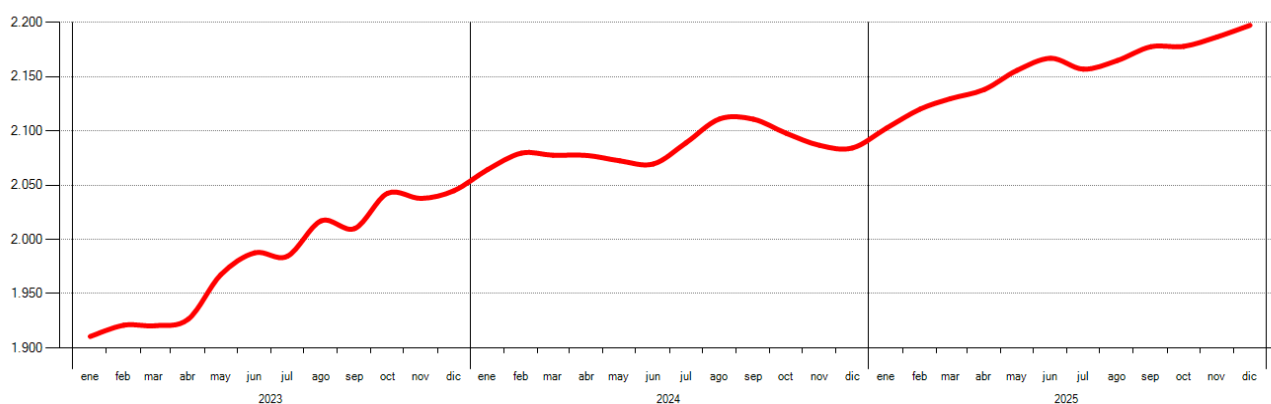
En primer lugar, el estancamiento económico iniciado en 2012 persiste provocando crisis recurrentes que erosionan la capacidad de acción colectiva de la clase trabajadora. Si bien el ciclo 2012-2018 mostró una importante unidad de acción entre sindicatos y movimientos sociales (la resistencia a la ley de reforma previsional en diciembre de 2017 es un claro ejemplo), el proceso inflacionario que lo acompañó y se fue profundizando, terminó por minar las bases de la acción gremial. Se trata de una crisis de acumulación de capital que forzó la implementación de ajustes fiscales como vía de supervivencia del sistema.

En segundo término, se observa un marcado proceso de desmovilización. La apuesta a una salida electoral en 2018 y la posterior integración de sectores del movimiento obrero, feminismos y organizaciones sociales a la estructura gubernamental entre

¹ Abogada especialista en Derecho Laboral. Experta latinoamericana en relaciones laborales (Universidad de Castilla La Mancha, España). Asesora legal de sindicatos. Coautora y coordinadora de los libros "Derecho Laboral Feminista", "El poder real que tenemos" y "Manual práctico de comités mixtos en salud y seguridad laboral".

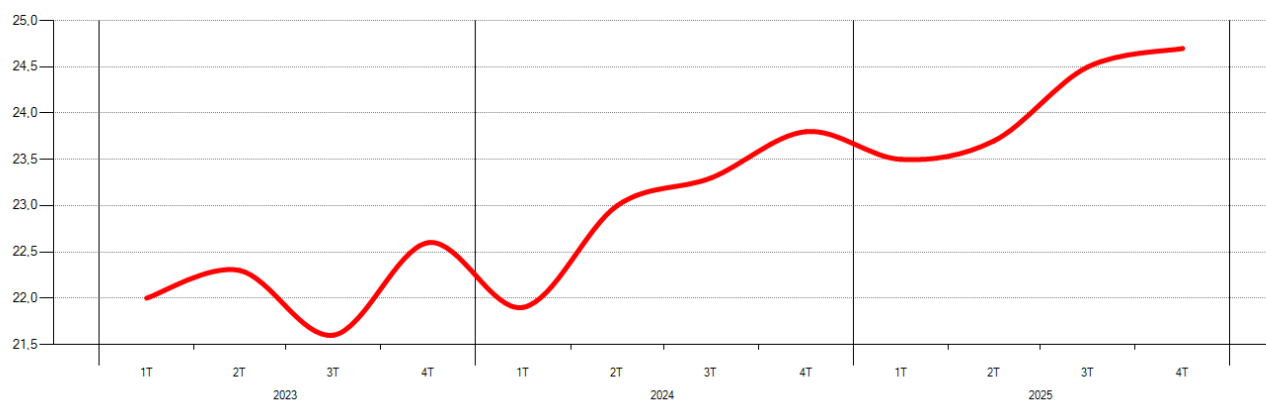
2019 y 2023, sumada al avance de la informalidad, desactivó la conflictividad en las calles. Este vacío fue profundizado por los efectos de la pandemia, que no solo produjo una ruptura masiva de los vínculos sociales, sino que fragmentó la subjetividad de los trabajadores, generando una fractura entre sectores formales/estatales y no formales (trabajadores estatales y formales que percibían salarios, mantenían sus empleos y contaban con obras sociales por un lado y trabajadores informales que no gozaban de esos derechos, por el otro). Inclusive, a partir de la pandemia se aceleró el crecimiento constante del monotributismo (y cuentapropismo), con una tendencia alcista que se mantiene hasta la actualidad.

Gráfico 1. Trabajadores independientes registrados en Argentina. Serie sin estacionalidad en miles.



Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Gráfico 2. Evolución del trabajo cuentapropista en Argentina. Población ocupada, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de INDEC.

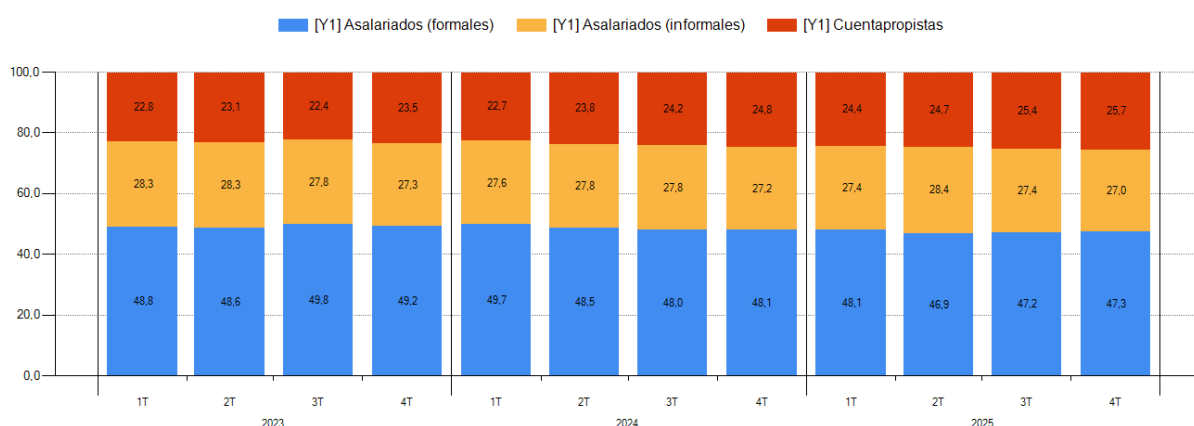
Ante este escenario de fragmentación y estancamiento económico, la demanda de "orden" -frente a la inflación y la crisis macroeconómica de las familias trabajadoras- fue consolidando a los sectores de derechas como sujetos políticos hegemónicos. La figura de Javier Milei surge así como la expresión de este momento histórico,

capitalizando la necesidad de represión de la protesta, la baja de la inflación y la instauración de un nuevo orden económico que hoy se cristaliza en esta reforma.

El mercado de trabajo expone una marcada fragmentación. Actualmente, los asalariados registrados representan el 47,3%, los no registrados el 27% y los cuentapropistas el 25,7% de la población ocupada. Esta estructura se ve tensionada por el cierre de establecimientos industriales y comerciales impulsado por la apertura de importaciones y la caída del poder adquisitivo; así como por la pérdida de 40.000 puestos de trabajo solo en 2025².

Bajo este marco, resulta fundamental comprender que las normas legales no solo cristalizan las correlaciones de fuerza y las realidades estructurales vigentes, sino que poseen un fuerte rol performativo: relanzan y profundizan esas mismas relaciones hacia el futuro.

Gráfico 3. Evolución de la composición de la población ocupada en Argentina: asalariados formales, informales y cuentapropistas (en porcentaje)



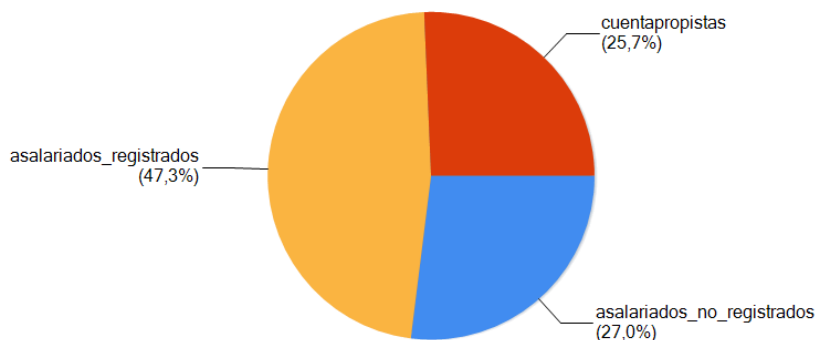
Fuente: Elaboración propia sobre la base de INDEC.

² Por otro lado, estos datos refutan dos argumentos utilizados por el gobierno y los empresarios para instaurar la reforma laboral: la denominada "industria del juicio" y la posibilidad de "creación de empleo de calidad". Aproximadamente se iniciaron en el 2025, 260.000 demandas laborales (la mitad por accidentes y enfermedades laborales y la otra por despidos y empleo no registrado ([Industria del juicio..., 2025](#)).

En una coyuntura donde alrededor de 9.000.000 de personas tienen derecho a realizar juicios por registración de la relación laboral y existen, 537.000 accidentes y enfermedades de trabajo notificados, más dos personas muertas por día en ocasión del trabajo ([Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Estadísticas: últimos datos disponibles](#)), lo que subsiste más bien es una industria del incumplimiento y en este sentido, la litigiosidad no llega al 2%.

Lo mismo ocurre con la creación de "empleo de calidad"; desde que se sancionó la ley bases, el dato es la profundización de un éxodo desde el trabajo registrado hacia el cuentapropismo (de un 3%, aproximadamente). A lo que se agregan experiencias históricas donde se sancionaron leyes de flexibilización laboral con idéntica "finalidad" y el desempleo culminó en un 20% (década menemista).

Gráfico 4. Estructura de la población ocupada en Argentina: asalariados registrados, no registrados y cuentapropistas (4° trimestre de 2025)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de INDEC (EPH).

En consecuencia, la ley de reforma laboral profundiza una reconfiguración de fuerzas que no podrá revertirse fácilmente con un mero cambio de gestión gubernamental. El panorama es mucho más complejo. Estamos ante un nuevo esquema de poder donde la libertad de las patronales para disciplinar coexiste con una clase trabajadora desmovilizada y limitada en su derecho a huelga y organización. Las leyes, lejos de ser meras expresiones de voluntad gubernamental, funcionan también como herramientas que moldean nuevas y más profundas realidades sociales.

La Ley 27.802 constituye un nuevo eslabón de una serie de reformas que han transformado el régimen laboral argentino en apenas un año. Representa la concreción de una reforma estructural que el Ejecutivo buscó previamente sin éxito a través de los DNU 70/23 y 340/25, o de forma parcial con la Ley Bases (27.742), entre otras disposiciones..

Es una ley absolutamente inconstitucional, pues viola el principio de progresividad, el principio protectorio, la libertad sindical, el derecho de huelga y de negociación colectiva (entre otros). Introduce y/o profundiza un cambio de paradigma al presuponer una igualdad de condiciones y poder entre los patrones y los trabajadores, omitiendo la desigualdad estructural entre las partes contratantes (que el Derecho del Trabajo busca compensar). A diferencia de su predecesora (27.742), la norma articula modificaciones en el derecho individual y colectivo bajo una premisa estratégica: para degradar los derechos individuales, es necesario debilitar la acción sindical y colectiva.

La reforma laboral y el debilitamiento de la acción colectiva

La ley autoriza la determinación de condiciones de contratación por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador, incentivando la tercerización, la colocación de mano de obra por empresas intermediarias, el pago de salarios por productividad o mérito personal, el alargamiento de la jornada laboral y la deslaborización de actividades (amplía el espectro de relaciones excluidas del ámbito del derecho laboral, caracterizándolas como vínculos autónomos o comerciales). Estas medidas rompen con la negociación colectiva, la igualdad remunerativa y fomentan la competencia entre trabajadores. Asimismo, se sujeta la jornada laboral a las necesidades empresariales; todo ello bajo la amenaza de despido si el empleado no consiente cambios organizacionales que comprometen su bienestar y sustento económico.

Sin embargo, la viabilidad de este nuevo paradigma requiere como condición el debilitamiento del poder sindical que sintetizo en tres ejes:

- Limitación del derecho de huelga: amplía, indebida e indiscriminadamente, la categoría de "servicios esenciales" o de "actividad de importancia trascendental" a casi toda la actividad económica, bloqueando el ejercicio de la huelga³.

³ Modifica el art. 24 de la ley 25877 y considera servicios esenciales en sentido estricto las siguientes actividades:

- a. El cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial;
- b. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- c. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica;
- d. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- e. El servicio de recolección de residuos;
- f. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- g. El transporte de caudales; y
- h. Los servicios privados de seguridad y custodia.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. El transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- b. Los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- c. La producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- d. El transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- e. Los servicios de radio y televisión;
- f. Las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- g. La industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- h. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico.
- i. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Este derecho goza de tutela constitucional (art. 14 bis) y convencional y el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT solo admite su limitación en dos supuestos específicos: 1) funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, y 2) servicios esenciales en sentido estricto (aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población). En sintonía, la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ratifica la huelga como un derecho fundamental para la defensa de intereses profesionales, señalando que los Estados deben garantizar su ejercicio salvo las excepciones taxativas del derecho internacional.

- Descentralización de la negociación colectiva: otorga primacía a los convenios colectivos de empresa sobre los de rama de actividad, incentivando un modelo de "sindicalismo empresario", segmentando salarios y reclamos.
- Aumenta el castigo y el control: requiere autorización patronal para la realización de las asambleas y se endurecen las penas, multas y sanciones contra dirigentes y organizaciones, afectando directamente la libertad sindical y la tutela de los representantes sindicales.

Entonces, el dato relevante de la reforma es que los derechos individuales no podrían alterarse sin un debilitamiento previo y simultáneo de la organización sindical. Esto es algo que las patronales tienen más que claro. Los derechos ganados son producto de luchas históricas, conquistados vía convenios colectivos de trabajo (CCT) o por leyes que los gobiernos concedieron para mantener la paz social ante la presión y las huelgas sindicales, o más tendencialmente para evitar la revolución social.

Por eso, ahora vienen por los sujetos colectivos: buscan asegurar la libertad empresarial de explotación sin límites sobre la fuerza de trabajo, ya sea aumentando las jornadas y reduciendo salarios, ya sea disciplinando a los trabajadores mediante el desempleo, la informalidad y la amenaza de sanciones ante cualquier intento de organización o huelgas.

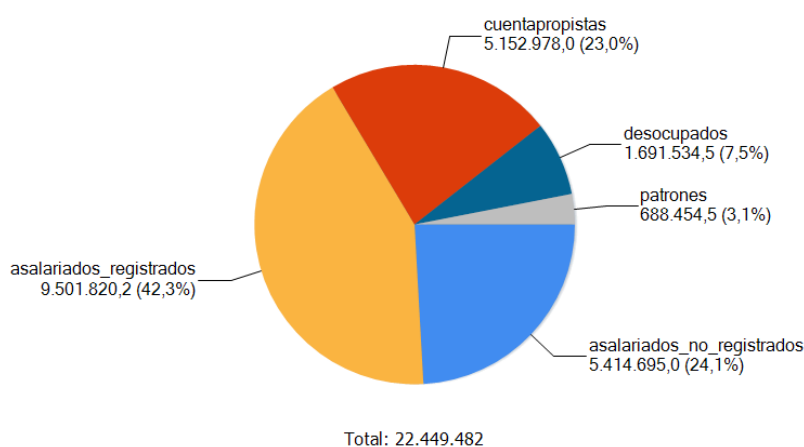
Rolando Astarita argumenta que a la reforma legal se le agrega la presión promovida por el *chantaje de la "huelga" de inversiones* que consiste, básicamente, en la amenaza de no invertir, o trasladar las inversiones a otro país, si no se acepta la reforma laboral. Así como las amenazas de muchas empresas de dejar de producir en Argentina para transformarse en importadoras. La apertura comercial tiene ese mismo objetivo:

imponer la fuerza "disciplinadora" del capital, cada vez más internacionalizado, sobre el trabajo⁴.

¿Cómo defenderse en los centros de trabajo?

Como primer lineamiento, señalar que las patronales representan aproximadamente el 3% de la Población Económica Activa (PEA) en este país, es decir, más del 70% se compone de trabajadores asalariados que producen la riqueza social de la que se apropia ese minúsculo sector, actual impulsor de la reforma laboral.

Gráfico 5. Estructura de la población económicamente activa en Argentina: ocupados y desocupados (4° trimestre de 2025)



Fuente:

Elaboración propia sobre la base de INDEC (EPH).

