

Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo

Luchas obreras en defensa de la salud de los trabajadores

Claudio San Juan

Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Bartolomé Mitre 751, ciudad de Buenos Aires
claudioasj@gmail.com

1. INTRODUCCION

El presente trabajo describe y analiza la lucha de los obreros en defensa de las condiciones de trabajo en general y de su salud y seguridad en el trabajo en particular, en la República Argentina durante el periodo 1973 -1976.

Este proyecto de investigación forma parte de la recuperación de la historia, memoria y experiencias de participación de los trabajadores como proceso de construcción colectiva en el ejercicio de su derecho a la vida y a la salud en el lugar de trabajo.

Como sucedió en otros conflictos laborales desarrollados en los años setenta que resultan objeto de investigación, en el presente se abordan tanto: 1) los aspectos que fueron resueltos en respuesta a las demandas obreras, como producto de la lucha persistente por su conciencia de clase, 2) las cuestiones motivadas por la intervención de las organizaciones político-militares “procurando la ligazón permanente con las masas” en el intento de capitalizar la resolución del conflicto en esos frentes, y 3) las categorías teóricas que dan cuenta de las condiciones de trabajo y su relación con la salud.

En 2004 concluimos un proyecto de colaboración con la OIT, con el objeto de brindar elementos para que los actores sociales asimilen la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, a efectos de cumplir con el proyecto de Directrices MERCOSUR sobre salud y seguridad en el trabajo. En ese documento presentamos la tipificación de las experiencias en materia de participación y sus diversas formas de implicación, siguiendo lo establecido por Boix y Vogel (1997): información, consulta, negociación y codecisión.

A posteriori descubrimos una quinta categoría no contemplada previamente: el “Control Obrero de la Higiene y Seguridad”, cuya experiencia, concretada mediante la constitución

de una Comisión de Control Obrero, presentamos en el “9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo”.

La trama de dicha Comisión y la investigación realizada para entender su práctica nos llevó a conocer otras experiencias que son abordadas en esta ponencia.

2. CONTEXTO

El contexto sociopolítico de las luchas que se describen y analizan en este trabajo, y que transcurren durante 1973 y 1976, tiene como rasgos distintivos: el triunfo del Frente Justicialista de Liberación, el pacto social y su extinción tras la muerte de Perón, la conflictividad por las mejoras de las condiciones de trabajo, el reacomodamiento de la respuesta político - sindical de las organizaciones político - militares (OPM), las movilizaciones de junio y julio de 1975 contra el “Rodrigazo” y la escalada represiva de la Triple A que servirá de antesala al golpe del 24 de marzo de 1976.

Dicho contexto, brinda a las luchas obreras aristas complejas, tales como:

- 1) un proceso de construcción y consolidación del poder popular a través de una guerra integral, esto es, *“la guerra por todos los medios en todo momento y en todo lugar”*, por parte de las OPM.
- 2) la integración de las agrupaciones de base de los frentes de masas de las OPM, con trabajadores que no siempre estaban encuadrados en dichos ámbitos ni pertenecían a la estructura político-militar.
- 3) un punto de inflexión para el sustento técnico científico a través del Instituto de Medicina del Trabajo, creado en 1973, siguiendo las premisas del modelo obrero italiano, en tanto que *“las iniciativas teóricas y prácticas innovadoras respecto a la salud obrera no son generadas por los sindicatos sino que provienen de la interacción entre obreros y científicos a partir de la realidad de la fábrica o, alternativamente, de científicos con un compromiso político de izquierda”* (Laurell, 1984).
- 4) la mayoría de los reclamos por el mejoramiento de las condiciones laborales, *“rodean el pacto social”* para obtener mejoras que el acuerdo vedaba, tal es el caso de la recomposición salarial por medio de un ajuste a los premios de producción, o por la disminución de la jornada de trabajo a través de los regímenes de insalubridad.

Política sindical en los setenta

Sin el prejuicio de caer en maniqueísmos, a lo largo de la historia del movimiento obrero argentino existieron dos tipos de sindicalismos: entre 1968 y 1973 coexistieron la CGT de los Argentinos y la CGT Azopardo. Repuesto el peronismo en el gobierno, en 1973 hubo una sola CGT, pero también un proyecto antagónico sostenido por la creación de la Juventud Trabajadora Peronista (JTP). Esta tuvo su acto constitutivo el 28 de abril de 1973 bajo la consigna “Trasvasamiento sindical para el socialismo nacional”. La consigna inicial tomaría un giro más virulento: “JTP la nueva CGT” hasta sumergirse en una contradicción insalvable.

Víctor De Genaro señala: *“Por entonces, comenzaba a ser más nítida la confrontación entre la “burocracia sindical” y los sectores que planteaban el cambio. En ese momento la democracia sindical pasaba a ser fundamental. La necesidad de recuperar las estructuras sindicales y partidarias. Ahí va a haber divisiones en el campo de los trabajadores ... Montoneros se va a plantear la conformación, como no se podía construir una nueva CGT, de crear la JTP. No es la recuperación de las estructuras sindicales, sino una estructura nueva. Una herramienta que tenía más que ver con una representación de los trabajadores en la estrategia de lo que en aquel momento era la “guerra popular prolongada”, una “militarización estratégica”, de apoyo a esos sectores, más que una herramienta de representación del poder de los trabajadores”.*¹

Las OPM se darán una política sindical hacia los frentes de masas constituyendo un polo aglutinador de agrupaciones sindicales. En el caso de Montoneros fue la creación de la JTP y por el lado del Partido Revolucionario de los Trabajadores - Ejército Revolucionario del Pueblo (PRT – ERP) el Movimiento Sindical de Base (MSB).

