

Reproducido en www.relats.org

NOTAS SOBRE SINDICALISMO Y PANDEMIA

Alberto Pianelli

Publicadas en El Cohete a la Luna, agosto/septiembre 2020

I.NO ES UN PROBLEMA DE HORAS DE TRABAJO, ES UN PROBLEMA DE SUPERVIVENCIA

Agosto 2020

Las cosas no van bien en cuanto al control de la pandemia. El AMBA es el centro del desmadre. Al quitar los controles de permisos de circulación y trabajo por parte de la Policía de la Ciudad, explotó la circulación de personas en CABA. ¿Por qué nunca se implementó la tarjeta SUBE para esenciales? Por qué la gente se abalanza a su propio riesgo al medio de transporte más problemático? ¿Es una convocatoria al suicidio colectivo?

Hemos denunciado a la empresa Metrovías por intentar imponer un diagrama de servicios en la línea C que genera que haya pasillos y formaciones abarrotadas de gente, fomentando la posibilidad de contagios de coronavirus. Hasta ahora murieron tres compañeros del subte y otros 100 se contagiaron de Covid-19. El gobierno de Horacio Rodríguez Larreta, del PRO y Juntos por el Cambio, es responsable por la falta de controles en los accesos a las estaciones. Sin

embargo, para la televisión y los medios simulan orden. La realidad es que en todas las estaciones nadie controla nada y viaja cualquiera.

Hay una falsa sensación de libertad para hacer lo que se te dé la gana en este final de la cuarentena colectiva (más de 8.000 contagios el viernes) y hay de hecho una nueva etapa de apelación a la responsabilidad individual. La desesperación por dar una apariencia de nueva normalidad ha llevado al gobierno de Horacio Rodríguez Larreta, como antes al de Gerardo Morales en Jujuy, o incluso a varios gobiernos europeos, a internarse en el terreno espinoso de los apuros.

Metrovías quiere imponer un diagrama de servicios en la Línea C que de aplicarse atentaría contra la salud de guardas y conductores, quienes tendrían mayor exposición en vestuarios y salas de descanso que a pesar de nuestros insistentes pedidos no fueron adaptados aun a los requisitos de aislamiento social. Esta modificación que pretende la empresa, se da junto con la negativa a conformar la Comisión Paritaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Subte y el Premetro ante el Covid-19.

Desde el Sindicato del Subte hemos denunciado el irresponsable accionar de Metrovías al interrumpir el servicio en la Línea C, donde recordamos que el personal se encuentra a disposición en sus puestos de trabajo, y aprovecho para pedir disculpas a los pasajeros por las molestias que puedan ocasionarse por ello.

El propio ministro de Salud porteño, Fernán Quirós, admitió ante el periodista Facundo Pastor en A24 TV que “el subte es el transporte público con más problemas”. El ministro de Salud de Nación, Ginés González García (en el otro extremo

del arco ideológico), mostró su preocupación por las aglomeraciones que se conocieron y viralizaron a través de fotografías de andenes, pasillos y vagones de la Línea C tomadas por nuestros propios compañeros. Como un contrasentido, el gobierno de la Ciudad recuerda, en un momento en que los contagios se mantienen en una meseta extremadamente alta, que “los medios de transporte continúan siendo exclusivos para los trabajadores esenciales”. Una fantasía mediática.

Ni Larreta ni Metrovías toman las medidas necesarias para evitar el desborde de personas. El jefe de gobierno sabe que a los comercios de Once o de la calle Avellaneda no va a ir solamente la gente que vive en las cercanías. El subte, si queda liberado al uso generalizado, es el medio de transporte más rápido para desplazarse en su área de influencia. Por imprevisión o intención aviesa, no hay controles ni permisos y los acuerdos en la mesa presidencial de Olivos se convirtieron en papel higiénico. Atención que no es solo la C, la B circuló hasta las manos en horario pico y la H repleta.

Sbase, apéndice decisorio de la Ciudad para las decisiones acerca de la concesión que administra Metrovías, parece pretender que nos contagiemos todos. La actitud caprichosa de Metrovías mereció todo nuestro repudio en su intento de imponer un diagrama de servicios en la Línea C, que no soluciona la congestión y expone a nuestros compañeros a mayor riesgo de contagios de Covid-19.

Los trenes abarrotados y pasillos colmados muestran la ineficacia del diagrama establecido por la empresa. La falta de controles en los accesos, responsabilidad compartida entre la empresa y el Gobierno de la Ciudad, deriva en un incremento injustificado de pasajeros, que agrava el

problema. Lo que está haciendo la empresa con el servicio de pasajeros puede resultar muy mal. Ante una explosión de la demanda puede haber una aglomeración de personas que implicaría mayores exposiciones al contagio. En ese sentido lo que hace la empresa es irresponsable. Esto lo decimos quienes estamos adentro del servicio y conocemos su lógica íntima.

Desde la AGTSYP hemos denunciado, durante toda la semana, que Metrovías había decidido interrumpir el servicio en la Línea C, cuando el personal se encontraba a disposición y en sus puestos de trabajo. Cuando la enfermedad cunde y la muerte se ensaña con nuestros compañeros, viajando a contramano, la empresa nos quiere imponer diagramas que nos dejan librados a nuestra suerte y, en vez de escuchar a lxs trabajadorxs, nos sanciona. Por eso, nos declaramos en estado de alerta en las seis líneas del subte y el Premetro.