En este sentido, es justamente en el fin de esta ley donde se asoma su blanco de ataque. Si la patronal busca destruir a los sindicatos para comandar sin límites, los trabajadores saben que su supervivencia depende de lo contrario. El conflicto no será pacífico ni respetará los modales típicos. Al prohibir el derecho de huelga y la asamblea, solo fuerzan el regreso de viejas formas de lucha grabadas en la memoria del movimiento obrero. Si hoy permiten el banco de horas, los salarios por productividad, la negociación colectiva por empresa, el fraccionamiento de vacaciones y la tercerización, mediante acuerdos individuales o decisiones patronales, el desafío es frenarlos en la práctica. Los sindicatos tienen la experiencia para lograrlo. Las negociaciones individuales solo dividen a los trabajadores y degradan las

⁴ Al respecto Rolando Astarita sostiene que "...la resistencia a la reforma debería articularse con un programa y estrategia anticapitalista e internacionalista. Es la vieja idea de la Asociación Internacional de los Trabajadores, sobre que "la emancipación del trabajo no es un problema nacional o local, sino un problema social que comprende a todos los países en los que existe la sociedad moderna...". Una idea sencilla, que hoy tiene mayor validez, si se quiere, que en el siglo XIX. Una perspectiva que debería acompañar a la lucha inmediata por frenar la ofensiva sobre los explotados ([Astarita, 2026, párr. 2](#)).

condiciones: la función del sindicato es el efecto contrario. Por eso, ningún pacto individual será viable si el gremio concientiza a sus bases y bloquea estas concesiones.

Por otro lado, la mayoría de los CCT vigentes contienen cláusulas que reproducen o incluso mejoran los derechos que preveía la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con anterioridad a la actual reforma; estas condiciones de trabajo continúan teniendo vigor hasta tanto otro CCT las reemplace.

¿Cómo será posible que lo hagan si debilitan sus herramientas colectivas por ley?

La restricción de la huelga fue objeto de declaraciones de inconstitucionalidad dictadas por los tribunales de justicia; sin embargo, la clase trabajadora ha logrado salir de peores situaciones y ha vencido con marcos legales mucho más represivos, esta vez no será la excepción. Cabe destacar que cuanto más masivas y contundentes sean las medidas de acción directa, menor será la capacidad del Estado y las patronales para imponer prohibiciones o sanciones. Ya se demostró con el protocolo anti piquetes y también lo ha hecho la historia cuando las huelgas estaban vedadas.

Por otro lado, las comisiones internas, los CCT por rama de actividad y la huelga son instituciones que en nuestro país preceden a la legislación protectora; sin embargo, esta ausencia de regulación no invalidó su existencia ni su eficacia.

Un fenómeno similar ocurrió durante la última dictadura, periodo en el cual se intervinieron los sindicatos y se prohibió la huelga. Sin embargo, la clase trabajadora supo darse la organización y las estrategias para resistir desde los propios establecimientos.

Sin perjuicio de ello, las empresas comparten un rasgo común: el incumplimiento serial de la normativa de seguridad y salud. La normativa nacional e internacional prevé herramientas legales y gremiales para defenderse en los lugares de trabajo y detener la producción; una de ellas es la retención de tareas.

La producción podrá verse sumida en el caos tras la prohibición de las herramientas que el Estado ha reconocido hace décadas para mediar en el conflicto entre el capital y el trabajo. Estas restricciones no anulan la tensión social y esa realidad se impondrá cuando la negociación sea reemplazada por la confrontación que trabajadores y trabajadoras resolverán en el propio terreno: allí donde solo ellos conocen su fuerza, el cómo, quiénes y bajo qué condiciones están dispuestos a producir la riqueza social.

Materiales Recomendados

- Astarita, R. (2026, 6 de febrero). [Sobre la reforma laboral impulsada por Milei](#). Rolando Astarita [Blog].
 - Constitución de la Nación Argentina. (1994). [Artículo 14 bis](#).
 - Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). [Opinión Consultiva OC-27/21: Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género](#).
- Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023. [Bases para la reconstrucción de la economía argentina. 21 de diciembre de 2023](#). Boletín Oficial de la República Argentina.
 - Decreto de Necesidad y Urgencia 340/2025. [Régimen de excepción de la marina mercante nacional. 21 de mayo de 2025](#). Boletín Oficial de la República Argentina.
 - [Industria del juicio: este año terminará con un récord 130.000 demandas por riesgos de trabajo](#). (2025, 28 de noviembre). Infobae.
 - Ley 20.744. [Ley de Contrato de Trabajo](#). 27 de septiembre de 1974. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley 25.877. [Régimen laboral. Ordenamiento del régimen laboral](#). Derogación de la Ley 25.250. 19 de marzo de 2004. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley 27.742. [Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos](#). 8 de julio de 2024. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley 27.802. [Ley de Modernización Laboral](#). 6 de marzo de 2026. Boletín Oficial de la República Argentina.
 - Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (s. f.). [Últimos datos disponibles](#). Estadísticas SRT. Recuperado el 7 de mayo de 2026, de

Reconstruir el poder de los trabajadores desde abajo: el Global Labour Institute (GLI) y la renovación del sindicalismo internacional

Georgia Montague-Nelson¹

El desafío

El movimiento laboral global enfrenta crisis profundas y superpuestas de legitimidad, influencia y capacidad organizativa. Los sindicatos están perdiendo afiliados e influencia, al tiempo que enfrentan ataques sostenidos por parte del poder corporativo, gobiernos hostiles y movimientos de extrema derecha en

ascenso. El poder de los trabajadores se ha fragmentado crecientemente, los salarios se han estancado y la desigualdad se ha ampliado tras décadas de reestructuración neoliberal, que desreguló las economías y debilitó los mecanismos democráticos de rendición de cuentas.

Al mismo tiempo, la crisis climática se profundiza sin una respuesta política adecuada, mientras que el autoritarismo, la militarización y las tensiones geopolíticas restringen



¹ Directora ejecutiva del Global Labour Institute (GLI) en Manchester, Reino Unido, una organización sin fines de lucro especializada en investigación y formación en áreas como el trabajo precario e informal, género e igualdad, cambio climático y transición justa, y desarrollo del movimiento laboral internacional. GLI trabaja con sindicatos, asociaciones de trabajadores, federaciones sindicales internacionales y otros socios para apoyar la organización, la formación y la estrategia del movimiento laboral. gli-uk@global-labour.net; www.gli-manchester.net

aún más los derechos laborales y la cooperación internacional. En conjunto, estas dinámicas ponen de relieve la necesidad urgente de un movimiento laboral más fuerte, democrático y coordinado internacionalmente, capaz de organizarse a escala transnacional y entre sectores, y de movilizar el poder colectivo para avanzar en la justicia social, económica, de género y ambiental.

Nuestra misión

El Global Labour Institute (GLI Network Ltd), fundado en 2010 y con sede en Manchester, Reino Unido, es una organización sin fines de lucro dedicada a la renovación y revitalización del movimiento laboral global. Trabajando en estrecha colaboración con sindicatos nacionales e internacionales y organizaciones aliadas en todo el mundo, GLI promueve la solidaridad internacional, la organización democrática de los trabajadores y la justicia social.



Equipo de la Red GLI junto a Dan Gallin, fundador de GLI, en el centro. Foto: GLI.

Guiado por principios socialistas democráticos, GLI fue concebido como una organización al servicio del movimiento laboral, apoyando los esfuerzos por fortalecer la representación de los trabajadores, desarrollar nuevas estrategias de organización y construir una sociedad global más justa, democrática y sostenible.

GLI actúa como facilitador, articulador y catalizador dentro del movimiento laboral internacional: convoca espacios de educación política y debate, apoya el desarrollo de liderazgos y la renovación política, reconstruye el internacionalismo desde abajo y vincula investigación, educación y organización. Otorga especial énfasis al fortalecimiento de la representación de grupos históricamente marginados, incluidos trabajadores de la economía informal, migrantes, mujeres y jóvenes.

GLI Manchester forma parte de una red global más amplia de organizaciones independientes: GLI Geneva, GLI Manchester, GLI Rabochaya Politika, Trade Unions for Energy Democracy (GLI New York) y ReAct Transnational (GLI Paris). Estas organizaciones están unidas por compromisos políticos y objetivos estratégicos compartidos, y conforman la Red GLI.

Nuestras áreas prioritarias

GLI se enfoca en un conjunto de prioridades centrales, manteniéndose al mismo tiempo atento a los desafíos emergentes que enfrenta el movimiento laboral global. Su trabajo se basa en la investigación participativa y la educación política, desarrolladas en colaboración con trabajadores y activistas sindicales.



Taller de GLI. Foto: GLI.

Un eje central es **la economía informal y el trabajo precario**, donde GLI apoya la organización de trabajadores en empleos inestables, promueve la construcción de alianzas entre organizaciones de trabajadores informales y sindicatos, y desarrolla nuevas estrategias de representación, a partir del trabajo realizado en sectores como el transporte, la venta ambulante y el trabajo doméstico.

En el ámbito de la **justicia climática y la transición justa**, GLI impulsa enfoques liderados por los trabajadores para la descarbonización, enfatizando que el pasaje hacia una economía baja en carbono debe ser equitativo y estar orientado por la fuerza de trabajo. Su labor apoya a los sindicatos para incidir en las políticas de transición, desarrollar estrategias centradas en el trabajo y garantizar que los trabajadores, especialmente aquellos en sectores y regiones marginadas, no queden relegados.

GLI también aborda **cuestiones de género, igualdad e interseccionalidad**, enfrentando las desigualdades estructurales tanto en los mercados laborales como al interior de las organizaciones sindicales. Esto incluye el trabajo sobre violencia y

acoso, discriminación e inclusión de grupos subrepresentados, mediante investigación, formación y acciones de incidencia.

Finalmente, **la educación política y la historia del movimiento obrero** son centrales en el enfoque de GLI. A través de programas internacionales de formación política, GLI fortalece el liderazgo, el pensamiento estratégico y el análisis de clase, al tiempo que reconecta las luchas contemporáneas con las tradiciones históricas de organización de la clase trabajadora, la política radical y el internacionalismo.



Vista aérea de una terminal de transporte informal. Foto: GLI.

Actividades y publicaciones

El trabajo de GLI combina investigación, formación y apoyo a la organización para responder a los principales desafíos y debates dentro del movimiento laboral.

Una línea de trabajo relevante se ha centrado en el sector del transporte informal, donde GLI ha desarrollado una metodología de Evaluación de Impacto Laboral para analizar de qué manera las reformas del transporte urbano, por ejemplo los sistemas de autobuses de tránsito rápido (Bus Rapid Transit, BRT), afectan los medios de vida de los trabajadores. Aplicado en ciudades como Nairobi, Dakar, Abiyán, Kampala, Acra, Maputo y Dodoma, este enfoque participativo involucra directamente a sindicatos y organizaciones de trabajadores en el proceso de investigación, y produce evidencia para orientar políticas y formas de planificación más centradas en el trabajo. Este trabajo fue recientemente sistematizado en un artículo de investigación que explora el

potencial de las evaluaciones de impacto laboral como medio para mejorar las condiciones de los trabajadores en el sector del transporte informal².

Esta línea se ha complementado con programas de formación y estrategias de organización para fortalecer la representación de los trabajadores del transporte informal y promover enfoques de formalización liderados por los propios trabajadores.

Más allá del transporte, GLI ha desarrollado un trabajo amplio con vendedores ambulantes y trabajadoras domésticas, promoviendo la construcción de alianzas y formas de organización inclusivas en la economía informal. Al mismo tiempo, ha producido una amplia gama de materiales de investigación y formación sobre igualdad de género, organización social del cuidado, derechos LGBTQI+, violencia y acoso en el trabajo, y los desafíos que enfrentan los trabajadores jóvenes, aportando a los sindicatos herramientas prácticas para construir organizaciones y sociedades más inclusivas y representativas.



Foto grupal de la Escuela de Verano de GLI. Foto: GLI.

El trabajo de GLI sobre cambio climático y transición justa articula investigación y educación política para fortalecer la capacidad de los trabajadores de incidir en la transición hacia una economía baja en carbono. Esto incluye el apoyo a sindicatos en el desarrollo de estrategias de descarbonización, el fortalecimiento de la negociación colectiva en torno a la transición y el abordaje de los impactos de las reformas “verdes” sobre los medios de vida de los trabajadores.

La educación política sigue siendo el núcleo de las actividades de GLI. A través de programas internacionales, talleres e iniciativas como la Escuela Internacional de

² Spooner, D. (2025). [Research Paper - Understanding Informal Transport In Africa: Labour Impact Assessments as Tools to Improve Workers' Conditions](#), Global Labour Institute (GLI) Manchester, International Transportworkers' Federation (ITF) and Volvo Research and Educational Foundations (VREF).

Verano de GLI, se generan espacios para el debate crítico sobre el rumbo político del movimiento laboral internacional. Estos programas combinan herramientas prácticas de organización con análisis político profundo, abordando no solo cómo organizarse, sino también el sentido y el horizonte del sindicalismo internacional en la actualidad: qué tipo de mundo se busca construir.

Un componente clave es el Proyecto de Historia de GLI, cuyo eje es el libro [La historia de nuestro movimiento laboral internacional](#), que conecta las luchas actuales con la larga trayectoria de los movimientos de la clase trabajadora a nivel global y apoya a una nueva generación de activistas en el desarrollo de ideas y estrategias para la renovación.

Conclusiones

Los desafíos que enfrenta el movimiento laboral global son profundos, pero también abren una oportunidad para su renovación. Reconstruir el poder de los trabajadores requiere más que estrategias defensivas: exige una visión política clara, una coordinación internacional más sólida y un compromiso renovado con la organización a través de sectores, fronteras y divisiones. El trabajo de GLI muestra que combinar investigación participativa, educación política y apoyo práctico a la organización puede dotar a los sindicatos de herramientas para enfrentar estos desafíos.

El futuro del movimiento laboral depende de su capacidad para reconectar con sus raíces transformadoras al tiempo que se adapta a nuevas realidades. Fortaleciendo la solidaridad, amplificando las voces de los trabajadores marginados y promoviendo el debate crítico y el pensamiento estratégico, GLI busca contribuir a un movimiento revitalizado, democrático y con proyección global, capaz de construir un mundo más justo, democrático y sostenible.

Materiales recomendados

- [Global Labour Institute](#)
- Áreas temáticas de trabajo:
 - [Trabajo informal](#).
 - [Crisis climática](#).
 - [Género e igualdad](#).
 - [Formación sindical](#).
- [Proyecto de Historia de GLI](#).

Salario, tercerización y salud laboral: tres ejes para construir poder en los lugares de trabajo

Entrevista a Marco Pozzi, Secretario de Salud Laboral de la Federación Aceitera

Juan "Chango" Sosa y Federico Vocos¹

La Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (F.T.C.I.O.D y A.R.A.) se encuentra realizando desde hace varios años un intenso trabajo en relación a las condiciones laborales y la salud de las y los trabajadores. Pulso Laboral entrevistó a Marco Pozzi,



Secretario de Salud Laboral de la Federación y Secretario General del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (S.O.E.A.R.), quien reconstruye la experiencia que vienen desarrollando en torno a la disputa por las condiciones de trabajo.

La salud laboral como política sindical

Pulso Laboral: En la experiencia de la Federación Aceitera aparece una idea fuerza: "La salud no se vende, no se delega: se defiende". ¿Cómo se fue construyendo esa perspectiva?

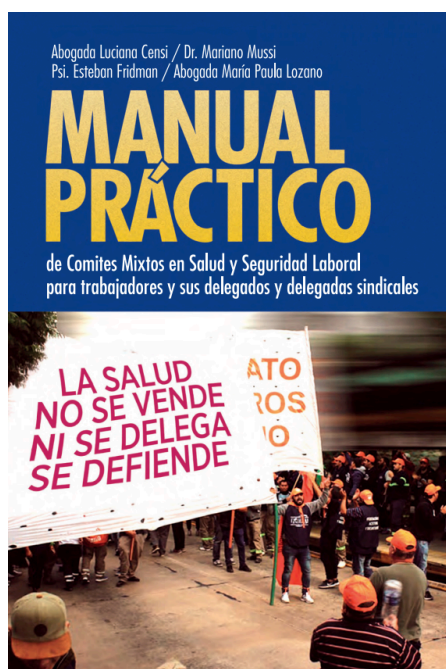
Marco Pozzi: La experiencia empezó de manera muy concreta, a partir de los problemas que aparecían todos los días en los lugares de trabajo. Cuando salió la ley

¹ Juan "Chango" Sosa, ex obrero naval. Fundador de la Agrupación Sindical "12 de Septiembre" y "José María Alessio". Promotor de la Comisión del Control Obrero de la Seguridad, Salubridad e Higiene. Fue Delegado Paritario y Congresal de la Federación de Obreros Navales Argentinos. Creador del Centro de Estudios del Trabajo (CET) en 1984. En la actualidad es integrante del Comité Asesor de Pulso Laboral (OCT - CITRA).

Federico Vocos es coordinador del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA / CONICET). vocos.f@citra.org.ar.

de comités mixtos en Santa Fe, las empresas convocaron a armar esos espacios, pero buscaban hacerlo sin participación real del sindicato. La idea patronal era que las y los trabajadores eligieran a alguien de manera individual, como representante suelto dentro de la fábrica.

Eso funcionó así durante un tiempo, hasta que el sindicato logró ingresar a los comités. No fue automático: hubo que hacer quite de colaboración y distintas medidas para que nos dejaran entrar. Al principio fuimos por lo que conocíamos más directamente: los problemas mecánicos, los riesgos visibles, las situaciones que afectaban a cada compañero en su puesto de trabajo.



Después empezamos a sumar asesores, médicos, psicólogos, abogados², y a desarrollar una idea que para nosotros es central: la salud no se delega. No puede quedar en manos de la empresa, del servicio médico patronal o de la ART. Tiene que ser una construcción colectiva de las y los trabajadores.