Así pues, las luchas obreras en defensa de la salud de los trabajadores y la labor de los actores intervinientes en materia de salud laboral, estarán condicionados por dos proyectos políticos en pugna, entre otros aspectos, porque diversas agrupaciones de trabajadores de base adherirán a la JTP, al MSB y a otros núcleos generados por afuera de las tradicionales estructuras gremiales, denominadas como “burocracia sindical”. Con Cámpora en el gobierno, en mayo 1973, la primera etapa de las luchas obreras será en el marco del comienzo de la construcción del camino nacional hacia el socialismo.²

¹ Central de los Trabajadores de la Argentina (2005)

² Pasado y Presente (1973)

Para ese entonces, si bien la JTP y el MSB no conducían orgánicamente los sindicatos, tenían una fuerte presencia en las agrupaciones opositoras de los mismos, presencia que se fue afianzando en la medida que el pacto social atravesaba serias dificultades.

En cuanto a la representatividad, tenemos que en un congreso de la JTP (12 y 13 de mayo de 1974) participaron 70 delegados representando a 35 agrupaciones.³

Por otra parte, con motivo del II Plenario del MSB, celebrado el 18 de abril de 1974, se informa que concurrieron al mismo 4500 participantes y 110 agrupaciones.⁴

Con este empuje, la JTP, el MSB y sectores de la izquierda no armada, además de protagonizar y conducir las jornadas de junio y julio de 1975 contra el Plan Rodrigo, impulsaron conquistas que quedaron plasmadas en los convenios colectivos de trabajo.

La JTP

Respecto a la creación de la JTP el testimonio de Gonzalo Chávez es ilustrativo: *“La Juventud Trabajadora Peronista se formó en el año 73, en plena efervescencia del gobierno popular. La intención que perseguía era dar una orientación de clase a toda esa energía generacional, fundamentalmente de clase media. Quiero decirlo sin vergüenza ... Entonces se planteó la posibilidad de tener otro perfil en esa movida. Y surgió la idea de organizar la Juventud Trabajadora Peronista como una forma de canalizar el impulso generacional hacia una condición de clase”*.⁵

Un motivo de alejamiento entre Perón y Montoneros fue la Ley 20.615 de Asociaciones Profesionales, cuyos aspectos centrales eran: a) El Estado otorgaba la personería gremial y podía suspenderla o cancelarla y nombrar interventores del sindicato por 120 días; b) Autorizaba a los sindicatos para participar en política, no solo apoyando a un partido o coalición, sino también dentro de él. Las Comisiones Directivas podían adoptar posiciones políticas; c) Ilegalizaba a los sindicatos de empresa y facultaba a las entidades de nivel superior a intervenir sus filiales y otorgaba al sindicato la capacidad de poner fin al mandato de los delegados de personal, lo cual limitaba la autonomía de las organizaciones de base; y d) Ampliaba el mandato de los dirigentes de 2 a 4 años.⁶

³ Anguita y Caparrós (1997)

⁴ MSB (1974)

⁵ Jaureche (1997)

⁶ Godio (2000)

Finalmente, la ruptura se producirá en el acto del 1º de mayo de 1974, en oportunidad del discurso de Perón. Al poco tiempo de la muerte de éste, el 6 de setiembre la organización pasará a la clandestinidad. Más tarde, marzo 1975, procurará una cobertura legal mediante la creación del Partido Auténtico y la migración de la JTP al Bloque Sindical del Peronismo Auténtico. Las movilizaciones de junio y julio 1975 encontraron a Montoneros dispuesto a conducir el conflicto, en mérito a su prolífico trabajo en las fábricas y en el territorio. Luego de la caída de Rodrigo y López Rega, Isabel Martínez conforma un nuevo gabinete, que el 8 de setiembre prohíbe a Montoneros (Decreto 2452/75). Luego del golpe, Montoneros llamará a constituir la CGT en la Resistencia.

Coincidimos con Elena Luz González Bazán respecto a la JTP que *“Cuando dicha organización es citada se lo hace para verla mimetizada en su funcionamiento a la organización Montoneros, no encontrando fisuras, confrontación o disputas, que sí se dieron en el proceso de vida de la J.T.P. en relación con la O.P.M.”*.⁷

Efectivamente dichas fisuras, confrontación y disputas afloraron antes y después de la muerte de Perón y del pase a la clandestinidad.

El MSB

El 8 de julio de 1973, en el plenario nacional de Recuperación Sindical, el PRT promueve la fundación del MSB respondiendo a la resolución del comité ejecutivo de abril de 1973 de formar un frente antiburocrático legal que se opusiera a la ofensiva ideológica y propagandística de la burocracia, que impulsara la lucha y movilización de los trabajadores y asegurara la independencia del movimiento sindical frente al gobierno. El discurso de cierre estuvo a cargo de Agustín Tosco. El 13 de abril de 1974 se llevará a cabo el segundo plenario nacional del MSB. En su programa planteará en lo reivindicativo inmediato y base de un plan de lucha, luchar solidariamente por: ... 3º) *Control obrero de los ritmos de producción.* ... 6º) *Contra la insalubridad de todos los sectores de las industrias que afecten la salud de los obreros*”.⁸

El Pacto Social como expresión limitada de la alianza de clases

⁷ González Bazán (1999)

⁸ MSB (1974)

El gobierno concertó el Pacto Social⁹ entre Gelbard, ministro de Economía, Broner, de la Confederación General Económica y Rucci de la CGT, estableciendo, entre otros puntos, el congelamiento de precios y la suspensión por dos años de las discusiones salariales a través de las convenciones colectivas. Con vigencia originalmente prevista de 2 años, el Acta fue modificada en marzo, julio y noviembre 1974 y en febrero 1975.

Coincidimos con Cuevas y Lucena (2007) que “se apostaba a que con este consenso podrían aplicar la estrategia del Pacto Social y encorsetar los conflictos para poder absorberlos y ganar tiempo para ir modificando el modelo económico. Sin embargo, las luchas obreras se adaptarán a la nueva situación, la mayoría de los reclamos serán por mejores condiciones laborales, para “rodear el pacto” y obtener mejoras que el acuerdo vedaba. En este sentido, los autores señalan como ejemplo que el eje de los conflictos laborales será “la recomposición salarial por medio de un ajuste a los premios de producción, y el tema de la salubridad”.