Los trabajadores y trabajadoras del subte son esenciales y debimos reestructurar la forma de trabajo, porque tenemos un tercio de trabajadores menos, licenciados por ser grupo de riesgo por edad o enfermedades preexistentes. Hubo mucho enfrentamiento y discusiones con las jefaturas en el intento de reordenar al personal para que haya la menor exposición posible. La empresa, como la mayor parte de las empresas del país (y de todo el mundo), presentó grandes reticencias para otorgar licencias. La presión sindical sirvió para que se cumpliera con la normativa del Poder Ejecutivo nacional y el Ministerio de Salud.

La política de marketing de Metrovías consiste en hacer fotos y videítos de publicidad, pero en concreto no reestructuraron vestuarios y comedores, cosas elementales que nosotros

solicitamos en vista a cuando tenga que sumarse gente a los planteles y extender horarios para satisfacer la demanda. En la propia página del Gobierno de la Ciudad puede observarse la rápida progresión de la cantidad de pasajeros mes a mes: 14 ABR : 30.428; 15 JUN: 16.176; 14 JUL : 39.756; 14 AG 2020: 55870.

El Covid-19 hunde a la población en una desesperanza extrema, apenas paliada por la expectativa de la(s) vacuna(s). En los andenes y trenes, en talleres y vías, la angustia es peor porque tenemos que trabajar en un ámbito donde viajan miles de personas potenciales portadores de la enfermedad. El que lo ve desde un escritorio no lo entiende. Acá y en todo el mundo, junto al personal de salud, estamos en la primera línea de fuego. Quienes damos servicio en el transporte público aportamos la mayor cantidad de contagios y víctimas mortales durante la pandemia.

De cara al día después de la pandemia ya está planteado discutir el transporte en general en la Ciudad de Buenos Aires y en la Argentina. Esto pone en tela de juicio la política desarrollada por Sbase en los últimos años y en especial la actual, consistente en no tener ningún plan para hacer siquiera un metro más de subte. Cada vez más es necesario desarrollar el transporte subterráneo y rediscutir el transporte de superficie, con móviles de propulsión eléctrica. La solución solo vendrá de la mano de muchos kilómetros más de subtes, donde la gente viaje mejor para que nunca pueda ser vector de enfermedades y contagios.

Buscamos la respuesta a las preguntas más elementales: ¿De qué sirve el esfuerzo si en la vuelta al trabajo las condiciones en que se desempeña la actividad son las mismas? ¿Cómo conseguir la disciplina social y laboral

necesaria para aislar el virus? Los trabajadores, en especial los esenciales, debemos hacernos a la idea de que el lugar de trabajo ya no volverá a ser el mismo.

No es un problema de horas de trabajo. Es un problema de supervivencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado a conocer un decálogo sobre cómo continuar la organización laboral en el marco de la pandemia que todos tenemos que machacar en cada lugar de empleo:

1. Establecer un equipo bipartito para organizar el retorno al trabajo;
2. ;Decidir quién regresa al trabajo y cómo;
3. Adoptar medidas de ingeniería y organizacionales;
4. Adoptar medidas de limpieza y desinfección de forma regular;
5. Promover medidas de higiene personal;
6. Proveer equipos de protección personal y velar por su uso;
7. Vigilar la salud de las personas trabajadoras;
8. Considerar los factores de riesgo psicosocial y otros riesgos;
9. Revisar y actualizar los planes de emergencia y evacuación;
10. Monitorear y actualizar las medidas de prevención y control.

No somos conflictivos como pretende la empresa al achacar todas las deficiencias de servicio a “problemas gremiales”. Buscamos soluciones para el bien de todos.

En la medida en que la situación epidemiológica es distinta en cada espacio, será necesario hacer las adaptaciones particulares que fueran necesarias, las cuales también deberán considerar las condiciones concretas de todox laburante. Siempre las medidas serán las decretadas por las autoridades sanitarias y se realizarán las consultas necesarias con los organismos pertinentes, para garantizar espacios de trabajo protegidos.

Esperamos que a la luz del susto que la sociedad y los medios de comunicación tuvieron al ver la masiva afluencia a una red de subtes que está en veremos con los arreglos necesarios, toda búsqueda de soluciones sea una unión que ponga por encima lo humano por sobre la mezquindad política o monetaria. La vida de todos está en juego.

II. CAPITAL NO SABE DE CUIDADOS

Agosto 2020

Fue noticia el colapso del servicio del Ferrocarril Sarmiento. Días atrás Trenes Argentinos había anunciado que 400 trabajadores dieron positivo al coronavirus en las líneas ferroviarias del AMBA. Sesenta ferrucas del Sarmiento dieron positivo de Covid-19 y 130 debieron ser aislados por haber mantenido un “contacto estrecho” o ser casos sospechosos, lo cual forzó la suspensión del servicio. En vez de llorar sobre la leche derramada, busquemos soluciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone aplicar protocolos de seguridad y salud a nivel de empresa, en base al diálogo entre empleadores y trabajadores, que permitan un retorno al trabajo seguro y saludable y que actúen como una barrera frente a posibles nuevos brotes de contagio.

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad existen en todo el mundo. Son un ámbito de privilegio para el diálogo bilateral de patrones y empleados y resultan un freno a las injusticias que suceden en todos los países. Sin embargo, en la Argentina son apenas la excepción a la regla. No existen, salvo en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe. Los pocos constituidos son boicoteados por las patronales pese a haber sido incorporados en convenios colectivos. Tal es la resistencia, que no se convocan ni aún en situaciones de excepción como la actual pandemia. Si se hubiesen activado protocolos de un Comité Mixto como correspondería, la cantidad de contagios en control de trenes hubiera sido infinitamente menor y no colapsaba el transporte ferroviario del Oeste. Fácil de entender, difícil de lograr.