Los comités mixtos fueron una herramienta importante, pero no por sí solos. Lo fundamental fue cómo los tomó la organización sindical. En Santa Fe tuvimos una ventaja porque la ley permitió institucionalizar una discusión que ya existía en las fábricas. Después, desde la Federación, incorporamos en el [convenio colectivo](#) que todas las aceiteras del país tuvieran comités, más allá de que

hubiera o no una ley provincial. Y hace poco también lo incorporamos para [desmotadores](#).

Pero no pensamos el comité como una oficina donde alguien espera que vengamos a contarle problemas. Para nosotros la salud se trabaja en la fábrica. Hay que recorrer los sectores, hablar con las y los compañeros, conocer el puesto de trabajo, identificar riesgos, hacer capacitaciones y organizar la discusión desde abajo.

Por eso también hacemos plenarios regionales y nacionales donde se habla de salud, salario y tercerización. En estos espacios aparecen los problemas concretos de cada planta y se cruzan experiencias. Un problema que aparece en Gualeguaychú puede

² El equipo de profesionales se compone por Luciana Censi (abogada), María Paula Lozano (abogada), Mariano Mussi (médico), Esteban Fridman (psicólogo).

haberse resuelto de otra manera en General Lagos, y esa experiencia puede transmitirse. La organización posibilita que el conocimiento circule.

Saber obrero, mapas de riesgo y disputa del conocimiento

PL: ¿Qué lugar ocupa el conocimiento de las y los trabajadores en la identificación de los riesgos laborales?

MP: Para nosotros es central. Una de las herramientas principales son los mapas de riesgo y los grupos focales. No se trata solo de que venga un técnico y diga qué está mal. Se trata de escuchar a quienes hacen el trabajo todos los días. Cuando un compañero cuenta qué hace desde que marca la entrada hasta que llega al puesto, empiezan a aparecer riesgos que muchas veces no están declarados por la empresa.



Taller de Salud Laboral en la sede del Sindicato Desmotador en La Banda, Santiago del Estero.

Fuente: F.T.C.I.O.D y A.R.A.

Recuerdo un plenario en Santiago del Estero. Había compañeros a los que les costaba hablar. Les pedimos que contaran su recorrido de trabajo, paso por paso. Uno de ellos, hablando de su propia tarea, identificó seis riesgos. Eso muestra que las y los trabajadores tienen un conocimiento enorme sobre el proceso de trabajo, aunque muchas veces ese saber no sea reconocido.

Cuando se habla de salud se toca algo muy profundo: el cuerpo puesto al servicio de la producción. El cuerpo que se desgasta, que se enferma, que se lesiona. Por eso los compañeros hablan. Porque no es un tema abstracto: es su propia vida.

También discutimos el ausentismo desde esa perspectiva. Cuando durante el macrismo se instaló la idea de que el ausentismo era un problema de productividad, nosotros dijimos: discutámoslo. Pedimos los datos de las plantas y apareció otra cosa. En sectores de descarga de camiones, donde hay polvillo y las aspiraciones a veces funcionan y a veces no, había muchas enfermedades respiratorias. En la descarga de vagones aparecían lesiones de cintura. Entonces, el ausentismo no era un problema de conducta individual del trabajador, sino una consecuencia de las condiciones de trabajo.



[Implementación de abridor neumático para la descarga de vagones.](#) Fuente: [Comité mixto Cargill Punta Alvear](#)

Ahí hay una disputa de conocimiento. La discusión patronal suele culpabilizar al compañero: que falta, que se enferma, que no quiere trabajar. Nosotros buscamos invertir esa mirada. Hay que preguntarse qué produce la enfermedad, qué riesgos existen, qué tareas lesionan y qué condiciones generan ese ausentismo.

También aparece una distancia enorme entre los riesgos que las empresas declaran y los riesgos reales. Cuando se hace un mapa de riesgo con grupos focales, hablando con los compañeros, uno se da cuenta de que los riesgos declarados no están ni cerca de los riesgos existentes. Y eso tiene consecuencias concretas: si un riesgo no está declarado, después la ART puede rechazar una enfermedad o un accidente. Entonces el compañero termina atendido por la obra social y hay que entrar en conflicto con la ART para que reconozca lo que corresponde.

Por eso insistimos tanto en construir registros propios y en disputar la información. Las empresas tienden a achicar los riesgos. Puede ser para pagar menos, para evitar responsabilidades o para volver invisible lo nocivo del trabajo.

También necesitamos profesionales con mirada de clase. No alcanza con tener conocimiento técnico. Muchas veces encontramos profesionales preparados, pero que no pueden sostener una posición cuando tienen que enfrentarse a la empresa. Para nosotros, el conocimiento técnico es necesario, pero tiene que estar articulado con el saber obrero. El rol del profesional debería ser fortalecer esa experiencia, no reemplazarla.

Salario, tercerización y condiciones de trabajo

PL: ¿Por qué la Federación vincula la salud laboral con la pelea por el salario y contra la tercerización?

MP: Porque no se pueden separar. Para nosotros hay tres ejes transversales: salario, tercerización y condiciones de trabajo. Si se discuten por separado, se pierde fuerza. No sirve tener un buen salario si una parte de la fábrica está tercerizada, cobra menos, no tiene la misma ropa, no come en la planta, no tiene vestuario o no cuenta con las mismas condiciones.

La tercerización genera trabajadores de primera y de segunda. El trabajador de segunda cobra mal, no sabe si mañana vuelve y no tiene las mismas condiciones. Y el trabajador de primera también termina siendo explotado, pero muchas veces no lo ve porque al lado hay alguien que está peor.

En nuestro rubro, cuando enfrentamos la tercerización también se redujeron los accidentes graves. Los accidentes con riesgo de muerte o con muerte estaban muy vinculados a trabajadores tercerizados o contratados, que eran enviados a tareas peligrosas sin las mismas garantías. Al avanzar contra la tercerización, esos accidentes graves prácticamente desaparecieron en el proceso aceitero.



La tercerización también le da mucho poder al mando medio. El jefe de turno puede decidir quién viene, quién no vuelve, quién sigue contratado. Cuando peleás contra la tercerización, ese poder se reduce. Por eso la empresa busca reconstruirlo en otro lugar, por ejemplo a través de los servicios médicos, de los controles, de la presión sobre los certificados y las licencias.

El salario también forma parte de esta discusión. Muchas veces se dice que los aceiteros ganan bien porque trabajan en multinacionales que pueden pagar. Pero eso oculta lo principal: se logró porque hubo organización, huelga y objetivos claros. Durante años sostuvimos una política obrera centrada en salario, condiciones de trabajo y lucha contra la tercerización.



Panel de Salud Laboral en el 15° Plenario de Delegadas y Delegados de Base de Aceiteros y Desmontadores (F.T.C.I.O.D y A.R.A). 21 de abril de 2026, CABA.

Nos tocó pelear con distintos gobiernos para sostener el salario mínimo vital y móvil aceitero. Cada contexto político exige algo distinto, pero la política fue la misma: objetivos claros, organización y disposición a luchar. Para nosotros, ese es uno de los aportes que puede hacer la experiencia aceitera al movimiento obrero: mostrar que se puede construir una política sindical sostenida en el tiempo.

La disputa por el proceso de trabajo: tareas, formas de desgaste y tecnología

PL: En varios ejemplos aparece que la salud laboral no se juega solo en los accidentes o enfermedades, sino también en la organización concreta del trabajo. ¿Cómo

disputan desde la Federación las tareas, los ritmos, los turnos y los cambios tecnológicos?

MP: La salud se juega en la organización concreta del trabajo. Un ejemplo claro es la descarga de camiones. Es un puesto muy pesado. En una jornada de ocho horas puede implicar más de 1.800 movimientos repetitivos. El trabajador tiene que abrir boquillas, dar la vuelta al camión, revisar, moverse permanentemente. Eso afecta especialmente la espalda.



En algunas plantas logramos que haya dos compañeros en ese puesto. La máquina no para, pero ellos se alternan: uno trabaja y el otro tiene una hora de recuperación. La empresa quiso sacar a uno de esos compañeros. Nosotros discutimos que no era solo un tema físico, sino también de seguridad. En la descarga hay una plataforma, un camión elevado, riesgos de caída y riesgos de movimiento de la estructura. Una sola persona no puede estar atenta a todo.

Ahí aparece también el papel del servicio médico patronal. En ese conflicto, el que fundamentaba la reducción de personal era el servicio médico de la empresa, diciendo que había un trabajador de más. En los últimos años vimos un avance fuerte de esos servicios médicos: cuestionan certificados, presionan para reducir licencias, hostigan a compañeros lesionados o enfermos. A veces parecen tener más poder que los propios gerentes.

Un compañero accidentado o enfermo atraviesa angustia e incertidumbre. La empresa aprovecha ese momento para presionarlo. Le dice que vuelva antes, que su licencia no corresponde, que su certificado no alcanza. No porque el compañero sea

débil, sino porque está en una situación de vulnerabilidad. Por eso estamos denunciando a servicios médicos y centros médicos cuando actúan de esa manera.

Otra herramienta importante es la retención de tareas. Recuerdo una experiencia como delegado en Cargill. Había un compañero lesionado y la empresa decía que no había puesto para reubicarlo. Un día llegué y vi una fila de vagones para descargar. Llamé a la abogada del sindicato y le pregunté cómo hacer una retención de tareas. Me indicó cómo redactarla, la hice a mano, la firmé y frené el trabajo. No pasaron ni dos horas: apareció el puesto para el compañero.



Después, a partir de esa experiencia, se avanzó también en incorporar máquinas para evitar que los compañeros tuvieran que hacer fuerza para abrir vagones. Lo que se aprende en una planta puede trasladarse a otra si hay organización.

También discutimos riesgos específicos del proceso aceitero, como el trabajo con solventes. En las plantas de proceso hay presencia de hexano. Aunque el trabajador no tenga contacto directo, el solvente está en el proceso y tiene que haber vigilancia. Por

ejemplo, instalamos la necesidad de realizar estudios de hexanodiona a quienes trabajan en sectores donde puede haber exposición. Son discusiones que se fueron dando desde los comités mixtos y que permitieron incorporar controles que antes no existían.

Otro tema central son los turnos rotativos. En muchas plantas se trabaja con procesos continuos y jornadas de doce horas. Yo trabajé años así. Entraba una semana de noche, salía el lunes a la mañana, tenía franco lunes y martes, y el miércoles entraba a la tarde. El cuerpo no se acomoda. Comés mal, dormís mal, llegás a tu casa cuando todos arrancan el día y vos no podés ni levantar las piernas.

Ahora estamos trabajando junto con investigadores del CONICET y de la Universidad Nacional de Rosario para estudiar cómo impacta la rotación en los ritmos circadianos. Se hicieron extracciones de sangre y estamos esperando resultados. Para nosotros, esa información puede servir para discutir nuevas formas de organización del trabajo.

Pero la solución no puede ser que el desgaste lo absorba siempre el trabajador. Si una industria gana muchísimo con procesos continuos, tiene que generar más empleo. Hay que discutir más turnos, más compañeros, más descanso, no solamente cómo adaptar el cuerpo del trabajador a la producción.

Con la tecnología pasa algo parecido. Nuestra rama ya tiene un nivel alto de tecnificación. Puede haber más controles automáticos, sistemas de ingreso, balanzas, lectores, seguimiento de camiones. Pero en el proceso aceitero todavía hay mucho trabajo manual y mucho criterio obrero que no puede reemplazarse fácilmente.

En una planta de proceso continuo, el operario mira gráficos, anticipa problemas, decide maniobras, interpreta lo que puede pasar. Hay cuestiones de criterio, de experiencia y de conocimiento del oficio que no las resuelve una máquina. También hay mucho trabajo cooperativo: desde que entra un camión hasta que llega el producto al barco intervienen muchos sectores. Si un sector no coopera con otro, el proceso no funciona.

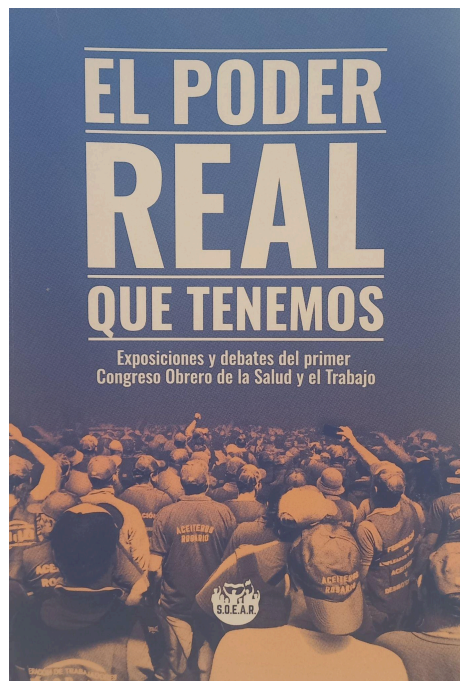
La forma patronal de negar ese trabajo cooperativo es convertir todo en procedimiento. Si algo falla, dicen que el trabajador no cumplió el procedimiento. Pero en la práctica hay saberes, coordinación y experiencia que la empresa no reconoce, aunque los necesita para producir.

Reforma laboral, organización y aporte al movimiento obrero

PL: En el contexto actual, atravesado por la reforma laboral, ¿qué puede aportar la experiencia aceitera al movimiento obrero?

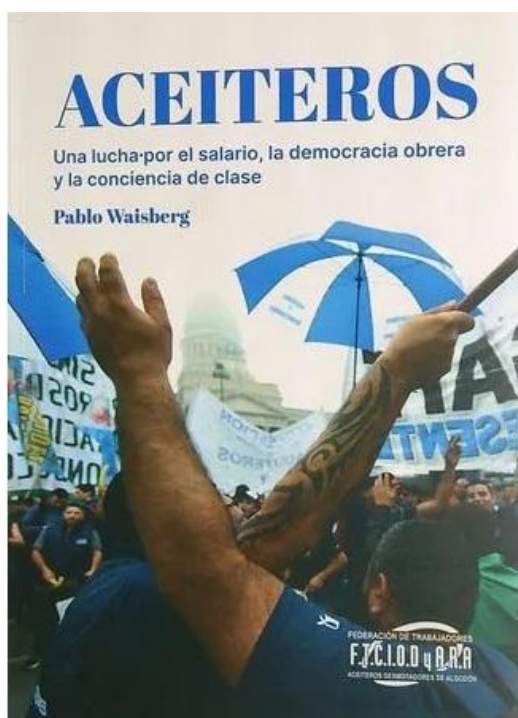
MP: La reforma desbalancea todavía más la relación de fuerzas a favor de las patronales. Pero esa relación ya venía desbalanceada. Lo que hace la reforma es desnudarlo y darle herramientas legales a las empresas.

Ahora bien, en los lugares donde hay organización sindical fuerte, donde hay delegados, donde hay construcción en la fábrica, la situación es distinta. Pueden venir



con banco de horas, vacaciones impuestas, limitaciones a la huelga o negociación individual. Pero si el problema que presentan como individual se transforma en colectivo, cambia la relación de fuerzas.

Hay mucho miedo. Y el miedo hace que el sindicato desaparezca de la cabeza de los compañeros. Por eso hay que poner otra cosa en la cabeza de las y los delegados: conocimiento, organización y experiencia. Nos preparamos durante años para defendernos dentro de la fábrica. Podemos perder, claro. Pero si hay organización, la patronal también tiene que pagar un costo.



El aporte más grande que puede hacer la Federación es mostrar una experiencia de construcción con objetivos claros. A nosotros nos llevó muchos años sostener una política centrada en salario, condiciones de trabajo y lucha contra la tercerización. Lo que logramos no fue porque las empresas fueran buenas ni porque pudieran pagar. Lo logramos porque hubo huelga, organización y una política sostenida.

En este contexto también aparece la necesidad de construir una alternativa sindical más amplia. El Frente de Sindicatos Unidos (FRESU) expresa una parte de eso: gremios que quieren enfrentar la reforma, que se juntaron, que pararon y que plantean la necesidad de una oposición real a la política del gobierno. Todavía es una experiencia reciente, pero abre una posibilidad.

Hoy no alcanza con reclamarle a otros sectores que hagan algo. Hay que construir. Y esa construcción tiene que partir de las experiencias reales de organización. La responsabilidad de la dirigencia sindical es crear una alternativa. Si no se construye, la bronca queda como catarsis o como reclamo a quienes están pasivos. El desafío es pasar de la queja a la organización.

Sobre el final de la entrevista se sumó Carlos Vallés, Secretario Gremial del S.O.E.A.R. El intercambio abordó las tradiciones obreras vinculadas a la salud laboral y la organización en los lugares de trabajo.

Allí se destacó la importancia de recuperar experiencias históricas en las que las y los trabajadores discutieron la salud, la seguridad y la organización del trabajo desde una perspectiva propia, articulando saberes obreros con el aporte de profesionales comprometidos. Esas tradiciones muestran que la salud laboral nunca fue solamente una cuestión técnica, sino también una disputa por el conocimiento, por las condiciones en que se trabaja y por la posibilidad de intervenir colectivamente sobre ellas.

También se señaló que esa memoria constituye una herramienta fundamental para la formación de nuevas generaciones de delegados y dirigentes sindicales. No para reproducir mecánicamente experiencias del pasado, sino para reconocer que otros trabajadores construyeron herramientas para intervenir sobre problemas similares a los actuales. Recuperar esas tradiciones forma parte de un desafío más amplio: fortalecer la organización y la capacidad de intervención de las y los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Materiales recomendados

- Acta Acuerdo F.T.C.I.O.D y A.R.A. - Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA): [Escala Salarial y Creación de los Comités Mixtos \(Abril 2016\)](#).
- Acta Acuerdo F.T.C.I.O.D y A.R.A. - Asociación de Desmontadores Algodoneros Argentinos: [Escala Salarial y Creación de los Comités Mixtos \(Marzo 2023\)](#).
- Censi, L., Mussi, M., Fridman, E., & Lozano, M. P. (2022). [Manual práctico de comités mixtos en salud y seguridad laboral para trabajadores y sus delegados y delegadas sindicales](#). FTCIODyARA.
- Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario. (2024). *El poder real que tenemos: Exposiciones y debates del primer Congreso Obrero de la Salud y el Trabajo*.
- Waisberg, P. (2025). *Aceiteros*. Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina.