En relación con el régimen de insalubridad, en un reciente estudio hallamos la alta prevalencia de reclamos por calificación de tareas a través de la vía administrativa:

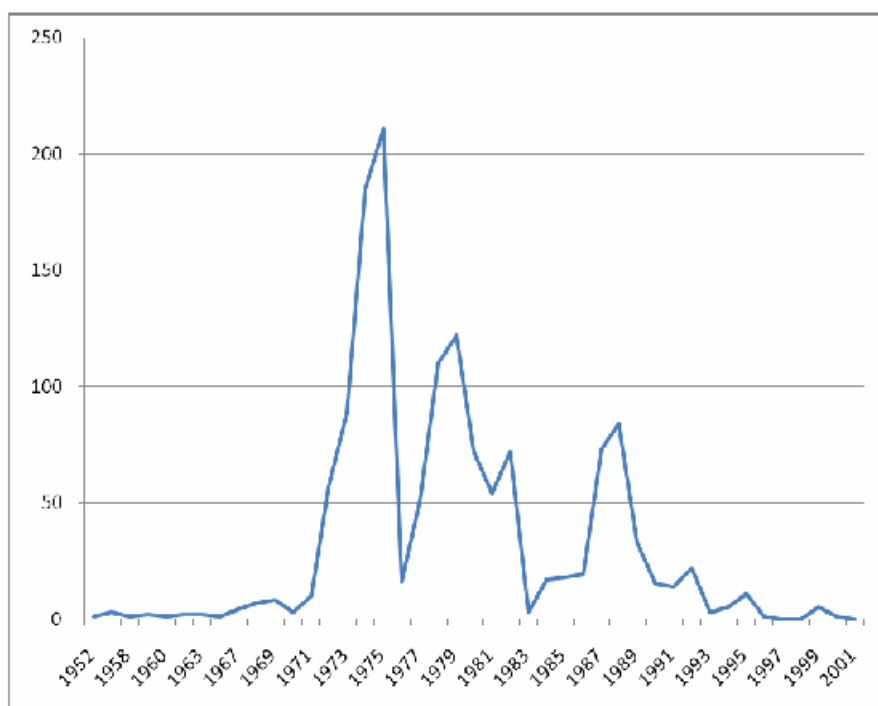


Gráfico: Cantidad de normas dictadas en el periodo 1952 - 2001

⁹ Acta de Compromiso Nacional para la Reconstrucción, Liberación Nacional y la Justicia Social, firmada el 30 de mayo de 1973 y ratificada por el Congreso de la Nación el 8 de junio de 1973.

Para el periodo 1973 – 1975, a partir del relevamiento cronológico de normas vinculadas a dictámenes sobre insalubridades según el año de emisión, tenemos:

<u>Año</u>	<u>Cantidad de normas</u>
1973	89
1974	185
1975	211

Las normas incluyen las declaraciones de insalubridades dictadas por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los recursos de reconsideración presentados por los empleadores, aceptados o denegados.

Las condiciones de trabajo y las causas y motivos de los conflictos laborales

Elizabeth Jelin (1977) señala: *“Otras demandas, sin embargo, caían fuera del ámbito en el cual la dirigencia sindical establecida podía actuar. Este es el caso de las reivindicaciones centradas en el control de las condiciones de trabajo. De hecho, éstas constituían un tipo de demandas que se arrastraba de la movilización de planta de los años anteriores y podía ser estimulada por grupos de trabajadores (u obreros) opuestos a la conducción sindical en el poder. Durante los primeros meses de gobierno peronista los grupos de oposición sindical estaban llevando a cabo una doble acción: dentro de las organizaciones obreras formaban nuevas agrupaciones cuestionadoras de la legitimidad del liderazgo establecido, atacándolo como “burocrático”; dentro de las fábricas, demandaban mayor participación y poder obreros en las decisiones cotidianas. La acusación a los líderes sindicales era que los “burócratas” habían estado negociando con gobiernos y empresarios durante muchos años, a espaldas de los intereses de los obreros, llevándolos a aceptar pasivamente los acuerdos negociados a lo que los obreros no podían oponerse dado su escaso poder y la falta de organizaciones alternativas. En los lugares de trabajo, se podía esperar una alta participación obrera en disputas que ponían el énfasis sobre la salubridad y en la seguridad en el trabajo, sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y sobre el mayor control obrero de las mismas. Con todo, este tipo de demandas no proliferó de inmediato, sino que se fue desarrollando paulatinamente, creándose el clima en el cual el cuestionamiento de los líderes sindicales se fue ligando con las demandas de control ... En muchos casos, las comisiones internas y los delegados de fábrica, aunque existentes en el papel, no cumplían su función de*

contacto y representación directa de la base, ni de correa de transmisión del estado de ánimo de la base para adecuar al mismo la política sindical. Por el contrario con muy poco poder, a la espera de órdenes provenientes del sindicato, del Ministerio de Trabajo o aún de la empresa. La cantidad de demandas obreras acumulada era enorme, tanto referente a condiciones de trabajo y al ambiente de trabajo". Lo anteriormente expuesto por Jelin, es presentado en su trabajo en el cuadro 2, bajo el título "Motivos de disputa. Huelgas 1973 – 1976". Respecto a la solución estadística dada al tratamiento comparativo del tipo de causas de conflicto, ver análisis crítico realizado por Izaguirre y Aristizábal (2002).

El Instituto de Medicina del Trabajo

Decíamos en la introducción que las luchas obreras tienen un punto de inflexión en el sustento técnico científico brindado por el Instituto de Medicina del Trabajo (IMT).