¿De qué sirve clausurar un local si en la vuelta al trabajo las condiciones en que se desempeña la actividad son las mismas? ¿Cómo conseguir una adecuada participación de todos sin una estricta prevención de riesgos basada en el estrecho conocimiento de causas, efectos y lugares? ¿Cómo conseguir la disciplina social y laboral necesaria para aislar el virus?

Los trabajadores, en especial los considerados esenciales, debemos bregar para que la seguridad y la salud laboral estén en el centro de las prioridades en tiempos de pandemia. Debemos hacernos a la idea de que el lugar de

trabajo ya no volverá a ser el mismo. Cada empresa, cada sector, se ha convertido en un escenario donde se libran batallas decisivas contra la pandemia.

Es lamentable el caso de Montagne Outdoors, fábrica de mochilas, carpas, ropa, donde trabajan unas 400 personas. La empresa, que no tenía actividad encuadrada como esencial en la primera cuarentena, cerró sus puertas el 20 de marzo durante un mes. El primer sector en volver a trabajar fueron unos 10 trabajadores de mantenimiento, con la idea de acondicionar la empresa para el distanciamiento en la producción entre máquina y máquina, poner alcohol en gel en lugares estratégicos y otros arreglos menores.

En la semana del 10 al 15 de mayo ya trabajaban en Montagne unos 25 obreros de mantenimiento y se agregaron unos 30 costureros. En esa etapa fueron corroborados por el Sindicato Argentino de Manufacturas de Cuero 16 casos positivos. Se ingresaba por la puerta lateral de la fábrica, donde se les tomaba la fiebre y se los rociaba con alcohol rebajado. Todos se cambiaban amontonados en el mismo pequeño vestuario. Nadie pensó el protocolo ni por dos minutos. El contagio se propagó rápidamente y a la semana siguiente el sindicato exigió el cierre de la planta. Catorce días después se volvió a abrir y saltaron 4 casos más. Todo igual, pero peor.

Para los propietarios y administradores, la salud laboral debe considerarse como una inversión fundamental para proteger el propio capital, a los trabajadores y a sus familias, para asegurar la continuidad de sus compañías.

En el caso del Sarmiento, la representación gremial impuso cambios significativos ante el colapso del servicio. Un compañero que haya tenido contacto con uno que dio positivo

y haya dado negativo al ser hisopado, a los pocos días tenía que volver a trabajar. Sin embargo, el planteo que hacen los médicos es que los síntomas aparecen a partir del quinto o sexto día, que se debería mantener un aislamiento por un mínimo de diez días. Lo que intentaba implementar ese protocolo era que una vez que hubieran pasado tres o cuatro días volvieras a trabajar.

La reactivación productiva con un trabajo digno que concilie la contención del virus y la recuperación económica es un objetivo que solo puede lograrse con la participación de los trabajadores, ya que las compañías solo han demostrado en todo el mundo su interés por priorizar la ganancia. En el colapso de la Línea Sarmiento, los delegados dijeron que “la actitud de la empresa en relación a los contagios es malísima. Nosotros los empujamos a realizar guardias mínimas para evitar los contagios entre los trabajadores. Dividíamos el sector en dos. Un grupo iba una guardia, y el otro grupo a la siguiente. Eso hacía que si un compañero de una guardia se contagiaba no tenía contacto con la otra guardia, lo que nos permitía asegurar la circulación de los trenes. En este último control, la empresa se vio desbordada porque tuvo que activar el protocolo por la cantidad de contagios entre los compañeros. Al activar su propio protocolo elaborado por el servicio médico de la empresa, se quedó sin personal. Ahora los delegados exigen (hasta ahora la empresa viene cumpliendo), que se haga un segundo hisopado antes de que el trabajador se reincorpore, es decir, tiene que volver con un hisopado con resultado negativo”. Un punto de vista razonable que tardó demasiado en ser atendido.

En la mayoría de los variados e infinitos lugares de trabajo hay escaso cuidado por la proximidad física entre las personas y por la propia higiene personal, como en las líneas

de producción de las grandes fábricas, los vestuarios de sanatorios o lugares de descanso de conductores, vigiladores o guardas del ferrocarril. Las grandes superficies de venta, por ejemplo, someten a sus asalariados a una presión para trabajar en condiciones límite de salud e ignoran los síntomas de aviso del Covid-19.

Las compañías de servicios, en especial las de limpieza a contraturno o mantenimiento, tienen lugares remotos de descanso en edificios y galpones donde se comparte el mate o cabecea un sueño en los descansos: son costumbres que hoy no se llevan con el virus. Los supuestos custodios de la cuarentena hacen escalas técnicas a bordo de patrulleros, que llevan termos y galletitas en el baúl y comparten a la vista de todos, abandonando tapabocas y máscaras.

Desde el Espacio Intersindical *Salud Trabajo y Participación de los Trabajadores* se realizó una encuesta sobre Normativas de Seguridad en Contexto Covid-19 en 1.200 casos de 160 establecimientos para cotejar los presupuestos puntuales con una realidad más amplia. Apoyados en la experiencia gremial de los integrantes de la Intersindical pudimos comprobar que la realidad está lejos de la política pública sanitaria. Las medidas de seguridad no están garantizadas por los empleadores, ya sean del ámbito público o privado.

Se detectaron varias fallas elementales: insuficiente provisión de artículos de limpieza, dificultades para sostener el distanciamiento social en el trabajo, desconocimiento total o parcial del protocolo ante compañeros con síntomas y/o diagnóstico confirmado. Se registró escasa capacitación e información sobre medidas de prevención. Casi no entregan tapabocas, que son autoprovistos por los trabajadores.