“Los Nivaçle levantaron la Argentina”: memorias de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo indígena

Joice Barbosa Becerra¹

Introducción

La historia de la clase trabajadora en la Argentina suele contar poco sobre la participación de los pueblos indígenas. Se habla de inmigración transatlántica, de levantamientos obreros, de fábricas y sindicatos en el marco de una historia blanqueada. Poco se dice de los cuerpos indígenas que sostuvieron –y sostienen–, con su fuerza de trabajo buena parte del desarrollo productivo del país.



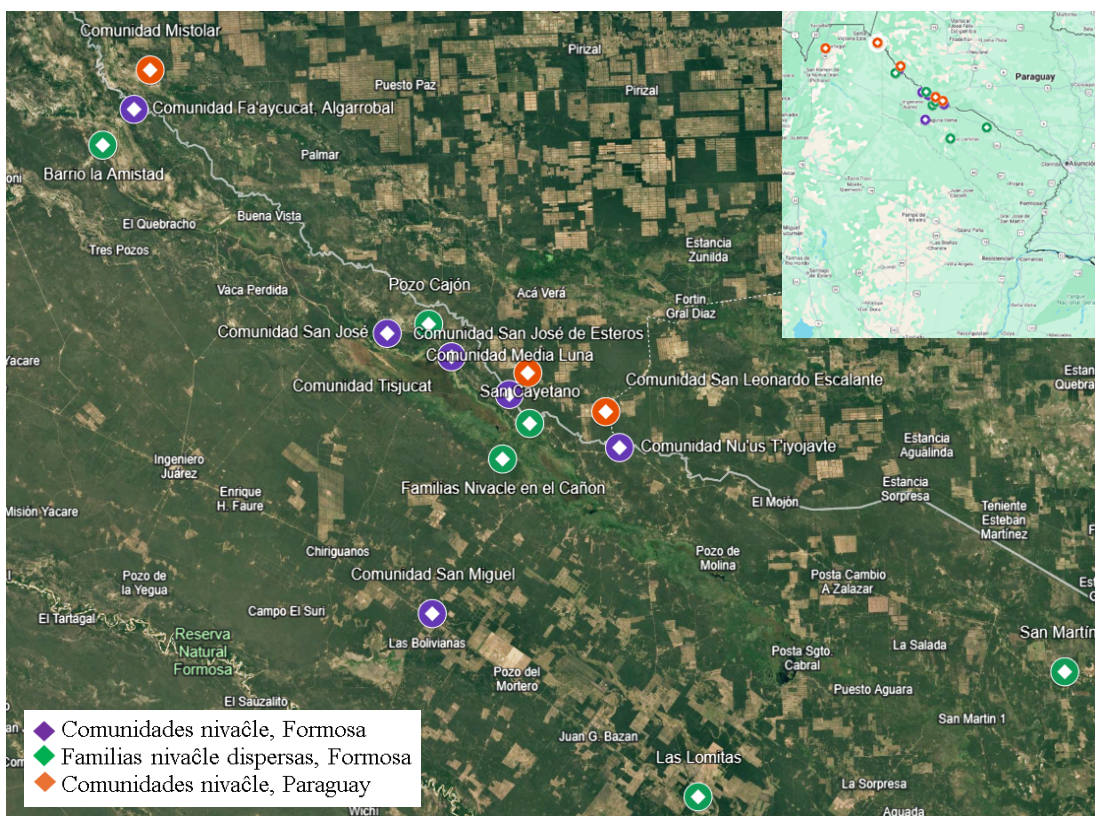
En el norte argentino, el pueblo Nivaçle fue incorporado de manera violenta a los circuitos productivos, especialmente en los ingenios azucareros, algodonerías y obreros. En principio no se trató de una inclusión voluntaria, sino de un proceso marcado por el despojo territorial, la persecución militar y la “necesidad de brazos” para la expansión agroindustrial.

En este texto se recuperan memorias nivaçle sobre el trabajo para mostrar algo que muchas veces queda oculto: que los pueblos indígenas no son solo sujetos culturales, sino también sujetos históricos que han participado activamente en la construcción de

¹ Doctoranda de Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (FILO-UBA). Integrante del Grupo de Investigación y Desarrollo (GID) en Violencia Estructural, Espacios y Sujetos Sociales, Universidad Nacional Tres de Febrero (UNTREF). El presente trabajo se enmarca en el proyecto “Violencia estructural, espacios y sujetos sociales: abordajes teóricos y aplicados desde un enfoque interdisciplinario y multisituado” de UNTREF. Correo electrónico: joicebarbosa@gmail.com
Imagen de portada: Ladrillera artesanal, comunidad San José. Foto: Joice Barbosa Becerra

la nación. Trabajadores y trabajadoras, cuya historia está profundamente ligada a la explotación, pero también a la resistencia.

Pensar esta historia también pone en discusión una cuestión clave en la Argentina, que la explotación del trabajo estuvo profundamente atravesada por la racialización. No todos los trabajadores fueron incorporados en las mismas condiciones. Para los pueblos indígenas, su incorporación al sistema del capital formó parte del genocidio perpetrado por el Estado nacional no reconocido en la historia oficial y persistente en las formas actuales de desigualdad y violencia estructural.



Mapa 1. Distribución comunidades nivaçle en la provincia de Formosa, Argentina.
Elaboración propia a partir de la localización en Google Earth

Este trabajo se enmarca en la investigación doctoral denominada "Las gentes del Pilcomayo: memorias de movilidad y asentamiento del pueblo Nivaçle en territorios de emergencia, provincia de Formosa". La estrategia metodológica adoptó un enfoque cualitativo de aproximación etnográfica, en diálogo con la Investigación Acción Participativa. Este trabajo se llevó a cabo entre 2015 y 2023 con comunidades nivaçle de la región del Pilcomayo, particularmente en San José (Río Muerto), *Fa'ayucuat* (cerca de El Potrillo), *Nu'us T'iyôjavate* (Lamadrid), San Miguel (Laguna Yema), *Tisjucat* (Gudalcázar) y otras localidades en la provincia de Formosa (Argentina), y la

comunidad San José de Esteros en el departamento de Boquerón (Paraguay) (ver Mapa 1 y 2).



Mapa 2. Localización del área de estudio: provincia de Formosa, Argentina.

Los Nivaçle del Gran Chaco: movilidad territorial y vida comunal

El pueblo nivaçle habita históricamente la región del Gran Chaco, especialmente en la zona del río Pilcomayo, en la frontera entre Argentina y Paraguay. En la actualidad, la mayor parte de sus comunidades se encuentran asentadas en el Chaco paraguayo, en Argentina se encuentran en el noreste de Salta y el noroeste de Formosa.

Pero para entender la historia del trabajo nivaçle, primero hay que entender algo fundamental: su territorialidad no es fija ni estática. Como dicen en sus memorias, "los nivaçle se desparraman". Esta expresión se refiere a una forma particular de habitar el espacio basada en la movilidad, el parentesco y el uso compartido del territorio.



Movilidad y trabajo nivaçle. Foto1: Cortesía Sergio Medina; Foto 2: Cortesía Eulogio Corvalán; Foto 3. Joice Barbosa Becerra

Antes de la colonización, los nivaçle "no tenían paradero", es decir que no vivían concentrados en un solo lugar, o no tenían una residencia fija. Se desplazaban según las estaciones, las lluvias, la disponibilidad de alimentos y las relaciones entre grupos familiares. El río Pilcomayo, el monte, las lagunas y los bañados formaban parte de un amplio territorio, recorrido y conocido.

En este contexto, el trabajo no estaba separado de las otras actividades de reproducción de la vida colectiva. La caza, la pesca, la recolección, la siembra y el cuidado del territorio eran prácticas organizadas en torno a lo que en el idioma nivaçle se conoce como *ni natshaai*, que podría traducirse como "trabajo comunal", un trabajo que no se puede vender ni comprar.

Las memorias nivaçle que evocan el tiempo en el que se vivía bajo esta forma de organización del trabajo, recuerdan que el alimento se acumulaba en una troja y se compartía. Lo que una persona o un grupo conseguían se distribuía entre todos. Sebastián Salazar explicaba el carácter comunal del *ni natshaai*: "antes eran cinco, seis expertos de la caza, la pesca, cinco o seis se van al río y traen al pueblo y la señora del hombre que trae el pez le reparte a toda la aldea y el otro le reparte para dos o uno

para su caldo. Toda la aldea, así era...las viudas también le dan. Así era el compartir de nuestros abuelos" (comunidad San José de Esteros, 2019). No se trataba solo de una forma de organización económica sino de un modo de relación social.

Desde miradas coloniales se ha querido instalar la idea de que este modo de organización social implica ausencia de trabajo. Por el contrario, se trata de otra forma de producir y sostener la vida.

La imagen del indígena "que no es productivo" "que no trabaja" es una construcción funcional a su posterior sometimiento. Porque para poder imponer un nuevo sistema económico: el capitalismo, basado en la subsunción de la vida al capital, primero fue necesario desvalorizar y deslegitimar las formas de vida preexistentes. No se trató solo de incorporar mano de obra, sino de reorganizar territorios y relaciones sociales.

Con el avance militar y la ocupación del territorio tras las campañas militares (1880-1940)², comenzó a imponerse otra lógica: la del *tashaai*, que significa "trabajo remunerado". A diferencia del *ni natshaai*, este tipo de trabajo implicaba la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un salario, muchas veces en condiciones de coerción.

Sin embargo, esta transformación de la organización social del trabajo nivaçle no fue total ni inmediata. Durante mucho tiempo –y hasta hoy- ambas formas coexistieron. El trabajo comunal no desapareció, pero fue restringido por la pérdida de territorios, la disminución de recursos naturales y la imposición de nuevas formas de organización del territorio.

El trabajo en los ingenios: violencia, disciplinamiento y desplazamiento forzado

La incorporación de los nivaçle al trabajo asalariado estuvo marcada por la violencia. Mientras avanzaban las campañas militares en el Gran Chaco, no solo se buscaba controlar el territorio: también se necesitaban trabajadores.

En ese mismo movimiento, se desplegó una doble lógica. Por un lado, la persecución, las matanzas y el despojo. Por otro, la demanda creciente de mano de obra para los ingenios azucareros, los obrajes, las algodonerías y otras explotaciones agrícolas. *Tostoaque* Margarita Areco lo recuerda así:

² El proceso de militarización del Chaco abarca el período comprendido entre la Guerra de la Triple Alianza contra el Paraguay (1860) y la vigilancia y patrullaje que ejerció la Gendarmería en la "última frontera", luego de la disolución del Regimiento de Gendarmería de Línea (1938). Sin embargo, la violencia institucional se extendió más allá de la disolución del Regimiento de Gendarmería de Línea, el caso más conocido es la masacre de Rincón Bomba en 1947, provincia de Formosa.

Que no viva la gente [nivaçle] de balde, dice. De balde el indígena porque no sabe nada, no sabe trabajar la tierra, así dice, yo escuchaba antes. Así que querían terminar todo. Quería terminar a todos los indígenas que no saben trabajar. Quiere quitar la tierra el blanco. Vivir acá todo. Por eso mezquina la gente [nivaçle] antes la tierra. Por eso es que la gente [nivaçle] está peleando por la tierra. Eso contaba papá antes (comunidad La Media Luna 2016).



"Indios de un ingenio en Tucumán". Imagen: Colección Archivo General de la Nación, Inventario 323126.

En estas palabras se condensa una idea central: la acusación de que los indígenas "no saben trabajar" fue utilizada para justificar tanto el despojo como su incorporación forzada al trabajo. Primero se desvaloriza su forma de vida; para después imponer otra. Los ingenios azucareros instalados en los márgenes del Chaco, entonces considerado un territorio "inexplorado", requirieron desplazar población indígena fuera de sus territorios de movilidad histórica, a diferencia de otros enclaves, como obrajes y algodonerías, que se establecieron dentro de los Territorios Nacionales del Chaco y Formosa (Bossert y Córdoba, 2015)³. Los informes públicos emitidos por el

³ Las plantaciones de caña en el norte argentino existen desde el siglo XVII, pero el uso sistemático de mano de obra indígena se consolidó hacia fines del siglo XVIII. A partir de la segunda mitad del siglo XIX, con la modernización de los ingenios en Salta y Jujuy, creció fuertemente la demanda de trabajadores, transformando estos espacios en verdaderas fábricas. Ingenios como Ledesma (1876), La Esperanza (1884), La Mendieta (1892) y San Martín del Tabacal (1920) concentraron población indígena proveniente del Chaco, especialmente de las zonas cercanas a los ríos Bermejo y Pilcomayo.

Departamento Nacional del Trabajo (DNT, 1907-1921)⁴ sobre los obreros indígenas en los ingenios destacaban que, salvo excepciones, estos no acudían "espontáneamente", sino que era necesario ir a buscarlos a sus "inestables aldeas" (Zavalía, 1915). En un primer momento, el reclutamiento estuvo a cargo de los llamados "sacadores" o "cazadores de indios" que se internaban en el Chaco y mediante incentivos económicos y en especie (pagos anticipados, provisiones, mercaderías, entre otros), conseguían trabajadores (Gordillo, 2010). Desde la década de 1910, los propios ingenios organizaron comisiones anuales custodiadas por fuerzas militares, incluso de manera conjunta, como la Esperanza y Ledesma, para abaratar los costos de los traslados (Niklison, 1917).

Aunque estos desplazamientos implicaban un gasto, la mano de obra del indígena del Chaco era la más barata, no solo porque el jornal era menor que el del obrero no indígena, sino también porque no requería vivienda (el indígena de Chaco armaba su choza de paja tal como lo hacía en su territorio tradicional) y porque, al estar destinado al trabajo estacional en la zafra, el ingenio se ahorraba el costo de la reproducción de su fuerza de trabajo durante el tiempo que no trabajaban allí (Iñigo Carrera, 2010). Al mismo tiempo, se destacaba que habían fracasado los intentos de reemplazar la mano de obra indígena con trabajadores de otra procedencia para las tareas vinculadas al surco (cortar, pelar y acarrear la caña, desmontar, hachar leña y construir cercos), en gran medida porque los indígenas del Chaco soportaban mejor las altas temperaturas y el arduo trabajo de la cosecha.

Hindúes, japoneses, españoles, italianos y turcos han pasado por los cañaverales sin lograr siquiera aproximarse a la habilidad, destreza y eficacia indígenas (...). Mientras los matacos, los tobas, chorotes y chunupies [Nivaçle] no se resistan a concurrir a los ingenios o el gobierno nacional no prohíba o dificulte su reclutamiento en los territorios del Chaco y Formosa, se les buscará siempre como hasta ahora, pues cualquiera sea el gasto que su asistencia al trabajo represente para las empresas, lo compensan ampliamente (Niklison, 1917, p.72).

⁴ Estos informes se encuentran consignados en los Boletines del Departamento Nacional del Trabajo (1907-1921). Son amplias descripciones sobre el trabajo de los obreros indígenas en los ingenios, que cuentan con revisiones de los libros de la administración, observaciones y anotaciones de entrevistas con caciques, militares y representantes de los ingenios. El primer informe de estas características fue el realizado por Biale Massé, en 1904, citado anteriormente en una nota al pie. Luego de creado el Departamento Nacional del Trabajo se realizaron otros informes relevantes como el de Vedia (1913), Vidal (1914), en el ingenio Ledesma; Zavalía (1915), en el ingenio La Esperanza; Niklison (1916), que además de informar sobre el trabajo de los indígenas en los ingenios de Jujuy, realizó inspecciones en los enclaves productivos de Formosa y Chaco (ingenios, algodonales y obrajes).

La discriminación salarial aplicada por las empresas azucareras se sostenía en una segmentación jerárquica de la fuerza de trabajo según criterios étnicos, que colocaba a los indígenas del Chaco "en lo más bajo de la escala en términos de salarios y condiciones laborales" (Gordillo, 2006, p.29).

Así, la explotación económica se basó en un proceso de racialización que reforzaba las jerarquías étnicas dentro y fuera del ingenio. En este contexto, el trabajo funcionó como una forma de disciplinamiento. No aceptar las condiciones impuestas implicaba exponerse a la persecución o directamente a la muerte. Como registran documentos de la época, quienes no se sometían eran perseguidos y no se les permitía "vivir tranquilos" (Memorias militares, 1885).

La administración diferencial de la vida se sostuvo sobre la producción sistemática de poblaciones racializadas como prescindibles, articulando explotación extrema del trabajo, despojo territorial y exposición permanente a la muerte. Los documentos de la época lo evidencian con claridad: Niklison (1917) advirtió que los indígenas se encontraban "muy sanos en el Chaco", pero que "en los lugares a que aportan periódicamente su concurso de trabajo, mueren a montones" (p.39).

Reconocer esto implica también discutir cómo se construyó esa historia. Porque no fue solo una historia de crecimiento agroindustrial, sino también de explotación y desigualdad. Y en ese proceso, la relación entre clase y raza fue central: no todos los trabajadores fueron incorporados de la misma manera ni en las mismas condiciones. Las memorias nivaêles describen un escenario de la vida cotidiana en permanente riesgo, incluso luego de haberse sometido. Compartimos un relato de Natalia Martínez:

Ella (la madre de Natalia) nos contaba que cuando era más chica, que no tenía hija, ella dice que fue a un pueblo caminando, al ingenio iun pueblo grande! Dice que iban caminando mucho (...). Acá paraba hace mucho el tren y si hubiera ido mi abuela en ese tren también la hubieran quemado pues... pero ella pasó por el otro lado por Juárez ahí por Guadalcázar, Río Muerto para allá y la otra gente dice que se vino en un tren para acá (Laguna Yema), entonces paraban aquí un rato. Se han ido por acá para El Quemado ahí dicen que le han quemado mucho. Por eso le dicen así (comunidad San Miguel, 2015).