El IMT fue presentado en agosto 1973 durante la gestión de Ernesto Villanueva, sucesor de Rodolfo Puiggrós como rector de la Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires. Su director fue Ricardo Saiegh y el ámbito la Facultad de Medicina, en cuyo decanato estaba Mario Testa. Desde el punto de vista académico el IMT corrió las fronteras tradicionales existentes entre la comunidad científica y el movimiento obrero, su consigna "Medicina del trabajo al servicio de los trabajadores" lejos de ser un slogan constituyó un verdadero compromiso, al decir de Ivar Oddone unos de los padres del modelo obrero italiano, tuvieron que "*construir un lenguaje nuevo, que pudiera servir como interfaz entre, por un lado, la representación de la condición laboral de parte de los obreros y, por el otro, el conocimiento de la comunidad científica médica, que abstraía de los puestos de trabajo concretos, porque no los conocía*" (ILA, 2007).

Dos hitos de tipo académicos trascienden hasta nuestros días, que son poco difundidos:

1- Las Jornadas Nacionales de Medicina del Trabajo, organizadas en noviembre 1973 bajo el lema "Para que los hombres vuelvan a cantar cuando trabajan". Sus conferencias, intercambio de experiencias y conclusiones presentadas por los equipos de profesionales y las comisiones gremiales fueron compiladas en el libro "Medicina del trabajo al servicio de los trabajadores" (Eudeba, 1974). En el texto se exponen temas sobre salud y condiciones de vida de los trabajadores, sicopatología laboral, condiciones sanitarias del medio ambiente laboral y sobre el rol de la universidad para su solución.

2- El “Manual de Medicina del Trabajo para Trabajadores” editado en 1974 que como su título lo indica estaba dirigido a los trabajadores. Escrito en un lenguaje llano supo condensar toda la solidez técnico científica y la contundencia política hilvanando el significado de la salud desde el proyecto peronista plasmado en la declaración de los derechos de los trabajadores de 1947, la inclusión de los mismos en la Constitución Nacional de 1949 (art. 37, I4. y 5.) y la reivindicación de los discursos de Perón y Carrillo en el Primer Congreso Americano de Medicina del Trabajo (diciembre 1949).

El Manual contiene un capítulo específico sobre Riesgos y Organización del Trabajo con un detalle preciso, bajo el lenguaje advertido por el modelo obrero italiano.

También hace un repaso de la coyuntura de época sobre las condiciones de vida y de trabajo, la atención médica y el estado de la legislación en la materia.

Finaliza con cuatro propuestas concretas acerca de la actualización de las leyes, las comisiones de control obrero, los exámenes médicos y las libretas de riesgos y daños.

No solo estos hitos de tipo académicos constituyen el legado del IMT, también cabe destacar la actitud militante de sus colaboradores mediante la presencia y acompañamiento en todos los conflictos obreros donde fueron convocados a defender la salud de los trabajadores afectada por las condiciones en que desarrollaban sus tareas.

El 17 de setiembre de 1974 al ser designado Alberto Ottalagano como interventor de la otrora Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires, comienza la destrucción de la universidad en general y el desmantelamiento del IMT en particular.

Hoy a 27 años de recuperada la democracia, no existe una experiencia tan concreta que represente a la Universidad en una “Universidad necesaria”, al decir de Mario Testa, que resuelva problemas reales y esté al servicio de las necesidades del pueblo.

El IMT abrió un debate entre la comunidad científica y el movimiento obrero sobre la participación obrera en las condiciones de trabajo, que hoy está vacante.

Las categorías teóricas, adoptadas por el IMT respecto de las condiciones de trabajo y su relación con la salud, provienen como señalamos antes del modelo obrero italiano, bajo los siguientes aspectos: Superar la dificultad de comunicación entre la ciencia y la clase obrera debido a la incompatibilidad entre los lenguajes específicos y crear un lenguaje de comunicación utilizando las categorías clasificatorias comunes a los diversos grupos de

factores nocivos a la salud: *“Para evaluar un ambiente de vida, una casa, todos usan una serie de factores: luces, humedad, ventilación, vibraciones (1º grupo de factores nocivos). Entonces, si se piensa en una fábrica es la posible presencia de polvos, de gas, de vapores o de tipos de radiaciones (2º grupo de factores) que se presenta en la mente de cada persona. La fatiga es unida a la actividad física (3º grupo de factores) y a la presencia de situaciones agotadoras diversas para la actividad muscular como monotonía, excesiva responsabilidad, posiciones innaturales (4º grupo de factores). A los grupos de factores nocivos se han agregado como elementos característicos los conceptos: a) de no delegar; b) de la validación consensual; c) del grupo obrero homogéneo”*.¹⁰

Una de las primeras conclusiones del presente capítulo respecto al contexto sociopolítico en que se desarrollaron las luchas obreras es que existen importantes intersecciones entre la política sindical y los modelos de intervención en materia de salud laboral; el desarrollo de categorías teóricas que vinculan las condiciones de trabajo y su relación con la salud, que subsisten al presente y han sido enriquecidas por diversas organizaciones, contemplando más grupos de factores de riesgos; como asimismo el rol de Estado, materializado, entre otros puntos, en los actos administrativos del Ministerio de Trabajo.

3. LUCHAS OBRERAS EN DEFENSA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La presentación de las luchas obreras siguen la periodización de Juan Carlos Torre (1983): los antecesores de Perón (mayo - setiembre 1973), la tercera presidencia de Perón (octubre 1973 - julio 1974) y los sucesores de Perón (julio 1974 - marzo 1976).

Astarsa

Esta experiencia fue presentada en el 9º Congreso de ASET, sucintamente debemos resaltar que la constitución de la comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad durante mayo 1973 - marzo 1976 en este astillero naval, en Tigre, provincia de Buenos Aires, fue una experiencia inédita en materia de participación de los trabajadores. La misma surgió luego de la toma del astillero por el accidente mortal de un operario. La resolución del conflicto dispuso el cumplimiento de todos los puntos reclamados, entre otros, la separación del equipo de higiene y seguridad designado por el empleador.