Podríamos seguir con el listado, pero aquí interesa que pudo comprobarse que es mayor la garantía de cumplimiento de normativas y menor el contagio en los lugares de trabajo donde hay Comités de Salud y Seguridad que organicen la vida interna de los empleos.

Para un buen diagnóstico que ayude a tender un cerco sobre el coronavirus hasta la llegada de la(s) vacuna(s), urge que se centralicen los informes nacionales por provincia y por actividad y las causas del rechazo de las ART. Esta información es pública por ley pero no se publica, una muestra del manejo discrecional de una millonada de pesos que se pierden en el submundo de los dineros dudosos. Las ART recaudan unos 11.500 millones y solo pagan (y no con plata de ellos sino de un fondo fiduciario) unos 500 millones, una fabulosa fuente de ingresos que no tributa a la sociedad derechos acordes a lo recaudado ni a sus ganancias. Las ART y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo están ausentes. Deben asumir un rol decisivo en la salida de la pandemia con la capacitación, inspectores y presencia en los lugares de trabajo más allá de los afiches que repartieron para que los empleadores peguen en los lugares de trabajo.

Montagne no estaba autorizada para abrir: a la hora de los primeros contagios no era una empresa esencial, luego declaró ser “fábrica de barbijos”. Un hecho de fuerte tenor delictivo fue la obligación de trabajar que imponía a sus empleados pese a que la actividad no era esencial. Desde el mes de abril paga lo que quiere, no existe un acuerdo con el sindicato por el 223 bis pese a lo cual recibe del Estado un 50% del salario, que en muchos casos es lo único que paga.

En los permisos personales, que son declaraciones juradas, apretaban a los trabajadores para que se inscribieran como

esenciales. Varios compañeros fueron demorados en estaciones de trenes por la policía porque no coincidía el trabajo declarado con lo que decía el permiso. La cantidad de enfermos por Covid-19 podría ser mayor; a varios no les dieron los certificados de los tests y la ART no quería hacerse cargo de la enfermedad profesional. Esa es la brutal verdad en el mundo del trabajo argentino.

No hay dudas que debe ratificarse con una Ley de Covid-19 la inclusión en el listado de las enfermedades profesionales. De 72.786 casos que había a principios de julio solo 10.098 fueron reconocidos como enfermedad profesional, apenas el 13,87% de los afectados fue cubierto por ART pese a que el promedio de incapacidad laboral temporaria fue de casi un mes por persona.

Debería promulgarse una Ley de comités mixtos de salud y seguridad de alcance nacional para todas las empresas, con integración de las disciplinas necesarias para generar un enfoque inclusivo y de género, independientemente de la posterior adaptación en las negociaciones colectivas. Si el sector o la empresa cuentan con un servicio específico puede incorporarse alguno de sus miembros en el equipo bipartito. Es necesaria la capacitación continua y puntual acerca de los principios básicos sobre las normativas de bioseguridad en los lugares de trabajo, siempre dentro del marco de las políticas públicas.

Necesitamos herramientas para que la población trabajadora pueda sortear la voracidad empresarial. Este Comité deberá generar un plan de trabajo para el retorno a los lugares sostenido con medidas posibles de implementar, siempre con la mirada y conocimiento de los trabajadores.

Que se aplique lo que pide la OIT

La Organización Internacional del Trabajo sugiere un plan de 10 pasos::

1. Establecer un equipo bipartito para organizar el retorno al trabajo;
2. Decidir quién regresa al trabajo y cómo;
3. Adoptar medidas de ingeniería y organizacionales;
4. Adoptar medidas de limpieza y desinfección de forma regular;
5. Promover medidas de higiene personal;
6. Proveer equipos de protección personal y velar por su uso;
7. Vigilar la salud de las personas trabajadoras;
8. Considerar los factores de riesgo psicosocial y otros riesgos;
9. Revisar y actualizar los planes de emergencia y evacuación;
10. Monitorear y actualizar las medidas de prevención y control.

Que se aplique la ley: el artículo 19 del Convenio 155 de OIT establece que “las legislaciones nacionales deben prever la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador», y además añade que tal cooperación «en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo debe ser liderada por los representantes de los trabajadores”. El artículo 12.1 de la Recomendación 164 de OIT establece que “las medidas adoptadas para favorecer la

cooperación deberían incluir el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, comités obreros de seguridad e higiene, comités paritarios de seguridad e higiene o ambos a la vez.”

En el documento presentado por la OIT a nivel mundial el 23 de marzo de 2020 titulado “Las normas de la OIT y el Covid-19 (coronavirus)”, se estableció que “será esencial instaurar un clima de confianza mediante el diálogo social y el tripartismo para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de Covid-19 y sus repercusiones”. Señala que “el diálogo social a nivel de las empresas es esencial, porque los trabajadores necesitan ser informados y consultados y saber cuáles van a ser las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección y cómo pueden contribuir a contener esas repercusiones”.

Las consecuencias de la prepotencia patronal se exhibieron en el tren Sarmiento y son el reflejo de lo que pasa en el mundo laboral argentino. “Lo que está haciendo la empresa con el servicio de pasajeros es criminal. Si hubiesen activado los protocolos en tiempo y forma como correspondía, no hubiésemos tenido la cantidad de contagios que hubo en control de trenes. Hay supervisores internos que atentan contra el servicio y es algo que nosotros estamos en contra porque los que viajan en el tren son nuestros familiares, vecinos y compañeros trabajadores. Entendemos que ante una cancelación de servicios puede haber una aglomeración de personas que implicaría mayores exposiciones al contagio. En ese sentido, lo que hace la empresa es criminal”. Eso lo dicen los que están adentro y saben de qué hablan.