A pesar de la violencia, el despojo y la explotación, el pueblo nivaçle resistió y se reorganizó, sostuvieron vínculos, saberes y formas de vida. En sus memorias, esta historia no aparece solo como sufrimiento, sino también como lucha por la tierra, por la vida y por la continuidad como pueblo. En ese sentido, los nivaçle no son solo víctimas sino que se asumen sujetos históricos. Y es desde ese lugar que también puede leerse una afirmación que recorre estas memorias y que hoy cobra nuevos sentidos: "los Nivaçle levantaron la Argentina".

Del ingenio al presente: continuidad de las violencias

Las memorias nivaçle muestran que las condiciones que marcaron esa incorporación al trabajo no han desaparecido. La explotación en los ingenios no fue un momento aislado, continúa bajo otras formas que hoy denominamos "violencia estructural" (Galtung, 2016).

En el oeste de Formosa, las comunidades nivaçle siguen organizando su vida en condiciones de precariedad. La sustracción de su trabajo persiste bajo otras formas: changas, trabajos temporarios, tareas mal remuneradas, sin estabilidad ni garantías.

Como explican las comunidades, estas formas de trabajo aparecen muchas veces como única alternativa frente a la falta de acceso a alimentos y territorio: En palabras de Tito González: "A veces me fui al monte para buscar algo para comer... A veces no hay. Hay días que no hay para comer" (comunidad Media Luna, 2015).

Aquí, el trabajo y la movilidad vuelven a aparecer, pero no como elección ni como parte de un ciclo propio, sino como respuesta a la escasez. Con la degradación ambiental producto de la desecación del cauce del río Pilcomayo y el impacto de la ganadería, la movilidad en búsqueda de fuentes de trabajo se vuelve, nuevamente como en el pasado, una imposición.

Al mismo tiempo, las prácticas del *ni natshaai* no desaparecieron. La búsqueda de alimento, la pesca, la recolección, el trabajo comunitario y el compartir siguen presentes, aunque cada vez más limitadas. Como dicen Florinda Servín y Guillermo López, "no vamos a dejar la costumbre de nosotros". Sin embargo, esa continuidad se da en condiciones profundamente distintas: con territorios reducidos, con la necesidad de pedir permiso para ingresar a otros campos, con menos recursos disponibles.



Cargando leña en el territorio Nivaçle. Foto: Joice Barbosa Becerra

Más allá de la persistente explotación económica, la continuidad de la violencia hacia los pueblos indígenas se expresa de múltiples maneras, porque aunque los Nivaçle fueron incorporados como trabajadores y aportaron con su fuerza de trabajo al desarrollo productivo del país, ese mismo Estado que los necesitó ha negado sistemáticamente su reconocimiento pleno como un pueblo preexistente, con derechos sobre sus territorios y respeto a sus formas de vida.

La frase que emerge en las comunidades: "nuestro terreno es chiquito", no es solo una descripción, sino una síntesis de ese proceso. El acceso a la tierra se ha reducido, la movilidad se encuentra restringida y las condiciones para sostener la vida colectiva se han deteriorado.

A esto se suman formas actuales de control y vigilancia. El territorio sigue siendo regulado por las fuerzas estatales. Como señala Sebastián Salazar: "Cuando queremos buscar pez tenemos que ir allá a Argentina a escondidas porque los gendarmes son muy argeles... dicen 'el nivaçle sale por acá'" (comunidad San José, 2018). La escena es elocuente, trabajadores que deben moverse a escondidas para conseguir alimento. La relación entre trabajo, territorio y control estatal sigue presente, aunque bajo otras formas.



Referentes de las comunidades Nivaële de Formosa, San José, 2023. Foto: cortesía Pablo Chianetta

En este contexto, la precarización del trabajo no puede separarse del despojo territorial ni de la negación de derechos. Las changas, los trabajos mal pagos, la dependencia de programas sociales, no son simplemente "falta de empleo": son parte de una larga historia de subordinación.

Consideraciones finales

Recuperar las memorias del trabajo nivaële permite poner en cuestión una idea muy extendida: que los pueblos indígenas estuvieron al margen del desarrollo del país. Lejos de eso, fueron parte central de ese proceso, aunque en condiciones de profunda desigualdad.

Pensar esta historia es también reconocer que la explotación del trabajo en la Argentina no puede entenderse sin considerar la relación entre clase y raza. La incorporación de los pueblos indígenas al sistema productivo estuvo atravesada por formas específicas de violencia, despojo y subordinación que no afectaron a todos por igual.

Pero también es reconocer algo más, que, a pesar de todo, el pueblo Nivaële y sus comunidades han sostenido la vida y el territorio y sus formas de organización.

Por eso, afirmar que "los Nivaçle levantaron la Argentina" no es solo una consigna. Es una forma de nombrarse como sujetos históricos frente a la invisibilización en la historia oficial, y también una interpelación a reconocer como sociedad a quienes, con su trabajo, hicieron también posible este país.

Referencias Bibliográficas

- Bossert, F., & Córdoba, L. I. (2015). El trabajo indígena en economías de enclave: Una visión comparativa (barracas caucheras e ingenios azucareros, siglos XIX y XX). En L. I. Córdoba, F. Bossert, & N. Richard (Eds.), *Capitalismo en las selvas: Enclaves industriales en el Chaco y Amazonía indígenas (1850–1950)* (pp. 111–128). Ediciones del Desierto.
- Galtung, J. (2016). La violencia: Cultural, estructural y directa. *Cuadernos de Estrategia*, 183, 147–168.
 - Gordillo, G. (2006). *En el Gran Chaco: Antropologías e historias*. Prometeo.
 - Gordillo, G. (2010). *Lugares de diablos: Tensiones del espacio y la memoria*. Prometeo.
- Iñigo Carrera, N. (2010). *Génesis, formación y crisis del capitalismo en el Chaco, 1870–1970*. UNSA (Universidad Nacional de Salta).
- Ministerio de Guerra y Marina. (1885). *Memoria presentada al Congreso Nacional en 1885*. Buenos Aires. Consultado en el Repositorio Digital de la Academia Nacional de la Historia (Argentina).
- Niklison, J.E. (1917). Investigación sobre los indios maticos trabajadores. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, 35, diciembre de 1917. Departamento Nacional del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Zavalía, R. (1915). Informe sobre las condiciones de trabajo de los indígenas en los ingenios azucareros. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, 31, 30 de junio de 1915. Editorial y lugar institucional: Departamento Nacional del Trabajo, Buenos Aires, Argentina

Materiales recomendados

- [Boletines del Departamento Nacional del Trabajo \(1907-1921\)](#)
 - [La movilidad ancestral nivaçle en Argentina y Paraguay](#)

Astarsa: el control obrero de la seguridad y la salud

Cuando los trabajadores tomaron en sus manos las condiciones de trabajo

Juan "Chango" Sosa¹

La toma de Astarsa y el pliego de los cinco puntos

Hace unos 53 años yo era trabajador en los Astilleros Astarsa de Tigre. Allí protagonizamos una experiencia inédita en la Argentina: una Comisión de Control Obrero de la Seguridad, la Salubridad y la Higiene elegida por los propios trabajadores. Puede decirse que el trabajo en el astillero



era brutal. Estaba naturalizado que por cada barco construido, moría uno o más compañeros en un accidente de trabajo; había un sentimiento trágico y de resignación. La gran mayoría de los obreros estaban con problemas de audición, algunos sordos, pues todas las tareas eran sobre planchas de hierro. Los más viejos trabajaron remachando, antes de que llegara la soldadura. Al ser todo de hierro como una gran campana, ¡y uno adentro! Otros estaban tuertos por trabajar sin antiparras. Eran habituales los problemas de esterilidad, y de úlcera, todas enfermedades profesionales no reconocidas por la patronal.

¹ Ex obrero naval. Fundador de la Agrupación Sindical "12 de Septiembre" y "José María Alessio". Promotor de la Comisión del Control Obrero de la Seguridad, Salubridad e Higiene. Fue Delegado Paritario y Congressional de la Federación de Obreros Navales Argentinos. Creador del Centro de Estudios del Trabajo (CET) en 1984. En la actualidad es integrante del Comité Asesor de Pulso Laboral (OCT - CITRA). El autor agradece la colaboración de Federico Vocos en la redacción de este artículo.

Unos días antes de que subiera al gobierno nacional el doctor Cámpora, se produjo un nuevo accidente en el doble fondo del barco. Superpusieron las tareas, al juntar a un soldador con un oxigenista, y uno de los compañeros se prendió fuego. En ese momento se paró el astillero, y a los pocos días el compañero José María Alessio muere en el Instituto del Quemado. Su muerte fue el hecho que desencadenó la toma del astillero. Era el 30 de mayo de 1973.



La lucha se ganó con un pliego de demandas que tenía cinco puntos:

1. El más sentido por los compañeros era que renunciara el cuerpo de seguridad e higiene de la empresa.
2. Que la empresa reconociera a un cuerpo de seguridad, salubridad e higiene compuesto por los mismos trabajadores.
3. Que se reincorporara a todos los compañeros despedidos por problemas políticos y gremiales de 5 años a la fecha.
4. Que la empresa pagara todos los días caídos en la lucha.
5. Que la empresa no tomara represalias contra los trabajadores.

La creación de la comisión

Cuando impulsamos la Comisión del Control Obrero de la Seguridad, la Salubridad y la Higiene partíamos de una idea muy simple: la salud de los trabajadores no podía quedar en manos exclusivas de la patronal, de los ingenieros de la empresa o de los funcionarios del Estado. Quienes conocíamos realmente los riesgos del trabajo

éramos nosotros mismos, porque los padecíamos todos los días. Por eso resolvimos que fueran los propios compañeros quienes controlaran las condiciones de trabajo y determinaran qué tareas eran seguras y cuáles atentaban contra nuestra salud y nuestra vida.

No se trataba de una comisión consultiva ni de un organismo de la empresa. Por primera vez los propios trabajadores asumíamos la facultad de inspeccionar, evaluar y dictaminar sobre las condiciones de trabajo. La salud laboral dejaba de ser una cuestión decidida exclusivamente por la patronal para convertirse en un terreno de intervención directa de los trabajadores.

La Comisión estaba integrada por seis titulares y seis suplentes, elegidos por votación directa de los trabajadores. Cada sección del astillero tenía representación propia (por ejemplo: dos soldados, dos carpinteros, dos caldereros, etc.). Además, los integrantes se renovaban cada seis meses y no



podían ser reelegidos inmediatamente. Buscábamos evitar que alguien se eternizara en el cargo y, al mismo tiempo, que la mayor cantidad posible de compañeros adquiriera experiencia y conciencia sobre los problemas de salud laboral.

Nuestro criterio no era el de la ley ni el de la burocracia; evaluábamos cada situación desde la experiencia concreta de los trabajadores. Muchas veces encontrábamos tareas que la legislación no consideraba insalubres, pero que en la práctica enfermaban a los compañeros y deterioraban sus condiciones de vida. Había lugares donde las tareas se realizaban al aire libre y los fuertes vientos impedían efectuar mediciones que permitieran encuadrarlas dentro de los parámetros legales. Sin embargo, cuando comprobábamos que un trabajo resultaba penoso, lo declarábamos igualmente insalubre.

Las primeras acciones

La primera medida importante fue realizar un relevamiento integral de las condiciones de trabajo. Convocamos al ingeniero Luis Mendiburu, de la Universidad Tecnológica Nacional, para medir los niveles de ruido en todo el astillero. Los resultados fueron

contundentes: incluso en espacios abiertos se superaban los límites permitidos por la legislación. A partir de esas mediciones se determinó que la totalidad de las tareas desarrolladas en Astarsa eran insalubres. La patronal intentó desconocer el resultado, pero finalmente tuvo que aceptarlo.

Ese reconocimiento tuvo consecuencias concretas. La empresa debió admitir que durante años había hecho trabajar a los obreros más tiempo del que correspondía en condiciones insalubres. Dictaminamos que todos los trabajadores tenían derecho a una jornada de seis horas y reclamamos el pago retroactivo de las horas trabajadas de más. Los compañeros podían optar entre cobrar ese tiempo o transformarlo en días de

vacaciones. La enorme mayoría eligió las vacaciones, recuperando así un tiempo de descanso que les había sido negado durante años.

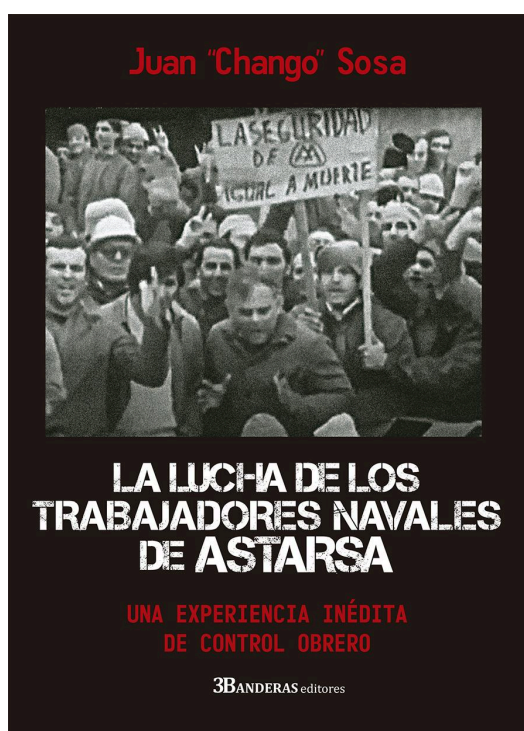
Transformar la vida cotidiana en el astillero

La Comisión también intervino para mejorar las condiciones cotidianas de trabajo. Logramos nuevos vestuarios con calefacción, duchas con agua caliente y agua potable en todo el astillero, ya que antes se tomaba agua del río. Exigimos una renovación más frecuente de la ropa y de los elementos de protección personal. Conseguimos transporte para los días de lluvia, que luego quedó de manera

permanente durante todo el año. También participábamos en la organización de la alimentación, armando los menús para toda la semana y obligando a la empresa a subsidiar el comedor en un 50% para los compañeros que quisieran utilizarlo.

Entre otras cuestiones, también recuperamos el salario de los trabajadores que habían sufrido accidentes laborales y quedado con secuelas físicas. La patronal les había bajado el sueldo al asignarles tareas de menor calificación.

Otro de los logros de la Comisión fue la incorporación de los trabajadores que integraban las cuadrillas que los contratistas externos llevaban al astillero. Eran compañeros que realizaban las tareas menos calificadas y a quienes no les garantizaban las mínimas condiciones de seguridad. Fue una pelea continua, porque



la empresa no quería ceder a nuestros reclamos. Primero conseguimos que se les entregara ropa de trabajo; después, que ingresaran al régimen de insalubridad. Finalmente, logramos que fueran incorporados como trabajadores efectivos en relación de dependencia.



El médico de fábrica elegido por los trabajadores

Otro de nuestros ejes fundamentales fue la medicina del trabajo. Impusimos a la patronal el derecho de la Comisión a elegir al médico de fábrica y elaboramos, junto con especialistas del [Instituto de Medicina del Trabajo \(IMT\)](#) de la Facultad de Medicina de la UBA, un programa de vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores. Estos profesionales colaboraban con distintas experiencias obreras orientadas a que los trabajadores pudieran intervenir directamente sobre sus condiciones de trabajo y su salud.

Cada trabajador debía contar con un legajo médico actualizado; se registraban enfermedades profesionales y accidentes; se realizaban exámenes periódicos, controles de reintegro después de licencias médicas y seguimientos específicos para quienes realizaban tareas riesgosas. El médico recorría los lugares de trabajo junto con la Comisión y participaba regularmente de nuestras reuniones.

Nuestra preocupación no era solamente registrar enfermedades ya declaradas, sino detectar tempranamente los daños que el trabajo producía sobre el cuerpo de los

compañeros. Entendíamos que la salud no podía definirse únicamente por los parámetros legales o administrativos. Nos interesaba comprender cómo envejecían los trabajadores, por qué se enfermaban y cuáles eran las causas que el sistema ocultaba detrás de estadísticas y reglamentos.

La ampliación de la experiencia

La experiencia fue tan importante que pudo extenderse a otros establecimientos. Cuando organizamos una comisión similar en el astillero Mestrina, una de las primeras medidas fue realizar un relevamiento médico general de todos los trabajadores. Gracias a ese trabajo se detectaron a tiempo graves problemas de salud en



varios compañeros y se implementó una libreta sanitaria personal que permitía a cada trabajador conocer y controlar su propia situación médica. De igual forma, vinieron trabajadores de distintas fábricas de la zona norte a conversar con nosotros para que le dijéramos cómo habíamos hecho para conformar la comisión.

A modo de cierre

Nuestro trabajo en la Comisión de Control Obrero, entre mayo de 1973 y los primeros meses de 1976, produjo que ningún trabajador perdiera la vida realizando su labor en el astillero.

La experiencia de Astarsa demostró que la salud laboral no debía quedar en manos exclusivas de la patronal. La Comisión integrada únicamente por trabajadores, resultó una herramienta que potenció nuestro poder en el lugar de trabajo, a partir de la capacidad efectiva para detener tareas y exigir modificaciones en los procesos de trabajo, por lo cual logramos transformar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores del astillero.

Materiales recomendados

- Archivo Nacional de la Memoria. (2022). [Resoluciones del Ministerio de Trabajo \(MT\) y disposiciones de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo \(DNHST\) sobre ASTARSA](#) [Documento de archivo digitalizado]. Catálogo del Archivo Nacional de la Memoria.