¹⁰ Marri (1997)

Esta comisión llegó a incidir en el control obrero de la producción, en términos de Gramsci, como una fase sindical elemental de la lucha del proletariado contra el capitalismo, mediante la resistencia primero y la ofensiva después.

Respecto de la experiencia de Astarsa, se pudieron recuperar parte de los registros de la Comisión de Control Obrero, los actos administrativos emanados desde el Estado y los documentos técnicos del empleador. Este conjunto de hallazgos tiene un hilo conductor que desemboca en el presente de nuestros días, aún transcurridos treinta y cinco años desde el final de esta práctica, en particular las entrevistas abiertas a los protagonistas sobrevivientes (de los 24 trabajadores navales de zona norte detenidos-desaparecidos o asesinados, 14 de ellos pertenecían al astillero del que fue objeto el presente trabajo).

Molinos Río de la Plata

En esta empresa de productos alimenticios, en ese entonces propiedad del grupo Bunge y Born, situada en Avellaneda¹¹, el 15 de junio de 1973 los trabajadores (al margen de los delegados y del Sindicato) ocupan la planta en respuesta a las amenazas de cesantías por parte de la patronal, mantienen la producción bajo control obrero y peticionan:

- 1) mejoramiento de las medidas de seguridad en el trabajo,
- 2) reconocimiento de la insalubridad de ciertas tareas,
- 3) instalación de un comedor,
- 4) apertura de un consultorio médico en la planta.

Ante la promesas del sindicato, de convocar a elecciones de delegados y de la empresa de responder a sus reivindicaciones, los trabajadores desocupan las instalaciones.¹²

Paralelamente al petitorio, los trabajadores obligaron a los delegados sindicales a presentar sus renuncias ante la asamblea general reunida en la planta ocupada, como asimismo exigir al sindicato la convocatoria a elecciones. Por otra parte la empresa no accedió al mejoramiento de las condiciones de trabajo, pese a las actas labradas por el Ministerio de Trabajo.

Ante un nuevo conflicto, en agosto 1973, el petitorio requirió: “1) que fuera pagado el día que se suspendió a los 12 compañeros; 2) que se diera cumplimiento a los puntos acordados en el acta firmada el 15 de junio; 3) que los operarios que trabajen el día

¹¹ Planta de Aceites y Subproductos, Deán Funes 90, Avellaneda - Pcia. de Buenos Aires.

¹² Torre (1983), Revista “El Descamisado” Nros. 14 y 35.

domingo sean retribuidos con el 200% sobre el jornal básico; 4) inmediato traslado del jefe de administración, contador y jefe de producción, y 5) estricto control por parte de los trabajadores de Molinos de los precios máximos”.

Así entonces, la toma se levantó ante el formal compromiso del Ministerio de Trabajo de garantizar el cumplimiento de las reivindicaciones planteadas.

A lo largo de estos meses de conflicto, a las demandas iniciales se agregaron otras, tanto el control de los precios máximos fijados por el gobierno (que generó un acaparamiento de mercaderías por parte de algunas empresas), como la participación de los trabajadores en la determinación de los ritmos y premios a la producción.

En enero de 1974 la planta es otra vez ocupada, como respuesta a 50 despidos. Una nueva comisión interna elegida en agosto dirige el conflicto y logra la revisión de los despidos y el compromiso de la empresa a poner en práctica las recomendaciones de los inspectores de trabajo pendientes desde agosto.

Concluyendo, acotamos que los reiterados incumplimientos de la empresa fueron acompañados por el Ministerio de Trabajo con su falta de seguimiento y control sobre las intimaciones, por caso, en los registros de las resoluciones dictadas por el ministerio o por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST) no se encontraron antecedentes del reconocimiento de la insalubridad de las tareas que fueran denunciadas como tales.

Distintas voces dan cuenta de las posiciones en la materia: *“Soportamos permanentes atropellos por parte del personal jerárquico de la empresa y a eso se suma la falta de cumplimiento del convenio, la pésima atención médica y la ausencia de de seguridad e higiene en el trabajo: realizamos nuestras tareas en medio de una suciedad espantosa, rodeados de ratas y basura”, “NO olvidemos que detrás de nuestra irresponsabilidad están nuestras esposas y nuestros hijos, que de nuestra vitalidad y aptitud para el trabajo, depende el futuro de la familia. No juguemos con el destino”*¹³.

Coincidimos con la revista Pasado y Presente (1973) *“La progresión del conflicto ilustra cómo se van sumando una a otra las diversas demandas hasta consolidarse en una plataforma única que gira en torno al eje dominante del control obrero”*.

¹³ Revista “El Descamisado” Nros. 14 y 35.

Al igual que en otras empresas con delegados combativos, veintiséis trabajadores de Molinos fueron secuestrados entre 1976 y 1977, según consta en la investigación de la Dirección General de Derechos Humanos de la Municipalidad de Avellaneda.

Complejo Ferroviario Zárate-Brazo Largo

En junio 1973 los 2.000 trabajadores de la construcción de los puentes, a cargo del consorcio Techint Albano, se autoconvocan y destituyen a la comisión interna alineada con la conducción nacional de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). En cada obrador –cuatro en total- se eligen tres delegados para integrar una comisión provisoria. El conflicto se genera por las maniobras del Secretario General de la UOCRA de Zárate y Campana denunciado por prácticas sindicales corruptas: coimas para otorgar el carné de afiliado e ingresar a trabajar en el complejo, fuertes descuentos en los jornales, carencia de obra social y sucesivos accidentes de trabajo (seis de ellos mortales) sin que la seccional defendiera a los trabajadores. El 28 de junio, tras las dilaciones del Ministerio de Trabajo y la UOCRA los obreros se declaran en estado de asamblea permanente por tiempo indeterminado. En julio logran su objetivo: se realizan elecciones para designar una comisión interna representativa.