III. CUANDO MENOS ES MAS

Agosto 2020

La idea es que trabajemos menos (horas) para que trabajen más (personas). Esa discusión queda relegada cuando hay crisis, porque en general el impacto mayor se produce sobre la cantidad de empleo, sobre la ocupación de mano de obra.

Dos políticas compiten para ofrecer soluciones a las crisis:

1. Las de flexibilización del mercado de trabajo, reduciendo derechos y bajando costos. Los neoliberales dicen que así se mejora la oferta.
2. Las neokeynesianas, de mayoritaria inversión pública, para impulsar la demanda, el consumo y de ahí generar más empleo.

Las únicas políticas que en la historia extendida del capitalismo (y en la vida reciente de nuestro país) se han demostrado útiles para quebrar el cerco de pobreza y distribución regresiva son las vinculadas al aumento de la inversión estatal (y privada), que mejoran los estándares de inclusión y movilidad social.

Las posibles soluciones tienen que estar a la altura de los problemas que heredaremos en la post-pandemia, con el plus de un fabuloso endeudamiento y consiguiente fuga de divisas durante el cuatrienio macrista. Visto que nos enfrentaremos a una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes, todo

al mismo tiempo, es el momento de poner sobre la mesa ideas fuera de lo común.

Jacinda Arden, primera ministra de Nueva Zelanda, una de las nuevas líderes de países emergentes en el mundo capitalista, ha señalado que “la semana laboral de 4 días con toda seguridad ayudaría al turismo en todo el país”. Es una experiencia que en la Argentina fue exitosa con los feriados puente durante el período de gobierno de Cristina. Por su parte, en Finlandia, la Primera Ministra Sanna Marin resaltó aspectos de la vida cotidiana implicados: “Creo que los trabajadores se merecen pasar más tiempo con sus familias, sus seres queridos, disfrutar del ocio y de otros aspectos de la vida como la cultura. Este debería ser el próximo paso para nosotros en la vida laboral”. La obviedad funcional es que, además, las semanas de cuatro días impactarían sobre el transporte de manera más que favorable.

4Suma!, una coalición española de empresas y trabajadores por la semana laboral de cuatro días, ha impactado por sus simples ideas de fácil implementación.

1. «Animamos a todas las empresas a implementar la jornada laboral de 4 días. Se puede hacer de varias maneras: con reducción equivalente de jornada (20%) o con una reducción menor de jornada, por ejemplo a 35 horas. Pero siempre manteniendo los salarios. De esta manera se mantienen los beneficios de la medida.
2. Pedimos que los centros educativos reduzcan también la jornada a 4 días semanales (y no menos). Tanto para estudiantes como para profesores. De esta manera conseguimos que las familias puedan conciliar en esta situación de pandemia y maximizamos el uso de los centros.

3. Pedimos a las administraciones que implementen un plan de ayudas orientadas a la mejora de la productividad en las empresas que se sumen a esta iniciativa. Porque la semana laboral de 4 días no es solo un parche, es también una oportunidad de mejorar nuestro sistema productivo y hacerlo más eficiente y más equilibrado.”

(+ Conciliación) Más tiempo para cuidados. (+ Productividad) Ganan también las empresas. (+ Igualdad). Una medida justa para las mujeres. (+ Felices). El 75% de los trabajadores querrían trabajar menos horas. (+ Consumo) Aumenta el consumo en el comercio local. (– Contagios) Facilitamos la distancia social. (– Atascos). Reducimos desplazamientos. (– Aglomeraciones) Reducimos el uso del transporte público. (– Emisiones). Combatimos el cambio climático. (–Paro, desempleo) Trabajamos menos para trabajar todos.

Es cierto que puede ser necesario en la emergencia llevar adelante políticas neokeynesianas de cualquier manera. Las urgencias existen, pero aún así es necesario ampliar el horizonte de la transformación social y económica y expandir el campo de lo posible. Y esa ampliación podemos hacerla discutiendo la distribución de la jornada de trabajo.

Cuando discutimos sobre la jornada laboral hablamos de la extensión, pero también debemos hablar sobre los horarios: hablemos de cuántas horas pero también de cuándo trabajarlas, ya que el trabajo ocupa cerebro y ocupa vida.

Las luchas obreras buscaron siempre limitar el tiempo de trabajo. Sirvió para mejorar las condiciones de la clase trabajadora incluso en una perspectiva histórica. Pero el chantaje de los capitalistas lleva a que el centro esté puesto en mantener el empleo (en las condiciones que fuera) frente a

dudosas promesas del “fin del trabajo” y “la hora de las máquinas”.

Es preciso redefinir no solamente el tiempo de trabajo sino la distribución del tiempo social y del excedente de la productividad, que ha seguido creciendo ya sea con neoliberales o progresistas.

La unión alemana de trabajadores del automotor IG Metall consideró que la medida también permitiría retener a los empleados cualificados y ahorrar costos de indemnizaciones. Es el gremio industrial más numeroso de Europa y sus planteos suelen tener repercusiones en otros sectores. Esta vez propusieron negociar un cambio a cuatro días por semana para asegurar los empleos contra las consecuencias económicas de la crisis del coronavirus y los cambios estructurales en la industria automotriz.