- Benencio, L. (2003). [La forma de la historia](#). En N. Doljanin, *La razón de las masas*. Nosotros la clase. Nuestra América.
- San Juan, C. (2009). [Control obrero de la higiene y seguridad](#). En 9.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- San Juan, C. (2014). [Control obrero de las condiciones y medio ambiente de trabajo: La salud de los trabajadores en la lucha popular: Una perspectiva histórica y de clase](#). Archivo Nacional de la Memoria.
- Sosa, J. (2021, 24 de octubre). [Los carteles y las fábricas: La experiencia de los Astilleros Astarsa](#). El Cohete a la Luna.
- Sosa, J. (2023). *La lucha de los trabajadores navales de Astarsa: una experiencia inédita de control obrero*. 3 Banderas Editores.
- Tigre. (2021, 7 de abril). [Toma de los astilleros ASTARSA \[Video\]](#). YouTube.

La salud obrera durante los críticos años setenta: la lucha en Dálmine Siderca - Grupo Techint

Pablo Javier Peláez¹

“La salud no se vende ni se delega, los riesgos se eliminan”

A principios de los años setenta el capitalismo occidental atravesaba una crisis estructural, de acumulación y de dominación. La llamada “estanflación” y la caída de la tasa de ganancia a nivel mundial, la crisis del dólar y el fin del sistema de Bretton Woods se combinaban con una radicalización de la lucha de clases y una intensa oleada de conflictos laborales en los países centrales, en la que los

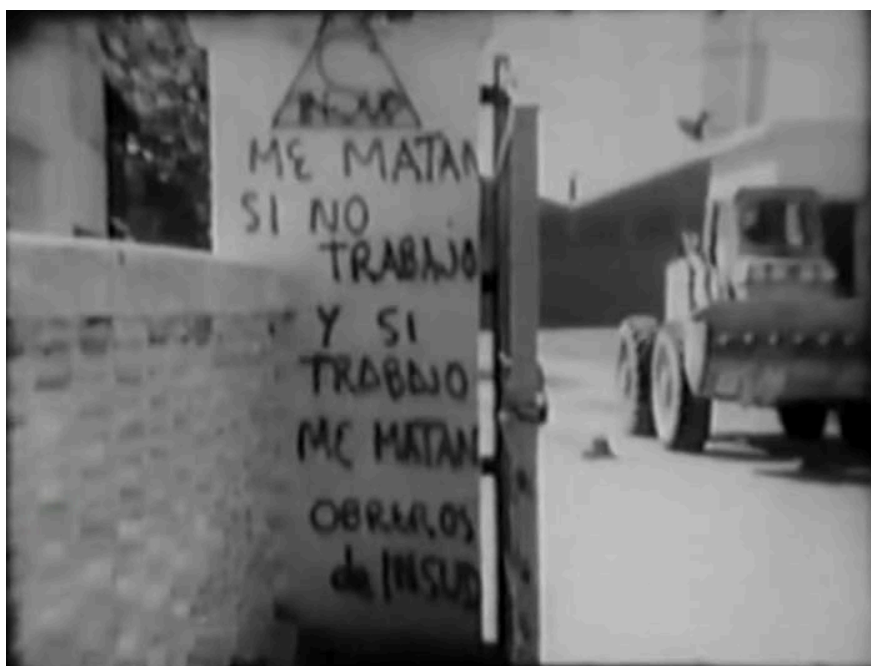


trabajadorxs cuestionaban la división del trabajo impuesta por el capital, el control de la producción y las condiciones de salud obrera, minando la estructura taylorista-fordista característica de la segunda posguerra (Antunes, 2013). Una de las experiencias de vanguardia en ese camino fue la llevada a cabo por técnicos, obreros

¹ Doctor en Historia por la Universidad de Buenos Aires. Docente e investigador especializado en historia de la clase trabajadora, el capital y los procesos represivos durante los años setenta. Correo: pablojpel@gmail.com

Imagen de tapa: Se observa de frente a Agostino Rocca, fundador de Dálmine-Siderca y el Grupo Techint. Aparecen otros gerentes de la empresa. De espaldas se encuentra Horacio Luque, quien desde 1970 era secretario general de la UOM seccional Campana. La imagen parece dar cuenta de un pequeño acto por la adquisición de una ambulancia para la organización sindical. Fuente: Cara a cara. Fotografías históricas de Alides Cruz desde 1957 a 1991. Tenaris, 2014.

y activistas de la automotriz Fiat en Turín, que dieron origen al denominado "modelo obrero italiano", que se convertiría en el contexto del "otoño caliente" en una guía de acción inmediata para la lucha por el control obrero de las condiciones de trabajo y la salubridad en toda Italia (Laurell, 1984). Una de las consignas del movimiento fue "la salud no se vende ni se delega, los riesgos se eliminan", que intentaba impugnar las formas de monetización de la salud como reforzar la idea de que la tecnología y la organización productiva y laboral podían ser transformadas por la acción y el control de lxs propios trabajadorxs desde sus espacios laborales, sin mediaciones.



"Me matan si no trabajo y si trabajo me matan. Obreros de Insud". Escena del film homónimo del cineasta y militante revolucionario Raymundo Gleyzer, desaparecido por la última dictadura en 1976, que aborda la lucha obrera contra el saturnismo y las enfermedades laborales en la metalúrgica Insud, de La Matanza, durante 1974.

En la Argentina de principios de los setenta la clase trabajadora encaraba un movimiento de ofensiva que, tras la victoria del peronismo luego de 18 años de proscripción, buscaba "explotar las nuevas condiciones políticas abiertas por la victorial electoral para modificar en su beneficio las relaciones de poder en la fábrica y la sociedad" (Pasado y Presente, 1973: 273). El conflicto centrado en el control de las condiciones de trabajo y la salud laboral, que hacía ancla en un proceso más largo ligado al fortalecimiento de la organización de lxs trabajadorxs industriales desde los espacios de producción, tuvo una importancia cualitativa durante aquellos años, vinculada a un alto grado de movilización desde la base, un creciente activismo e inserción de la organizaciones revolucionarias en el movimiento obrero, el cuestionamiento a la burocracia sindical, y la vigencia de la política del "Pacto Social"

llevada adelante por el nuevo gobierno peronista, que no permitía la discusión salarial directa. Los conflictos obreros en esa línea determinaron avances, que a nivel general quedaron plasmados en la creación del Instituto de Medicina del Trabajo de la UBA en 1973, en artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) aprobada en 1974, y en el auge histórico en las resoluciones de insalubridad laboral dictadas por el Ministerio de Trabajo durante la etapa, que acortaron de hecho la jornada laboral legal para miles de trabajadorxs.



Trabajadores del astillero Astarsa durante la toma de 1973, en reclamo contra las muertes obreras y la insalubridad laboral. Fuente: Archivo Nacional de la Memoria, Fondo Crónica.

Las demandas por accidentes de trabajo, condiciones insalubres, enfermedades laborales, ritmos de trabajo intensos e insuficiente atención médica actuaron como disparadores para la organización de agrupaciones sindicales, particularmente en las industrias más dinámicas del período como las petroquímicas, siderúrgicas y automotrices, en las que los procesos de trabajo intensivos generaban la exposición a cargas laborales fuertemente dañinas para la salud y un importante desgaste para el cuerpo obrero. Corrientes de militancia revolucionaria en el movimiento obrero, como el Movimiento Sindical de Base, se posicionaron contra las condiciones de insalubridad en las industrias y exigieron la creación de Comisiones Obreras de control de higiene y seguridad en industrias, obras, minas, astilleros, etc.²

Las demandas por salud presentaron una potencialidad política profunda, permitiendo poner en discusión aspectos del proceso productivo y establecer un punto de partida posible para la reapropiación de su control por los trabajadores, como ocurrió en el

² "Movimiento Sindical de Base. Alternativa de combate", Revista *Nuevo Hombre*, N° 61, abril de 1974.

caso paradigmático de los astilleros Astarsa, en el que, por medio de la Comisión Obrera de Control de Higiene y Seguridad desde 1973 los trabajadores pudieron fijar condiciones para las diferentes tareas realizando reconocimientos médicos integrales del personal y estudios sistemáticos de salubridad, establecieron una reducción del horario laboral manteniendo el salario, fijaron nuevas normas de seguridad, declararon insalubres determinadas tareas, supervisaron los resultados de las mediciones ambientales y los nuevos métodos de trabajo antes de su implementación; incorporaron trabajadores tercerizados a planta permanente con las mismas condiciones laborales, y lograron una reducción drástica de los “accidentes laborales” (Sosa, 2023).



Vista aérea del complejo siderúrgico Dálmine-Siderca, en Campana, lindante al Río Paraná.
Fuente: Fototeca Campana

La salud obrera en Dálmine-Siderca

La siderúrgica Dálmine-Siderca (DS), del Grupo Techint y ubicada en Campana, era una de las industrias más importantes del cordón industrial de la zona norte durante aquellos años, en la que se producía acero y tubos de acero para la perforación y extracción de petróleo. En la planta el proceso productivo siempre fue continuo, y los operarios trabajaban en tres turnos rotativos, con un régimen laboral mayoritario de seis por dos (seis días de trabajo y dos francos). Si bien el carácter continuo del proceso laboral y la existencia de turnos rotativos estaba justificado por necesidades técnicas en la sección de Acería (dadas las limitaciones existentes para el prendido y el apagado de los hornos), las secciones de laminación en frío y caliente únicamente

seguían ese régimen laboral por la determinación empresarial de aprovechar al máximo la maquinaria y aumentar así la valorización del capital. Por lo pronto, según ha sido demostrado en distintos estudios a nivel internacional, el trabajo en turnos con rotación implica severas cargas fisiológicas y psíquicas, incluyendo trastornos digestivos como úlceras, tensión nerviosa prolongada, insomnio, fatiga patológica y elevados índices de mortalidad por infarto, entre otras patologías. Durante la jornada, los trabajadores se exponían además a numerosos riesgos ambientales, químicos y sonoros, que se constituían como cargas laborales: el polvillo acumulado en los rieles, los humos y las altas temperaturas en el área de fundición, el ruido en los hornos, la continua tensión nerviosa



Trabajador cargando un horno de la Acería de DS, en 1962. Fuente: Cara a cara. Fotografías históricas de Alides Cruz.

producto del riesgo de sufrir accidentes en los trabajos en altura en los puentes grúa, los abrasivos utilizados para el corte de los tubos de acero, las partículas de acero esparcidas por el ambiente, entre otros. En distintas entrevistas con el autor, ex trabajadores señalaron que, al abandonar la planta luego de años de servicio, experimentaron problemas de corazón, estómago, oído, sexuales y del sistema nervioso. Una gran parte de quienes trabajaron en la fábrica presentan hasta la actualidad hipoacusia bilateral, mientras que otra gran cantidad de obreros fueron afectados históricamente por neumoconiosis, enfermedad derivada de la inhalación y acumulación del humo ferroso en los pulmones.

Las extremas condiciones de explotación de la fuerza de trabajo y la insalubridad laboral se presentaron históricamente como uno de los principales motivos de descontento obrero y de disputa con la patronal italo-argentina de la familia Rocca. En noviembre de 1974, el Ministerio de Trabajo aprobó un régimen de insalubridad laboral para la sección de acería tras un reclamo realizado por la UOM que retomaba las exigencias de distintas corrientes de activismo en la fábrica. La disposición trajo como

consecuencia que todos los trabajadores que se desempeñaban allí vieran reducida su jornada laboral a seis horas diarias, con el mismo salario, la prohibición de realizar horas extras, la obtención de un régimen jubilatorio especial, la creación de un nuevo turno de trabajo en la sección y un aumento inmediato en el número de trabajadores directos contratados. El régimen de insalubridad convivió contradictoriamente durante el período con formas de monetización de la salud obrera que el sindicato y la patronal negociaron en actas internas, como los premios por producción y productividad.



Colada de uno de los hornos eléctricos en la acería. Fuente: Siderca, por Marcos Zimmermann (1994).

Si bien en este caso la reivindicación central sobre la salud se ciñó al tipo de demanda respaldada por la dirigencia sindical metalúrgica, alineada al peronismo gobernante, que garantizaba una reducción en las horas de exposición de los trabajadores a las cargas laborales en la acería pero no apuntaba a eliminar definitivamente los causantes de la insalubridad, modificar aspectos del proceso de trabajo ni generar instancias de control obrero más permanentes, el régimen de insalubridad representó un avance de importancia para los operarios de la fábrica dentro de una "guerra de

posiciones" que se desarrollaba por el control de las condiciones laborales y el proceso productivo.

Que el régimen de insalubridad representaba un avance para lxs trabajadorxs quedó evidenciado en los intensos reclamos y demandas que la patronal desplegó en forma inmediatamente posterior a su aprobación, en distintas publicaciones, memorias y balances. La resolución fue denunciada tanto por el directorio de DS como por la principal cámara del sector, el Centro de Industriales Siderúrgicos (CIS), como una "grave medida" sin antecedentes a nivel de los países más avanzados en materia de higiene laboral, que se sustentaba en "estándares imprecisos" y que, sumándose a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo relativas a los descansos compensatorios por turnos rotativos, a la creación de nuevos puestos de trabajo por "demandas sindicales", la presión de "grupos de choque" y al "ausentismo" de la mano de obra en áreas vitales, explicaba el creciente "deterioro" y la "indisciplina" en las relaciones laborales, el encarecimiento del "costo salarial" y la caída de la producción, la productividad y la competitividad internacional del establecimiento (Peláez, 2020, 2024). Pocos meses después el fundador de la fábrica, Agostino Rocca, hacía referencias públicas a la "grave crisis de muy problemática solución" que atravesaba el país, la baja en la producción, el "ausentismo" y la falta de colaboración del personal como tres de las principales dificultades a las que enfrentaban las empresas siderúrgicas en el país.³ El discurso de la patronal siderúrgica se vinculó gradualmente con denuncias más generales realizadas por otros empresarios y funcionarios del gobierno de Isabel Perón en torno a la presencia de "agitadores", "infiltrados" y una "subversión industrial" en los espacios de trabajo, que fue dando asidero a la creciente represión contra trabajadores y activistas político-sindicales, fundamentalmente a partir del "Operativo Serpiente Roja del Paraná" (Carminati, 2018).

Para la empresa se trató de un nudo crucial a resolver ya que en 1974 iniciaba el plan de ampliación productiva más importante de su historia, que le permitiría incorporar la tecnología de vanguardia en la actividad y comenzar a posicionarse competitivamente en el mercado mundial de tubos. Entre 1973 y 1976 la cantidad de trabajadores contratados en forma directa en la fábrica creció cerca de un 30%, con un particular salto desde la aprobación del régimen de insalubridad en 1974, mientras que la cantidad de toneladas producidas por trabajador anualmente considerando ambas

³ Revista Mercado N° 314, 28/08/1975

secciones fue marcadamente decreciente: se pasó de 120 toneladas producidas por trabajador en 1973-74 a 86 en 1975-76.⁴

La revancha del capital

Tras el golpe de Estado de marzo de 1976 la clase trabajadora fue duramente atacada por una serie de políticas represivas, económicas y laborales. En línea con las demandas patronales, la citada Ley de Contrato de Trabajo fue modificada en mayo de 1976. El nuevo artículo 200 estableció que previo a declarar la insalubridad de un espacio laboral debía intimarse al empleador a adecuar ambientalmente el lugar; y además, introdujo la posibilidad de apelar judicialmente tanto la declaración de insalubridad como su cese.⁵ En forma complementaria, se aprobaron una serie de decretos como el 1895/77 y el 267/79, que excluían la posibilidad de declarar insalubres a tareas laborales específicas. De conjunto, esta política habilitó una revisión de los regímenes de insalubridad aprobados durante el período previo, lo que produjo concretamente que, entre 1976 y 1983, se aprobaran 380 declaraciones de tareas como "normales" frente a apenas 62 casos en los que se declararon nuevas tareas como "insalubres" (San Juan, 2019).

Durante marzo de 1978, finalizado el grueso de la ampliación de la planta y tras un pedido presentado por la empresa, equipos técnicos de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo se presentaron en dos oportunidades para realizar revisiones de las innovaciones y tiempos de exposición a los contaminantes. Citando el "espíritu" de la nueva LCT y el mencionado artículo 200, los técnicos estatales recomendaron revertir la declaración de insalubridad para casi todas las tareas de la acería, y en agosto de ese año, el ministro de Trabajo Horacio Liendo dejó definitivamente sin efecto la resolución. La decisión se enmarcó en el objetivo general expresado por la última dictadura en la nueva LCT de "restablecer el orden indispensable en la relación trabajo empresa" y "normalizar" las relaciones laborales en el ámbito fabril, para lo que consideraba necesario eliminar todos los derechos laborales conceptuados como excesos del "poder obrero" en los ámbitos productivos (Basualdo & Jasinski, 2016).

Durante el período, la patronal logró arbitrariamente avanzar sobre otras condiciones laborales. Fue eliminado el régimen de relevos para los puestos que contaban con mayor exposición a cargas laborales, y se declararon por primera vez sectores de la

⁴ Datos extraídos de los balances empresariales. *Siderca*, Memoria y Balance, 1974-1976.

⁵ Ley 20.744/76, disponible en www.infoleg.gob.ar.

producción como "servicios ininterrumpibles", en los que los trabajadores debían asistir sin importar feriados o paros, y hacer hasta una doble jornada laboral en el puesto ante la ausencia de algún compañero. En su balance de 1976 el CIS destacaba que algunos aspectos "agudos y difíciles" característicos de las relaciones laborales durante la etapa previa en la siderurgia, como el "deterioro del orden interno en las fábricas" y el decrecimiento de la productividad, cesaron en marzo de 1976, con el "cambio de gobierno" y la "eliminación" por las nuevas autoridades de los "dirigentes responsables de las situaciones descriptas".⁶ Al mismo tiempo, el directorio de DS destacaba que la actividad se había "normalizado" y que las relaciones laborales ahora transcurrían "en un clima de mutua comprensión" entre la gerencia y los trabajadores.