A pesar de las promesas, la decisión de las autoridades nacionales fue diferente: su representante propuso dividir en dos partes la seccional y designar interventores en ambas. Los obreros se volvieron a reunir en asamblea, ocupando los lugares de trabajo, medida que se levantó unos días después para continuar las negociaciones. De éstas surgió una solución de compromiso: se mantuvo la división sindical propuesta por los líderes nacionales, pero se llamó a elecciones de una nueva comisión interna, en las cuales se ratificó a los miembros de la comisión provisoria elegida en asamblea.

La victoria es parcial, la burocracia no cede el control de la seccional, pero los trabajadores consiguen elegir a quienes serán sus representantes inmediatos ante los patrones. La democracia de base triunfa cuando se rompe el aislamiento y la inestabilidad y los obreros consiguen tomar conciencia de sus propias fuerzas.

La burocracia sindical se ha sostenido siempre sobre la base de las dificultades que una modalidad de trabajo ocasional y dispersa crea a los movimientos de oposición interna. Cuando se concentran los trabajos en obras de envergadura surge la posibilidad de

vínculos solidarios y estables, gracias a los cuales, como en la experiencia del Chocón (1970), se organizan luchas por la democratización de los órganos de base.¹⁴

General Motors

Entre junio - noviembre de 1973, se suscitó un conflicto por la intensificación del ritmo de trabajo en esta fábrica de capitales norteamericanos, sector de montaje de vehículos especiales (pick up, camiones), situada en el barrio de Barracas.¹⁵ La gerencia intenta aplicar en una de las líneas de montaje un nuevo nivel de producción, pasando de 71 vehículos por turno a 80. La resistencia de los trabajadores es paulatina, durante las primeras semanas no cumplen los nuevos ritmos de producción pero no recurren a medidas de fuerza. Frente a la creciente presión de la empresa, los trabajadores retiran la colaboración y cumplen la jornada de trabajo sin realizar horas extras. Luego, se llevan a cabo paros parciales en forma intermitente. La unidad de acción en la línea de montaje fue aumentando y a través de los delegados de sección comenzó el control de los niveles de producción y la fijación, por parte de los trabajadores, de nuevos topes máximos que estaban por debajo de las exigencias de la empresa. El conflicto llegó a su clímax el día en que un equipo de técnicos de General Motors intentó quebrar las modalidades de producción acordadas por los trabajadores, enganchando nuevos vehículos en la línea de montaje: los delegados fueron detrás de los técnicos desenganchándolos. *“Como son ellos los que controlan la velocidad de la línea, los que tienen el botón, los delegados y los compañeros de la interna era descolgar las piezas cuando ellos las enganchaban en la línea. Los últimos días los jefes de personal vinieron incluso con un escribano a levantar un acta. Llegaba hasta a insultarnos y prepearnos, pero no nos importaba: en definitiva estábamos defendiendo nuestra salud, nuestra vida dentro de la fábrica”*. Un escribano que acompañaba a los técnicos levantó un acta que acusaba a los delegados obreros de boicot a la producción y al día siguiente 32 trabajadores que integraban la comisión interna y el cuerpo de delegados fueron despedidos. El Ministerio de Trabajo interviene en ese momento y decreta la conciliación obligatoria. Las negociaciones no progresaron. La empresa ratificó los despidos y el sindicato de la industria del automóvil (SMATA) decretó la huelga indefinida en las demás plantas de la empresa. Finalmente, el ministerio

¹⁴ Jelin (1977) y Pasado y Presente (1973).

¹⁵ Complejo de 48000 metros cuadrados de superficie cubierta, inaugurado en 1929 sobre la calle Limay.

intimó a la empresa a dejar sin efecto los despidos, a pagar el 50% de los salarios perdidos en conflicto y a permitir la fiscalización de los ritmos de producción por funcionarios oficiales. Reanudada la producción, dichos funcionarios comprobaron la imposibilidad de aplicar los estándares de la empresa en 12 de las 16 operaciones de la línea de montaje. Después de los conflictos de la década del 60 que significaron pérdida de salarios y debilitamiento de la organización sindical, los trabajadores tuvieron éxito en General Motors. Esta victoria obrera, también puso al desnudo la cuestión del doble standard en materia de salud y seguridad: uno para la casa matriz y otro para las plantas del tercer mundo. El uso de sistemas y maquinarias desechadas en USA causaban ruido, calor o contaminación ambiental, que enfermaban a los trabajadores, por caso, en la sección pintura, cuyo túnel carecía de ventilación y en el ambiente siempre había una neblina de pintura, *“era la sección a la que mandan los perseguidos, a los más activistas”*. Otro tanto ocurría en la sección estañado.¹⁶

Hipasam

Hierro Patagónico de Sierra Grande Sociedad Anónima Minera (HIPASAM) fue constituida entre Fabricaciones Militares y la Provincia de Río Negro para explotar los yacimientos ferríferos de Sierra Grande. (Decreto 18.605/70).¹⁷ En Hipasam existieron dos huelgas, una en 1973 y otra en 1975. La primera de ellas fue abordada profusamente por Gustavo Moyano (2009).

El 26 de noviembre de 1973, obreros mineros del turno de la mañana, a los que luego se suman la totalidad, declaran una huelga y ocupan las instalaciones, incluyendo comida y explosivos. Descartan discutir con las autoridades locales de la empresa y dirigen sus reclamos hacia las autoridades nacionales de la empresa y al Ministerio de Trabajo de la Nación. El petitorio elaborado por el Comité de Huelga es el siguiente:

- 1) Reconocimiento de las 6 horas de trabajo como tope, en lugar de las 8 horas que trabajan hasta ese momento.
- 2) Adjudicación de las viviendas a cargo de la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) Seccional Sierra Grande;

¹⁶ Torre (1983), Revista “El Descamisado” N° 28.

¹⁷ En 1991 HIPASAM cerró la mina. Luego fue transferida al gobierno de Río Negro como HIPARSA. Actualmente opera como MCC Minera Sierra Grande S.A., controlada por capitales chinos.