La crisis del coronavirus ha puesto en peligro unos 300.000 puestos de trabajo en la industria metalúrgica y eléctrica de Alemania, dijo el mes pasado un miembro de la junta directiva de IG Metall, que representa a trabajadores de grandes empresas como Audi, BMW y Porsche. El cambio gradual a los coches eléctricos también amenaza decenas de miles de empleos en la fabricación de motores y cajas de cambios en Alemania.

Su presidente, Jörg Hofmann, dijo que, si las empresas acordaran reducir el tiempo de trabajo, los empleados no necesariamente verían reducido su salario en la misma cantidad o no podrían permitirse trabajar menos horas. Dijo que las empresas tenían interés en reducir las horas en lugar de despedir al personal, ya que esto les permitiría retener a los trabajadores cualificados y ahorrar costes de despido.

El mercado de trabajo, aún más en el marco de la pandemia, polariza de manera excluyente y genera nuevos estratos laborales: trabajos de alta cualificación y laburos cuasi serviles con una intensa carga laboral ambos. Sea en la alta tecnología o en la economía de plataformas, queda demostrado que someten a los trabajadores a condiciones de superexplotación.

La Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] (2018), dio cuenta de que en la población asalariada los trabajadores que lo hacen menos de 35 horas semanales (el límite para que la EPH considere como subocupado) es del 36%. Aquellos que lo hacen más allá de la jornada legal de 8 horas diarias asciende al 19%. A su vez, un 25,4% de la población asalariada declara realizar horas extras, 29% del total de la población encuestada tiene turnos de trabajo rotativos o variables (de los cuales al 73% le cambian los horarios con una frecuencia semanal o diaria), 8,9% trabaja de noche y un 21,7% tiene la jornada fraccionada, elevándose al 35,7% si se consideran a aquellos trabajadores que a veces realizan jornadas continuas y a veces fraccionadas.

Los números cantan: muchos trabajan menos de lo que necesitan y caen en el pluriempleo precario y otros trabajan más de lo que debieran. La redistribución debería estar a la orden del día. Pero aún espera en los cajones su turno de salir a luz.

Desde el punto de vista normativo, pese a estar vigente la limitación de las horas extraordinarias a un máximo de 30 horas mensuales y 200 anuales, no resuelve la cuestión por cuanto por un lado viabiliza horas suplementarias a la jornada normal de labor y, por otro no arbitra ningún mecanismo de

reducción. Del mismo modo la modificación al artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo introducido en los '90, permitiendo el cálculo en base a promedios, lleva a un camino de más horas o a mayor disponibilidad en favor del empleador, incompatible con la política de reducción que aquí proponemos.

Se ha propuesto reducir a la mitad el promedio europeo de horas trabajadas. La idea está, falta ponerla en marcha. Por supuesto que ello exigiría un amplio debate nacional, un compromiso sindical y un fuerte involucramiento del Estado en su desarrollo. Junto con la discusión sobre el tiempo de trabajo, se abre una más intensa sobre la distribución del excedente, del ingreso y del tiempo de vida en general. La redistribución de las ganancias en productividad de la economía en general, el aporte del Estado para el sostenimiento y dinamización de aquella y de las empresas que se valen de ello, implica discutir, claro, el tipo de sociedad que queremos.

En México, el proyecto de reforma al [artículo 123 constitucional](#) busca modificar la duración de la jornada laboral, los días de descanso y las vacaciones. Para ello propone establecer que la jornada máxima de trabajo será de siete horas la diurna y de seis la nocturna; señala que por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro; además, los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinticinco días al año.

En Colombia, país que comparte con la Argentina el dudoso mérito de tener la jornada laboral más extensa, el partido Verde radicó un proyecto de ley que busca reducir la jornada de 48 a 36 horas semanales. De este modo, el trabajo diario

pasaría de 8 a 6 horas, sin que se afecten los salarios percibidos por los trabajadores. Con esta ley se evita el ausentismo laboral a causa de permisos, se dedicaría más tiempo para la familia, las personas tendrán una expectativa de vida más sana y los colombianos serán más felices.

Liberar tiempo de trabajo de muchos, para que se distribuya como empleo para otros tantos, provee ingresos derivados del trabajo a quienes hoy no lo tienen y es un motor de demanda agregada. Por supuesto que en la discusión que propiciamos aquella reducción de la jornada laboral no puede estar supeditada a una reducción consiguiente del salario, pero en una mesa de concertación se debe idear la forma de acompañamiento para que sea política de Estado.

La liberación de tiempo de trabajo, a la vez, redundará en tiempo social y políticamente libre, y por tanto una transformación radical de la política de cuidados, de conciliación con la vida familiar, y por ende profundamente enraizada en las políticas de género.

Junto con otras fórmulas como la renta básica o el ingreso social, es una paulatina forma de desmercantilizar nuestras sociedades, de abrir otras formas de economía social y no mercantil y redefinir, como estableció el economista disidente Karl Polanyi, que deben tenerse en cuenta tres modelos de integración de la actividad económica: reciprocidad, redistribución e intercambio. Con esos parámetros, la economía estaría subordinada a los valores que guarden relación con lo que todos hayamos establecido como destino para los sectores populares, aquellos que finalmente nutren, vitalizan y desarrollan la sociedad.

La épica política requiere definir los obstáculos y construir mayorías para derribar esos impedimentos. Se trata ni más ni

menos que de la construcción de una relación de fuerzas favorable a los trabajadores. El Plenario de Secretarios Generales de la CTA de los Trabajadores votó introducir como punto central para la resolución de esta crisis la reducción de la jornada laboral. Un numeroso grupo de sindicatos comenzará la campaña nacional con un conversatorio para poner el tema en la agenda política nacional. Existe el compromiso y la necesidad de nutrir esa agenda con la necesidad imperiosa de reducir la jornada laboral. Se trata de “Trabajar menos para que trabajen más.”