Representación gráfica de la articulación de intereses entre las Fuerzas Armadas y la patronal de DS (actual Tenaris Campana) durante la última dictadura. Este montaje se utiliza desde hace años en las movilizaciones en Zárate y Campana para conmemorar los aniversarios del golpe de Estado de 1976.

Se hablaba incluso de un "trabajo a pleno ritmo con total colaboración del personal, sin conflictos gremiales" y se enfatizaba que los trabajadores venían demostrando una "elevada responsabilidad y esclarecimiento al confiar el mejoramiento de su situación en el aumento de la producción y la productividad".⁷ Entre 1975 y 1980 la empresa logró un salto cualitativo en la explotación de la fuerza de trabajo: el "costo laboral" por tonelada producida para la empresa disminuyó casi exactamente a la mitad, mientras que la productividad laboral aumentó casi en un 50%. (Peláez, 2024)

⁶ Centro de Industriales Siderúrgicos, *La siderurgia argentina 1975-76*

⁷ *Siderca*, Memoria y Balance, 1977.

La revancha patronal en términos de derechos laborales fue inescindible del salto represivo bajo la implementación del Estado Terrorista a nivel nacional, y de su articulación con las prácticas de violencia empresarial a nivel del establecimiento y el territorio, que incluyeron desde la militarización de la fábrica hasta secuestros de trabajadores dentro de las secciones y la utilización de espacios como el Club Dálmine como centros clandestinos de detención (AEyT FLACSO, CELS, PVyJ, y SDH, 2016). Mientras que el cuerpo de delegados de la fábrica y las comisiones internas fueron intervenidas y purgadas de sus representantes más combativos, DS resultó una de las empresas con mayor cantidad de trabajadorxs, activistas y dirigentes políticos y sindicales perseguidos: entre 1975 y 1980 fueron detenidxs, desaparecidxs, asesinadxs, forzadxs a migrar, y/o secuestradxs y liberadxs, al menos noventa trabajadorxs de las fábricas y contratistas del grupo Techint en la zona, siendo que la mitad de ellxs permanece desaparecido hasta la actualidad.

Palabras finales

Las luchas contra las condiciones de insalubridad laboral y por el control obrero de la producción fueron nudos centrales de la álgida conflictividad social y política, y parte fundamental de los proyectos de poder puestos en juego por lxs trabajadorxs y las organizaciones revolucionarias durante los años setenta, no sólo en nuestro país. La reestructuración capitalista neoliberal, que contó en Argentina con el punto fundante del genocidio perpetrado por la última dictadura cívico-militar, barrió con aquellas perspectivas por medio de la represión, la reconfiguración del poder económico, la reconversión de las estructuras de control patronal y la extrema precarización de las condiciones de trabajo. Las consecuencias permanecen hasta la actualidad.

En un presente marcado por renovadas guerras, genocidios, violencias patronales y formas de precarización del trabajo y la vida resulta fundamental retomar la experiencia histórica de luchas de nuestra clase trabajadora para no seguir repitiendo como mantra aquel fragmento de la canción de Daniel Viglietti que rezaba "me matan si no trabajo, y si trabajo me matan. Siempre me matan, me matan, ay, siempre me matan".

Referencias bibliográficas

- AEyT FLACSO, CELS, PVyJ, & SDH (2016). *Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad. Represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado*. Posadas: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones.
- Basualdo, V., & Jasinski, A. (2016). La represión a los trabajadores y el

movimiento sindical. En G. Águila, S. Garaño, & P. Scatizza (Eds.), *Represión estatal y violencia paraestatal en la historia reciente argentina: Nuevos abordajes a 40 años del golpe de estado*. FAHCE-UNLP.

- Carminatti, A. (2018). Del «ausentismo» a la «subversión industrial». La construcción discursiva de un enemigo (1974-1976). En S. Simonassi & D. Dicósimo, *Trabajadores y sindicatos en Latinoamérica*. Imago Mundi.
- Laurell, A. C. (1984). Ciencia y experiencia obrera: La lucha por la salud en Italia. *Cuadernos Políticos*, 41, 63-83.
- Pasado y Presente (1973). El significado de las luchas obreras actuales. *Revista Pasado y Presente*, 2/3.
- Peláez, P. (2020). ["Si va hablando solo por la calle: Trabaja en Dálmine". La salud obrera como campo de disputa en una gran empresa siderúrgica: Entre la resistencia de los trabajadores y las prácticas de violencia estatal y empresarial \(1974-1978\)](#). *Revista Páginas (Universidad Nacional de Rosario)*, 28.
- Peláez, P. (2024) «[Disputas Por La Salud Obrera y El Control En La Siderúrgica Dálmine-Siderca, Del Grupo Techint: Estrategias de Lucha y Organización Obrera, y Violencia Estatal-Empresarial \(1974-1979\)](#)». Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires.
- Sosa, J. (2023), *La lucha de los trabajadores navales de Astarsa. Una experiencia inédita de control obrero*. 3 Banderas.

Materiales recomendados

- [Documental de Raymundo Gleyzer \(1974\). "Me matan si no trabajo y si trabajo me matan"](#).
 - [Peláez, Pablo \(2021\). El Grupo Techint: pasado y presente de la violencia empresarial contra sus trabajadorxs](#)
 - [Imágenes de la toma de los astilleros ASTARSA \(mayo de 1973\)](#)
 - [Secretaría de Derechos Humanos de la Nación \(2022\). "Responsabilidad empresarial en las violaciones de derechos humanos en Argentina"](#)
 - [Documental de Silbando Bombas \(2024\), "Ellos fueron, ellos son. Su golpe, nuestra lucha"](#)
 - [Campos, Luis \(2023\), "Legislación laboral durante la última dictadura militar", en *Efemérides de Historia Obrera \(24 de marzo\)*](#)

El asbesto en México: situación actual e iniciativas de cambio

Jorge Rubén Afarian¹

Introducción

En este trabajo realizaré un breve recorrido por el estado actual de la regulación del asbesto en México, junto con una descripción de la nueva iniciativa normativa de erradicación del asbesto, presentada en 2024 ante la Cámara de Diputados de este



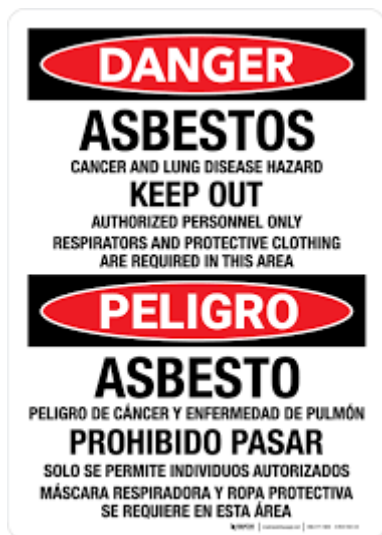
país. Analizaré el proceso de investigación colaborativa en San Pedro Barrientos, que desembocó en la redacción de dicho proyecto de ley. Por último, aportaré algunas breves reflexiones sobre la importancia de la temática como problema de salud y medio ambiente, y sobre su prohibición como un paso esencial para el cuidado de salud pública en México y en el resto del mundo.

El asbesto. Sus riesgos para la salud y el medio ambiente

El asbesto es un mineral muy conocido tanto por sus propiedades técnicas, que explican su uso extendido en numerosas actividades económicas, pero sobre todo por sus efectos perniciosos para la salud y el medioambiente. El término asbesto, proveniente del griego y asociado a la idea de lo inextinguible, y su sinónimo amianto, vinculado a lo incorruptible, engloban seis minerales con un alto grado de resistencia a las altas y bajas temperaturas.

¹ Doctor en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires (UBA/CONICET). UNAM, Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM, Becario del Instituto de Investigaciones Jurídicas, asesorado por el Dr. Enrique Mauricio Padrón Innamorato. Correo electrónico: jorge.afarian@gmail.com

Por ello, dichas fibras fueron y son utilizadas en múltiples sectores industriales: en la industria automotriz, naval, aeronáutica y ferroviaria, principalmente para fricción y aislación; en la industria petrolera y petroquímica, en centrales eléctricas y electrodomésticos, por su capacidad de aislación térmica; en la industria del



caucho, plástico, cartón y acero; en la industria farmacéutica, de bebidas y alimentación, para talcos y filtros; en la industria textil, por su resistencia al fuego y al calor; y en la construcción, especialmente en productos de fibrocemento.

Estas fibras han sido comercializadas masivamente y utilizadas en todo el mundo a partir de los primeros años del siglo XX. La variabilidad en sus propiedades fisicoquímicas, su versatilidad, afinidad con otros materiales (que permiten aglutinarlas o tejerlas) y su bajo costo en el mercado, extendieron su uso a una amplia gama de insumos industriales.

Una de las características más salientes del asbesto es que sus fibras son pequeñas y fuertes, similares a una aguja y se descomponen con facilidad, sin perjuicio de su tolerancia a las altas y bajas temperaturas.

Por su elasticidad, la unión de dichas fibras no presenta mayores dificultades, pero si se rompen o se desprenden, su presencia en el aire puede generar daños graves al medioambiente, sobre todo a partir de su inhalación por parte de los humanos, que puede generar patologías en los pulmones, desde el engrosamiento de pleura, neumoconiosis, placas pleurales y asbestosis hasta cáncer de pulmón y mesotelioma de diversa índole y gravedad². A ello se suman otros tipos de cáncer, como el de ovario, laringe y testículo. El mesotelioma es de las enfermedades más complejas de tratar y el porcentaje de sobrevivencia es extremadamente bajo, si no prácticamente nulo (Selikoff y Lee, 1978; Mossman y Gee, 1989).

Las enfermedades relacionadas con el asbesto ocasionan un promedio de 255.000 muertes al año en todo el mundo, de las que 233.000 se encuentran relacionadas con exposiciones laborales (Furuya et al., 2018). Debido al largo periodo de latencia de estas enfermedades (de hasta 40 años), aunque se suprimiera su utilización de

² Para información sobre México, ver Cabello López et al. (2025).

inmediato el número de muertes que provoca solo comenzaría a disminuir después de varios decenios.

Por todas estas características, es urgente la prohibición total de este mineral. Si bien México cuenta con normativas relativas al manejo y disposición del asbesto en la actualidad, como veremos, no hallamos una norma de prohibición general en el país.

Situación regulatoria del asbesto en México

En el plano de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la salud y el ambiente son caracterizados como derechos humanos fundamentales, los que se encuentran incluidos en el art. 4º, que establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado se compromete a garantizar el respeto a estos derechos, por lo que el daño y el deterioro ambiental



generará responsabilidad para quien lo provoque. A su vez, el art. 25 sobre los deberes del Estado en materia de desarrollo, expresa que bajo criterios de equidad social, productividad y sustentabilidad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.

Por otro lado, y también a un nivel supralegal, México ha ratificado numerosos convenios de la OIT que refieren directamente a la salud y el ambiente en el trabajo, tales como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (fundamental), el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42), el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), entre muchos otros. Además, ha ratificado el Acuerdo de París, en 2016, y el Acuerdo de Escazú, en 2020, que tratan temáticas como la transición ecológica, la protección de los y

las defensoras ambientales y la responsabilidad agravada en materia de deterioro del medio ambiente.

En materia de normativa interna, una de las más importantes es la "NOM-125-SSA1-2016, que establece los requisitos sanitarios para el proceso y uso de asbesto", dictada en 2016. La norma explica que el asbesto afecta principalmente al sistema respiratorio, en particular los pulmones y la pleura. Agrega que los problemas asociados con la exposición al asbesto se presentan años después de la exposición, por lo que la duración de ésta, la densidad, la dosis y la concentración de las fibras de asbesto están relacionadas con los daños a la salud. A ello se suma que el asbesto se incluye además dentro de los carcinógenos químicos comprobados ocasionando carcinoma broncogénico y mesotelioma pleural.



Por ello, de acuerdo con el art. 1.1., el objeto de la norma es "establecer las especificaciones sanitarias que deben cumplir los establecimientos dedicados al proceso y uso del asbesto, con el fin de reducir los riesgos a la salud del personal ocupacionalmente expuesto a las fibras de asbesto". La norma es obligatoria en todo el territorio nacional para las personas físicas y morales que se dediquen al proceso y uso del asbesto. Es decir, la ley no establece una prohibición expresa del asbesto en México, sino que lo limita a la reducción de riesgos, específicamente laborales, sin aludir a la salud pública. Posterior a esta ley, hallamos el "Anexo Técnico del año 2020", sobre el servicio público de transporte de pasajeros de la Ciudad de México, que establece el uso de frenos de disco de fricción delanteros y traseros con materiales libres de asbesto³.

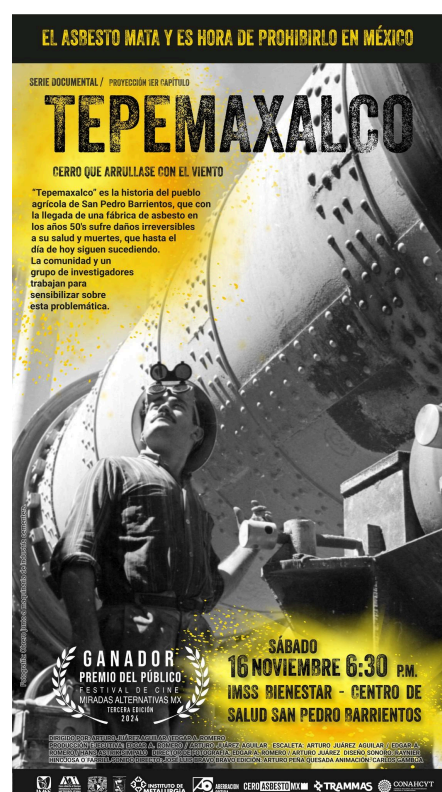
³ Burgeño Duarte explica que, además de todas las normas citadas, el plexo mexicano es ineficaz y contradictorio en el tratamiento del asbesto, como la "Ley Federal de Responsabilidad Ambiental (7 de junio 2013), Ley General de Cambio Climático (6 de junio 2012), Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (28 de enero 1988), Reglamento de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente en materia de evaluación del Impacto Ambiental (30 de mayo 2000), Reglamento de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente en materia de registro de emisiones y transferencia de contaminantes (3 de junio 2004), Reglamento de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente en Materia de Prevención y Control de la Contaminación de la Atmósfera (25 de noviembre 1988), Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Sanidad Internacional (7 de octubre 1985)" (2024: 98).

Más allá de toda esta normativa, México aún no cuenta con disposiciones claras sobre control, detección, remoción y eliminación del asbesto, cuestión que ha suscitado numerosas presentaciones ante el Congreso para su prohibición definitiva, en concordancia con las tendencias internacionales en medio ambiente y salud pública. Esta cuestión es aún más importante ante hechos recientes de contaminación extrema en diversos estados⁴. En los próximos puntos abordaremos algunas características del proyecto de investigación colaborativo que dio lugar a la iniciativa de ley de erradicación del asbesto.

San Pedro Barrientos y la iniciativa de ley

La iniciativa es el producto de un trabajo de investigación colaborativo realizado en San Pedro Barrientos, en el marco del proyecto: "[Abordaje transdisciplinario de la epidemia de mesotelioma maligno pleural](#)". En el marco de ese proyecto de investigación se obtuvieron los resultados que dieron lugar a la redacción de la propuesta legal. Es por ello que allí intervinieron los más variados conocimientos, como el de juristas, sociólogos, antropólogos, geólogos, médicos, enfermeras y trabajadores sociales, entre muchos otros⁵.

La comunidad de San Pedro Barrientos (Tlalnepantla de Baz, Estado de México) ha sido una de las más afectadas por la contaminación de asbesto, puesto que allí se han desarrollado industrias de aquel mineral por más de medio siglo. En este aspecto, la empresa más importante, y también la más dañina, fue "Asbestos de México", la que cerró sus puertas en el año 1998, es decir, hace más de 25 años⁶. Como parte de las acciones del proyecto, se tomaron muestras de la superficie del suelo de los alrededores de la mencionada fábrica, incluyendo banquetas, parques, terrenos



⁴ Por ejemplo, en Veracruz: [El desastre ambiental que Carlos Slim Helú intentó ocultar: millones de mexicanos respiraron asbesto por culpa de una compañía del magnate](#). (2026, 2 de marzo). *Ámbito*.

⁵ Proyecto de investigación N° 319014, dentro de la convocatoria de los Programas Nacionales Estratégicos FORDECYT 2020-21: "Proyectos nacionales de investigación e incidencia sobre procesos contaminantes, daño tóxico y sus impactos socioambientales asociados con fuentes de origen natural y antropogénico", del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT).

⁶ En 2025, se estrenó un documental sobre esta comunidad, llamado "[Tepemaxalco: Cerro que arrullase con el viento](#)".

baldíos, canchas de fútbol, viviendas, cocheras, zonas de juegos infantiles, entre muchos otros espacios. Los resultados arrojaron valores muy altos de presencia de asbesto en el ambiente, junto con su dispersión en zonas poblacionales más alejadas. Estos resultados, junto con numerosos casos de mesotelioma pleural, cáncer de pulmón y muertes de personas de la comunidad (trabajadores, vecinos y familiares de personas que han manipulado el asbesto), dieron lugar a la puesta en marcha de la iniciativa de ley.