3) Un aumento de \$ 70.000 sin distinción de categorías.

4) El reconocimiento de los salarios caídos.

En respuesta parcial al petitorio fue dictada la Resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación N° 197/73 del 3 de diciembre, que dispuso *“Declarar Insalubres, a los efectos del art. 2° de la ley 11.544, las condiciones en que se llevan a cabo las tareas bajo tierra en la mina de la empresa Hierro Patagónico de Sierra Grande S.A. Minera, sita en la localidad de Sierra Grande, Provincia de Río Negro, por hallarse incluidas en el art. 14° y art. 6° ap. 2) “in fine” del decreto del 11/3/30”*.

A posteriori, durante la dictadura, la Resolución MT 691/76 del 20 de setiembre derogará la Res. MT 197/73, pese a que *“El riesgo, en la profundidad de la mina, es múltiple ... en los 9 km. que tiene actualmente el túnel, se produjeron ya 4 accidentes fatales, provocados, sobre todo, por el desprendimiento de los “planchones” o piedras grandes”,* así como *“uno de los problemas más graves es el de los gases tóxicos que los trabajadores absorben en la mina. A pesar de que existen posibilidades técnicas de resolverlo, los vehículos y maquinarias utilizados por la empresa producen emanaciones de monóxido de carbono ... En resumen, el minero permanece en un ambiente totalmente envenenado durante casi toda su jornada” ... “Supongamos que uno baja a un túnel, a tres metros de distancia, ya no se ve nada ... La impresión que se recibe cuando uno llega a una galería llena de humo, es que la gente parece una rata ahogada.” ... “Ninguno de los médicos de la empresa les reconocen las enfermedades contraídas en el trabajo: las radiografías y análisis parecen tener siempre resultado negativo. Los propios trabajadores, sin embargo, tienen oportunidad de comprobar que efectivamente están enfermos cuando viajan a alguna otra localidad y se hacen examinar allí. Y para confirmarlo es suficiente un dato: la cifra oficial —aunque secreta— de mineros afectados de enfermedades pulmonares producidas por la absorción de polvo asciende a 24. Para los trabajadores, sin embargo, es más alta: 80 ó 90 acusan ya, entre ellos, síntomas de silicosis o alguna otra enfermedad”. Los relatos se suceden: “Yo soy uno de los maquinistas y una vez salí inconsciente de la mina. Tardé tres horas en revivir. Y el médico me dijo que él no podía hacer milagros, que tenía que aguantármelas, porque no iban a cambiarme de puesto”. “Yo soy perforista, y a veces trabajo en seco; con eso el problema del polvo aumenta”. O: “El pecho aprieta mucho. Duele la cabeza. Tenemos*

*mareos y a veces quedamos descompuestos en la mina”. Y hay más: “el problema del ruido de los martillos neumáticos, 3, 4 o más horas trabajando continuamente en la mina sin contacto ninguno con la superficie y ensordeciéndose poco a poco ... los protectores que la empresa suministra son insuficientes y los mineros están quedándose sordos” ... “Ya sabemos que con las seis horas es poco lo que se soluciona; que están las horas extras que tenemos que seguir haciendo para poder vivir. Ya se sabe cómo son estos gorilas: hasta que no lo revientan a uno no paran”.*¹⁸

La resolución del conflicto, mediante acta del 2 de diciembre de 1973, acuerda abonar 20.000 pesos de bonificación, que para no romper el Pacto Social, se gratificará por trabajos penosos. El comité de huelga fijó su postura: *“Si bien no nos llevamos todo lo que pedimos, adecuándonos al pacto social ... decidimos firmar el acta. Dos eran nuestros objetivos esenciales y ahora la empresa para entregar el 80 por ciento de viviendas, deberá solicitar previamente la venia o autorización correspondiente a nuestro sindicato local. Además Hipasam ha sido declarada insalubre por lo que se le otorga un plazo hasta el primero de enero de 1974 para que adecuen los turnos ... desde el año próximo tendrán que haber cuatro turnos de seis horas, hecho que obligará a la empresa a contratar mayor número de obreros”.*¹⁹

Como concluye Gustavo Moyano: A la huelga del '73, triunfante en todos sus aspectos, la sobrevendrá la del '75... pero ya será en ese momento otra huelga y otro país”.

Philips Argentina S.A.

Fábrica de artefactos eléctricos de capitales holandeses, radicada en la ciudad de Buenos Aires²⁰. El 22 de noviembre de 1973 se lleva a cabo un paro de 50 minutos en el cuarto y quinto piso de la planta, donde los trabajadores dan a conocer un petitorio dirigido a la comisión interna para que se reclame ante la gerencia de la empresa:

- 1) la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas cuarenta y cinco minutos;
- 2) la elevación del premio de producción del 40 al 50 %;
- 3) la solución de graves deficiencias de salubridad en las tareas.

¹⁸ Revista “El Descamisado” N° 29

¹⁹ Diario “Río Negro” citado por Gustavo Moyano.

²⁰ Vedia 3892.

Las deficiencias en las condiciones de trabajo tenían sus antecedentes en actuaciones iniciadas en el año 1969 respecto de las tareas de pintura por pulverización. La entonces la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST) había dictaminado que dichas tareas fueran consideradas “normales” dadas las condiciones para su exclusión del régimen de insalubridad según el Decreto 141.409/43, mediante el dictado de la Disposición DNHST 2/73 de fecha 24 de enero, que fue dejada en suspenso según Disposición DNHST 20/73 de fecha 30 de abril.

En otras actuaciones iniciadas en 1973 por Disp. DNHST 19/75 del 24/01/1975 obtendrían la calificación del Art. N° 44 del CCT N° 89/73 (adicional por altas calorías).