IV. LA ÉPICA DE LO (IM)POSIBLE

Septiembre 2020

En el aniversario de la creación de nuestra Asociación gremial de trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP) tuvimos el placer de realizar un conversatorio con tres destacadas abogades laboristas que explicaron a los asistentes los alcances legales, políticos y sociales de la pelea histórica y actual por el tiempo de trabajo y sus implicancias en la vida cotidiana.

La propuesta encuentra a una sociedad ávida de ideas innovadoras para entrar en una “nueva normalidad” cuando la mayor parte de la población no rica, las clases trabajadoras y populares, ya vienen terriblemente castigadas por las reducciones de salarios, aumentos de tarifas, desocupación, jubilaciones por el piso y una larga lista de austeridades impuestas por el macrismo.

Participaron numerosos dirigentes de sindicatos y personalidades de CTA de los Trabajadores, CGT y CTA (A). Un nutrido grupo de militantes de base siguió las deliberaciones, donde los compañeros expositores Jorge Elizondo, Natalia Salvo y Guillermo Gianibelli respondieron preguntas que hacen al quehacer gremial y que los asistentes siguieron con atención.

Expertos (por llamarlos de alguna manera) en su mayoría afiliados a los programas televisivos de los grandes medios siguen proponiendo medidas tradicionales ya todas conocidas. Recientemente un ex ministro de Economía y vocero de grandes empresas señaló ante la audiencia que no hay medidas que sirvan y sean superadoras del asistencialismo inmediato como justificación de la reforma laboral que propone. Cuentan con que la batalla cultural ha impuesto en un amplio sector de la población el “sentido común” de que los “no ricos” (que no son solo los pobres) “no quieren trabajar”, que “se comen nuestros impuestos”, etc.

A ninguno de estos pensadores cómplices del pequeño grupo de poderosos, filósofos baratos con zapatos de goma, se les ocurre señalar que en la otra vereda están los ricos verdaderos, los dueños de las grandes fortunas que hacen uso y abuso de los recursos del Estado para obtener subsidios y préstamos que nunca devolverán o adeudan impuestos que refinanciarán en moratorias hasta el absurdo. En esa batalla por el pensamiento de la población debemos asumir que un desencanto de los sectores populares con las políticas de un gobierno popular siempre tiene sus peligros.

Reducir la jornada reduce el desempleo y la ayuda social innecesaria, incrementa recursos al Estado, posibilita subir jubilaciones. La tecnología debe ser la solución y no un

problema para la clase trabajadora. Un cálculo rápido y seguramente corregible nos da que entre 5 y 6 pesos de cada 10 de lo que recauda el Estado va a Previsión. Sumado el IFE y el ATP para completar sueldos andará cerca de los \$7 a 7,5. Seguramente en la actualidad, si pudiera ordenarse un cumplimiento estricto de las 8 horas se generarían miles de puestos de trabajo.

Queremos convencer con la idea de que lo mejor es la reducción horaria, ya que se generarían más puestos de trabajo con buen rendimiento laboral. Cuando se redujo la jornada en el subte se crearon un 25% más puestos de trabajo. Y fue posible en un momento donde la crisis se había llevado puesto a De la Rúa y llegaba un gobierno popular como el de Néstor Kirchner. Tenemos que cambiar la forma de ver la vida. Uno trabaja para vivir y disfrutar del esparcimiento, del arte, la familia, el juego, el aprendizaje, etc. Nos quieren hacer creer que ese derecho solo está establecido para los ricos. El trabajo, la rutina, nos ordena la vida, pero claramente no es toda la vida.

Estamos muy mal. Hay poco trabajo. Nos dicen que la robótica, la informática y la inteligencia artificial están reduciendo el trabajo. ¿Por qué entonces no reducir la jornada de trabajo? El desempleo estructural y crónico en nuestro mercado laboral nos obliga a decir: “trabajar menos para trabajar todos”

Los grandes millonarios nos anuncian (no solo acá, sino en todo el mundo) un ejército de gente que no va a trabajar en su vida, o sea, que va a nacer y a morir sin saber cómo es ganarse la vida. Nos guste o no, debemos asumir que la robotización y el desarrollo de las fuerzas productivas a nivel mundial (aún sin inversiones) ya transformó la mera

asistencia (tan necesaria) en algo viejo que no aporta soluciones: IFE, ATP, créditos de todo tipo y subsidios alimentarios o bolsones para jubilados con la mínima son un gasto que se reproduce sin salir de su propio laberinto. La única solución real para el mundo que viene es ordenar la sociedad para reducir la jornada de todos los trabajos y sostener una renta básica para todxs.

El gobierno que votamos debe recostarse sin concesiones en los aportes de las grandes fortunas. Su política económica debe ser para la población no rica, debemos defender los planes económicos con “gente adentro”: no sería el proyecto nacional y popular que fue votado hace tan poco si se optara por razones tipo mal menor, como proponen quienes ven la salida fácil del derrame neoliberal e incluso el mero asistencialismo. Con la gente adentro, el gobierno frentista puede ampliar su base social para aplicar un programa de cambios estructurales que permita sacar al país de la postración económica y social.

La reducción de la jornada laboral junto a una renta básica es perfectamente posible financiar con una reforma impositiva progresista para acabar con la pobreza.