La experiencia resulta especialmente relevante ya que reflejó un trabajo interdisciplinario, que incluyó acciones de incidencia y concientización hacia dentro de la comunidad, pero que al mismo tiempo dieron impulso a la presentación de esta iniciativa por parte del mismo colectivo. Esta característica le da una importancia particular al proyecto, puesto que es producto de un diálogo constante entre la academia y la comunidad. De este modo, el caso es un claro ejemplo del impacto que la investigación puede tener en las políticas públicas y en el planteamiento de mejoras para la calidad de vida de las personas.

El proyecto de ley

Entre las características más salientes del proyecto, es posible señalar las siguientes:

1. Garantizar la salud pública y un medio ambiente sano y de calidad en todo el territorio mexicano.
2. Prohibición de las exportaciones e importaciones como materia prima y/o productos manufacturados con asbesto.
3. Prohibición del uso, obtención, elaboración, fabricación, conservación, mezclado, acondicionamiento, envasado, manipulación, transporte, distribución, almacenamiento y expendio o suministro de asbesto.
4. Prohibición de la comercialización, empaquetado o reempaquetado, venta, distribución y suministro, aún gratuitamente del asbesto en fibra o roca, polvo o capas, desperdicio o desecho del asbesto y productos derivados.

5. Obligación del establecimiento de procesos de remoción, demolición, reparación, mantenimiento y sustitución del asbesto o de los materiales que contienen asbesto.
6. Obligación de vigilancia en salud y epidemiológica a cargo del Estado.
7. La posibilidad de que cualquier persona pueda presentar ante la autoridad correspondiente una denuncia en caso de observar el incumplimiento de las obligaciones de la futura ley.
8. Establecimiento de sanciones administrativas a los responsables, como amonestaciones y apercibimientos, multa, clausura temporal o definitiva y/o parcial o total y arresto por hasta treinta y seis horas.

Conclusiones

La experiencia que brevemente relatamos sintetiza las relaciones intrínsecas entre el derecho y los hechos. La iniciativa, producto de una investigación aplicada y de incidencia, no solo contó con la colaboración de profesionales, sino que también implicó la participación de la comunidad, de tomar el "problema en sus manos" con el fin de denunciar el flagelo del asbesto en México, pero sobre todo, como estrategia de cuidado colectivo, tanto para las generaciones presentes como para las futuras. De este modo, el derecho se encuentra empapado de las circunstancias sociales que lo inspiraron, con la colaboración activa de los/as destinatarios/as.

La iniciativa de ley, sea o no aprobada, es un legado tanto para los y las habitantes de México, como para los países que aún no han prohibido el asbesto en su territorio. Si bien el asbesto ha sido prohibido en numerosos países⁷, el número dista de ser mayoritario⁸, la experiencia de San Pedro Barrientos puede ser de gran utilidad para concientizar a otras comunidades de México y del resto del mundo, y así incentivar su participación activa en materia de políticas públicas y normativa general. Las comunidades no son solo víctimas de la contaminación ambiental, sino que también pueden ser agentes de cambio de su propio presente y futuro.

Materiales recomendados

- Burgueño Duarte, L. B. (2024), "Por la urgente erradicación del asbesto en México", en Reyes Vázquez, A. A. y Jiménez Ojeda, O. D., *Educación superior*

⁷ Un listado actualizado puede consultarse aquí:
http://www.ibasecretariat.org/alpha_ban_list.php

⁸ Los focos más importantes de producción y exportación de asbesto son Canadá, Brasil, Kazajstán, China, Rusia, que en su mayoría son países muy competitivos y con economías fuertes.

con responsabilidad social hacia un futuro próximo, Chiapas: Universidad Autónoma de Chiapas.

- Cabello López, A., Pérez Castro, E., Aguilar Madrid, G., Jiménez-Ramírez, C., Juárez Pérez, C., Stang, A., Johnen, G., Jöckel, K-H. & Behrens, T. (2025), "Geographic analysis and trends in mortality from mesothelioma in Mexico 1998-2022", *International Journal of Epidemiology*, Vol. 54, N° 6.
- Furuya, S., Chimed-Ochir, O., Takahashi, K., David, A. & Takala, J. (2018), "Global Asbestos Disaster", *Int. Environ. Res. Public Health*, Vol. 15, N° 5.
- Mercado Calderón, A. (2021), "Manifiesto: Llamado urgente para prohibir el uso del asbesto en México", *Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, Vol. 4, N° 6.
- Mossman, B. & Gee, J. B. (1989), "Asbestos-related diseases", *New England Journal of Medicine*, Vol. 320, N° 26.
- Selikoff, I. & Lee, D. (1978), *Asbestos and disease*, Nueva York: Academic Press.

La salud y seguridad de las y los trabajadores durante el primer peronismo 1943 - 1955.

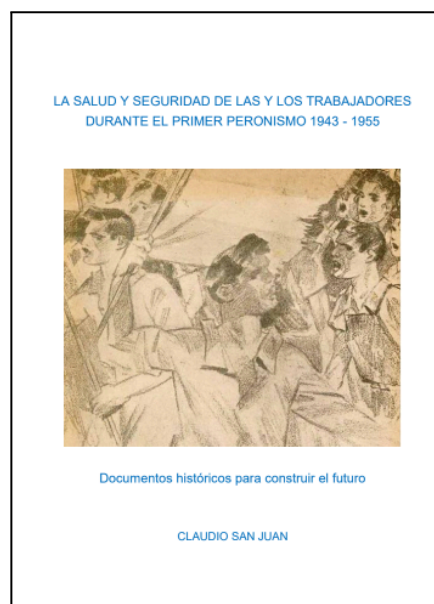
Documentos históricos para construir el futuro

Reseña

A partir de una [selección de documentos normativos, institucionales y políticos](#), Claudio San Juan recupera aspectos centrales de la historia de la salud y seguridad de las y los trabajadores durante el primer peronismo (1943-1955).

En la presentación, el autor ubica al 17 de octubre de 1945 como el inicio de la consolidación de un nuevo marco civilizatorio, cuyo antecedente inmediato fue el proceso abierto el 4 de junio de 1943 y la acción de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Desde allí se impulsaron decretos leyes que luego fueron mantenidos con fuerza legal por la Ley 12.921, consolidando una nueva perspectiva sobre los derechos de las y los trabajadores. La salud y seguridad en el trabajo aparecen como una dimensión central de esa transformación.

Uno de los hitos principales de ese recorrido fue la incorporación del derecho a la preservación de la salud en la Declaración de los Derechos del Trabajador y, posteriormente, en la Constitución de 1949. Allí se establecía que el régimen de trabajo debía reunir condiciones adecuadas de higiene y seguridad, no exceder las posibilidades normales del esfuerzo y permitir la recuperación mediante el reposo. La salud laboral era concebida como una condición para el desarrollo pleno de las



capacidades creadoras de quienes trabajaban y como una responsabilidad social y estatal orientada a proteger la vida obrera.

El documento muestra que esa orientación tuvo expresión concreta en numerosas normas sobre insalubridad, prevención de accidentes, condiciones de higiene, protección frente a riesgos específicos, trabajo adolescente, servicios médicos, inspección y medicina del trabajo. Entre los sectores y actividades abordados aparecen cámaras frías, transporte subterráneo, industria del vidrio, cámaras telefónicas subterráneas, trituración y molienda de minerales, industria azucarera e hilanderías. Este recorrido permite observar que la salud laboral fue pensada en relación con procesos concretos de trabajo, riesgos específicos y condiciones materiales de producción.

Otro eje relevante es la articulación entre legislación, saber técnico y medicina social. San Juan recupera el anteproyecto de Codificación de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Plan Analítico de Salud Pública de 1947 y el Primer Congreso Americano de Medicina del Trabajo de 1949. En esos materiales, la fábrica y el taller aparecen como espacios que debían ser intervenidos sanitariamente, mediante estudios técnicos, inspecciones, exámenes médicos, prevención de accidentes, educación obrera y organización de servicios de medicina del trabajo. En esa línea se inscribe la conocida formulación atribuida a Ramón Carrillo, retomada por el autor: "Cada lugar de trabajo, cada fábrica, debe ser convertido en un verdadero Centro de Salud".

En conjunto, la publicación no solo recupera una etapa de expansión de derechos, sino que también invita a pensar sus continuidades y rupturas. Por eso, el material funciona como una herramienta para el presente: reconstruye una memoria histórica en la que la salud laboral se enlaza con la organización colectiva, la intervención estatal, el conocimiento técnico y la dignificación del trabajo.

“Para honrar a Beto, hay que seguir poniendo en práctica lo que aprendimos”

María Inés Malla¹

Mi nombre es Inés Malla, me dicen la “India” y trabajo en la Secretaría de Salud Laboral de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP). Actualmente me desempeño como articuladora en la Comisión de Asbesto por AGTSyP, comisión que está conformada por el Gobierno de



la Ciudad de Buenos Aires, SBASE (Subterráneos de Buenos Aires, Sociedad del Estado), Emova y los sindicatos AGTSyP, UTA (Unión Tranviarios Automotor) y ASSRA (Asociación de Supervisores de Subterráneos de la República Argentina).

Mi trabajo en la investigación del asbesto, sobre el que tuvimos conocimiento en el 2018, tiene como objetivo concientizar a los trabajadores que se desempeñan en sus puestos de trabajo, que están en contacto con el contaminante, y darle un enfoque desde la salud, porque el riesgo asbesto, al ser de larga latencia, es algo a tener en cuenta y que debe estar vigilado. Hablo de “nosotros” porque uno de mis trabajos fue tratar de sumar compañeros que quisieran involucrarse en algo tan difícil, que es la comunicación de noticias malas, y en esta labor conozco compañeros que forman parte de los equipos como son Federico Cattaneo, Juan Pablo Riggio, Daniel Gianolfi, Eduardo Dupuy, claramente a la cabeza de la Secretaría está Francisco Ledesma, que es el Secretario de Salud de la AGTSyP.

¹ Integrante de la Secretaría de Salud Laboral de la AGTSyP.

Y nosotros lo que hacemos es reunirnos, militar y trabajar profesionalmente para la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores de subterráneo. Nuestra labor implica el área técnica, la médica, la legal, y sobre todo la contención del trabajador y su núcleo familiar. Trabajamos con los enfermos de cáncer y los afectados de placas pleurales.



¿Cómo fue nuestra relación o mi relación con Beto Pianelli? A Beto lo conocí en el 2001, cuando estaba el cuerpo de delegados, y mi primera tarea fue hacer el relevamiento del estado de las instalaciones eléctricas. Y ahí empecé a conocer sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Entonces me convocaban para ir a un taller y corroborar cómo estaban las instalaciones. Después pasamos a las instalaciones de los cuartos de descanso, de tráfico, cómo estaban las boleterías, el estado de las plagas.

Sin embargo, había algo que trastornaba siempre que era la ventilación. Era como una mina, no había ventilación. Vos bajás y lo empezás a sentir al quedarte más de dos horas. En ese momento se hablaba mucho del grafito que había en el aire y que uno se limpiaba la nariz y el pañuelo tenía manchas negras. El sindicato, a través de Beto, me dio acceso para que empiece a participar o capacitarme con el Taller de Estudios Laborales (TEL).

A partir de allí, comenzaron a darme cada vez más tareas y siempre estaba ahí en el tintero el tema de la falta de aire. Cuando empecé a militar en subte, lo hacía a través de Néstor Segovia, y un día tuve una reunión con Néstor Segovia y "el Beto Pianelli". Yo lo tenía de referencia, había escuchado hablar de él, lo había visto pasar, lo había

saludado varias veces, pero nunca había discutido o charlado con él. Nunca. Hasta que Néstor me cita a un bar y aparece Beto. Y estuvimos charlando sobre qué es lo que yo podía hacer, cómo sumarme, porque él veía que yo tenía ganas y me cerraban una puerta y yo volvía e insistía. Y si no me daban bola, yo estaba y escuchaba.

Yo estaba maravillada con la organización que tenían. Porque era todo lo que había leído para mí. Era todo lo que había leído. Entonces era verlo ahí en la práctica. Y Beto lo que me propone es sumarme. Entonces empecé a militar para la organización del Cuerpo de Delegados del subterráneo. Pasaron la eliminación de la tercerización, la recategorización, el ingreso de nuevos compañeros como los de seguridad en sus etapas, la modificación de las condiciones de trabajo. Yo participé en eso.



Años después, cuando ya estaba conformado el sindicato, los compañeros me dan un lugar y me contratan como empleada. Porque hasta ese momento yo solamente militaba, no tenía ningún tipo de relación de dependencia con ellos. Pasan tres años en donde hago distintas tareas para distintas secretarías, y en el 2018 me plantean pasar a la Secretaría de

Salud. Entonces, desde 2018 a la actualidad tuve una acelerada carrera en las discusiones políticas y sobre todo el llegar a metas claras y reales. Porque eso yo no me voy a olvidar, eso es lo que a mí creo que más me quedó. Y es que no podés cambiar el mundo, tenés que fijarte qué podés cambiar y empezar por ahí.

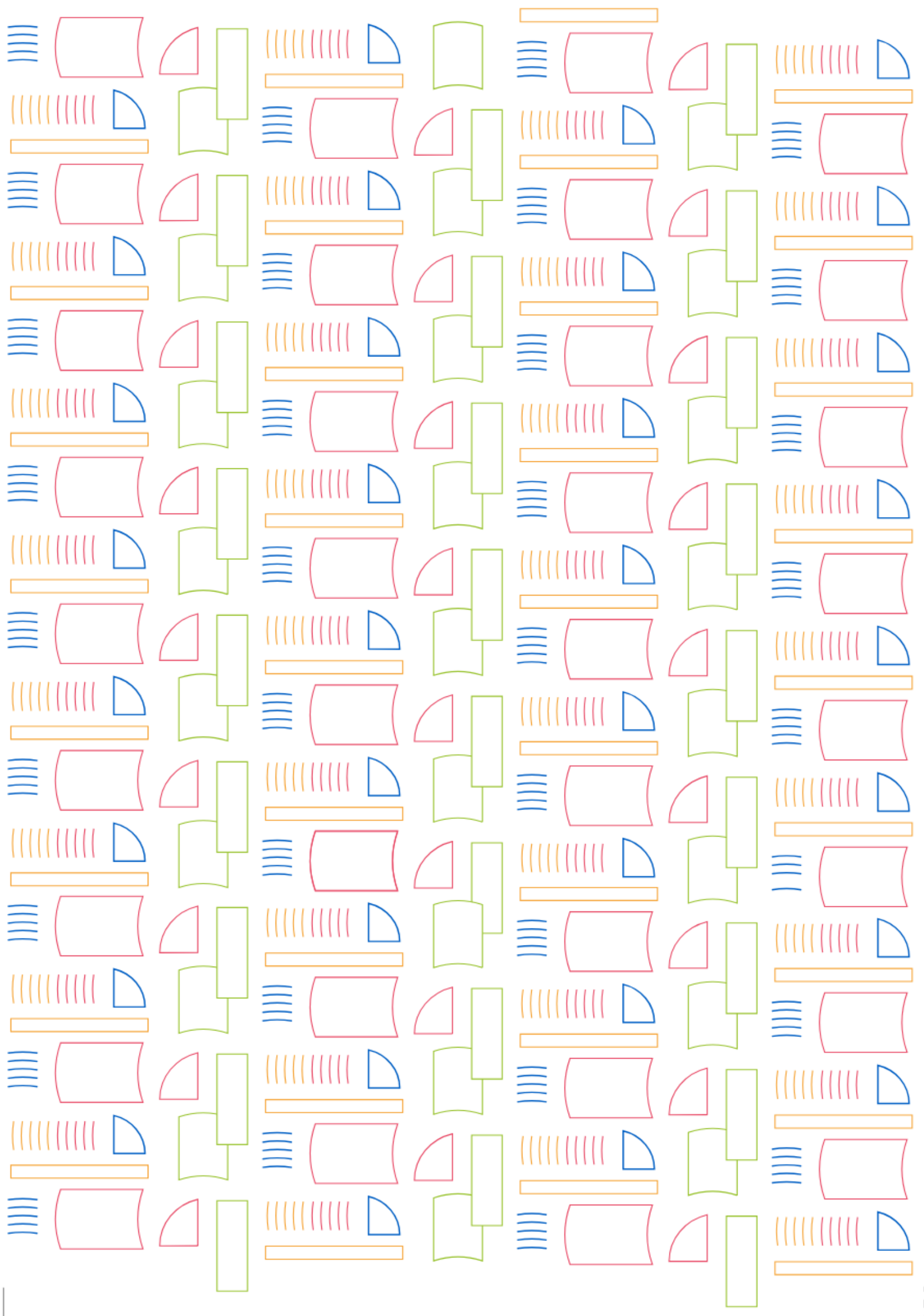
Creo que lo mejor que podemos hacer para recordar a Beto es poner en práctica todo lo que venimos haciendo estos años. Llamar a las cosas por su nombre, dar las batallas y saber retirarse para volver y ganar, tener objetivos claros, no disfrazar la verdad y militar, militar con convencimiento. Y cuando no estás convencido, buscar a alguien para seguir charlando.

Creo que eso es lo que voy a extrañar más. Beto era un dirigente de esas características; muchas veces fue definido como un animal político. Ya no tenemos

esas discusiones, charlas y tomas de decisiones que compartíamos casi a diario con él. Y eso se siente, se siente mucho. Pero justamente por todo lo que aprendimos, queda en nosotros la tarea de superarnos, porque nada es estático.

Nuestra tarea es superarnos, mejorar lo que aprendimos y honrar a Beto, la confianza que nos tuvo, y la apuesta enorme que hizo sobre nosotros, sobre mí en particular. Porque, a diferencia de mis compañeros de equipo, yo soy una empleada del sindicato, no soy una trabajadora del subte, pero trabajo para el colectivo con mucha responsabilidad. Y estoy muy agradecida de que me haya hecho parte.







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.
(54-11) 5354-6669

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