La contribución de las grandes fortunas acaba de ingresar para ser votada en el Parlamento y parece que será aplicada por única vez. Aprobarla es algo que resulta ajeno a aquellos que consideran que la política es solo el arte de lo posible, entendido como aquello que no perturba el funcionamiento del Círculo Rojo o los poderes fácticos, un ente inmaterial pero concreto que funciona de la mano de un funcionariado sin inventiva.

¿Disponemos de evidencias de cómo se ha llevado a cabo esta propuesta en otros lugares y qué resultados ha

generado? ¿Es una medida que tiene la potencialidad de ser hegemónica, de instaurarse en sentido común, de ser apoyada por una mayoría social para que no sea sólo una mera idea sin fuerza?

El gran ejemplo y el mejor resultado, si se quiere, vino del Norte. La política de reparto de horas y de impulso al empleo de Franklin Delano Roosevelt en la década de la Gran Depresión. En un contexto de alta tasa de desocupación aprobó en 1933 en el marco del *New Deal*, la President's Reemployment Agreement (PRA), que consistió en incentivar a las empresas privadas a reducir la jornada a 35 horas, a aumentar la *ratio* salario/hora y reconocer el derecho legal a la negociación colectiva. Es impactante comprobar cómo el Presidente de los Estados Unidos llamaba a los obreros a sindicalizarse.

El gobierno de Lionel Jospin en Francia redujo la jornada de 39 a 35 horas entre 1998 y 2002, con el lema “trabajar menos para trabajar más personas, y vivir mejor”. La reducción de jornada no incluía rebajas salariales, aunque se compensó a las empresas con reducciones en cotizaciones si creaban empleo en proporción. La población dio apoyo a sus medidas y se crearon millones de empleos.

El movimiento en favor de un reparto del empleo combinado con una renta básica empieza a estar en la agenda de las instituciones internacionales —ONU, OIT, OCDE, Parlamento Europeo— y eso que no han experimentado sus miembros de manera global los niveles de desocupación y degradación de las condiciones laborales de nuestro país.

En el portal ccnmoney.com se conoció un listado de países con reducción horaria significativa en la actualidad. Como

dato, hay que saber que resultó tendencia para las búsquedas en la red.

Holanda. Es común que la jornada laboral sea de cuatro días a la semana, sobre todo entre las madres que trabajan (86% de ellas han tenido horarios reducidos, según estadísticas oficiales). El promedio de horas que se laboran a la semana es de 29 mientras que la media de salario anual es 47.000 dólares.

Dinamarca. Al igual que en el resto de Escandinavia, la cultura laboral es bastante flexible. En la semana se trabajan en promedio 33 horas, mientras que el sueldo anual alcanza los 46.000 dólares. El seguro por desempleo se puede extender hasta dos años.

Noruega. En este país los trabajadores tienen un mínimo de 21 días pagos de vacaciones y el permiso por maternidad se puede extender hasta 43 semanas. El promedio de horas laborales en la semana es de 33, mientras que el sueldo anual es de 44.000 dólares.

Irlanda. Mientras que en 1983 el promedio de horas trabajadas por semana en el país era de 44, esa cifra bajó a 34 desde el 2012. La media anual de salario en esta nación europea es de 51.000 dólares.

Alemania. En la principal economía de Europa se trabajan en promedio 35 horas a la semana y el ingreso anual es de 50.000 dólares. La reducción de horas de los trabajadores sirvió para que Alemania no viera afectada de manera drástica el empleo.

Italia. El máximo de horas que por ley se pueden trabajar en la semana es de 40, pero el promedio es de 36 horas. Un

trabajador en Italia ingresa, en promedio, 34.000 dólares al año y tiene cuatro semanas pagas de vacaciones al año.

Un multimillonario mexicano, recientemente muy mencionado porque financia la vacuna de Oxford, propuso que la semana laboral fuera de solo tres días de 11 horas por jornada. Vaya a saber cuál es su propósito, pero lo cierto es que hizo las cuentas y le dieron bien. La propuesta de Carlos Slim está encaminada a generar mayor empleo sin afectar la productividad. En su estudio, señaló que “más horas en la oficina puede incluso significar más costos laborales y mayores tiempos perdidos”.

El crecimiento mundial de la riqueza no llega a las clases bajas y medias, perdedoras del proceso. Avanza la robotización y la automatización de todo tipo de tareas: se despegaron crecimiento de la productividad y salarios-puestos de trabajo.

Hay un mundo de trabajadores en blanco y bajo convenio lleno de problemas reales (que también hay que resolver), pero hay algo mucho peor que es el mundo de quienes no tienen esos problemas porque no tienen trabajo. No nos olvidemos de ellos.

Si obtenemos y defendemos la reducción de las horas de trabajo, habrá trabajo para más personas. Defenderemos al empleado como individuo, como sujeto con derecho a una vida digna, y también su empleo, que no puede ser algo circunstancial y voluble debido al cambio tecnológico y la globalización. La única garantía de lucha contra la pobreza y de generar los incentivos adecuados para incorporar a todo el mundo que lo desee al empleo, sin tener que recurrir a la creación de empleos artificiales, es la reducción horaria.

En el contexto actual, las propuestas que conectan el proyecto nacional y popular con el feminismo, el ecologismo y el decrecimiento paulatino de la jornada de trabajo son viables técnica y potencialmente factibles políticamente, porque benefician a las grandes mayorías, aunque todavía hace falta disputar la batalla cultural por el sentido común para convertir esta propuesta en hegemónica.

Ha llegado la hora de romper con el poder del viejo reloj de marcar tarjetas garantizando las condiciones materiales para la existencia y liberando tiempo para vivir nuestras vidas.