La decisión de los trabajadores interrumpió un largo período de paz laboral en Philips. La comisión interna, cuyos miembros hacía siete años que retenían sus cargos, mantenía buenas relaciones con la gerencia. La primera reacción de los representantes sindicales fue desoír las demandas. El 29 de noviembre, los iniciadores del conflicto, insisten nuevamente, pero resuelven además formar comisiones en todas las secciones, a través de elecciones espontáneamente convocadas, para que a corto plazo se unifiquen y respalden el petitorio ante la gerencia. A la acción de los trabajadores del cuarto y quinto piso la comisión interna responde buscando apoyo en las oficinas centrales de la Unión Obrera Metalúrgica y uno de los miembros de la dirección nacional acude a la empresa. Luego de conversaciones con el directivo sindical, la gerencia despide a uno de los activistas involucrado en el conflicto, que hasta ese momento permanece localizado en la sección iniciadora. Esta medida propaga el conflicto. El conjunto de los trabajadores reacciona y el 5 de diciembre realizan un paro de protesta exigiendo la renuncia de la comisión interna. La unanimidad de la respuesta obrera impidió que prosperara la tentativa de aislar al núcleo de activistas y la gerencia y el sindicato terminaron aceptando reconocer una comisión provisoria compuesta por dos delegados por cada sección, la cual prosiguió, en adelante, las negociaciones con la empresa para concretar las demandas hechas inicialmente.

Terrabusi

Fábrica de galletitas y otros productos²¹, en noviembre 1973 los trabajadores demandan:

- 1) un aumento salarial del 30 %,

²¹ Planta en General Pacheco, hoy Kraft Foods Argentina.

- 2) la confirmación del personal obrero en situación inestable,
- 3) la presencia de un médico durante los tres turnos de trabajo,
- 4) trato más humano por parte de los capataces.

La empresa responde despidiendo treinta operarios. Los trabajadores reaccionan y ocupan las dos plantas de la empresa. El Ministerio de Trabajo convoca a una reunión de conciliación, así, el conflicto se traslada al plano sindical, pues los representantes del sindicato de la alimentación que concurren al ministerio son acusados por los trabajadores de estar en complicidad con la gerencia y de aceptar los despidos. El ministerio opta en consecuencia, por encuadrar el conflicto dentro del marco de la conciliación obligatoria, por el cual hace imperativo el abandono de las medidas de fuerza. La policía rodea las plantas ocupadas y los trabajadores desalojan las instalaciones, acatando la resolución ministerial.

Respecto al tercer punto del petitorio, la presencia de un médico durante los tres turnos de trabajo, resulta elocuente la fundamentación del mismo: *“la nueva ley de salubridad exige la permanencia de un médico durante por lo menos cuatro horas por turno; en Terrabusi, en cambio, su presencia no se extiende más allá de tres horas al día y nunca durante la noche. El jefe del Departamento Médico –un oculista de apellido Villar que ha conseguido hacerse acreedor al más rotundo repudio del personal- tiene en su haber algunos casos como estos: Una obrera de menos de 25 años se quejaba de fuertes dolores, pese a los cual se la obligó a seguir trabajando durante varios meses, porque tras hacerle radiografías y análisis, los médicos de la empresa aseguraron que no tenía nada. Actualmente se comprobó que padece de cáncer al riñón”*.²²

Estos conflictos no eran aislados, daban cuenta de la numerosas agrupaciones que se expandían en la zona norte: Astarsa, Ford, Wobron, Fate, Corni, ceramistas, etc., que terminarían confluyendo en las coordinadoras interfabriles.

También, como en otras empresas con delegados combativos, Graciela Pérez en su nota “Un bastión histórico de la lucha obrera” nos recuerda que tras el golpe de estado de 1976, tres delegados de Terrabusi fueron secuestrados y desaparecidos.²³

Acindar

²² Revista “El Descamisado” N° 30

²³ Periódico “Miradas al Sur” 4 de octubre de 2009

Empresa siderúrgica situada en Villa Constitución. En marzo 1974, frente al despido de cuatro miembros de la comisión interna y siete delegados por una disputa sobre condiciones de trabajo, los obreros en asamblea deciden ocupar la planta y reclamar:

- 1) la reincorporación de los despedidos;
- 2) la normalización de la seccional local de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM);
- 3) el mejoramiento de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo.

Desde un comienzo, el conflicto quedó centralizado en la cuestión de la representación sindical. Mientras se llevaban a cabo arduas negociaciones entre los representantes de la UOM y los delegados de la asamblea de los trabajadores de Acindar, la intervención en la seccional declaró caduco el mandato de la comisión interna y sus miembros fueron desafiliados del sindicato. Otras plantas metalúrgicas primero, y prácticamente la mayoría de los trabajadores de Villa Constitución después, paralizaron sus actividades en apoyo a los trabajadores de Acindar. La empresa, a la vista de los acontecimientos, optó por disociarse del conflicto, revisando el despido recaído sobre los activistas obreros y sosteniendo que el litigio era exclusivamente intrasindical. Finalmente, luego de nueve días de ocupación de la planta y con la intervención del Ministerio de Trabajo, se llegó a una solución, según la cual, se llamaría a elecciones en un plazo de ciento veinte días para elegir nuevos miembros de la comisión interna y nuevas autoridades en la seccional local de la UOM. Después de varias postergaciones, dichas elecciones se realizaron. La UOM nacional no logró constituir una corriente de apoyo entre los trabajadores locales, de los cuáles surgieron los nuevos dirigentes y cuadros de activistas a lo largo del conflicto laboral.

En cuanto al mejoramiento de las condiciones de salud en el trabajo Andujar y Santella (2007) nos ilustran respecto a un anteproyecto de convenio colectivo de trabajo: *“En primer lugar, definía con claridad cuáles eran las tareas consideradas como peligrosas e insalubres (por ejemplo, aquellas en las cuales los trabajadores corrieran el riesgo de ser golpeados o quedar atrapados, las tareas que contemplaran tratamientos térmicos, soldaduras, pinturas, o las que se llevaran a cabo en lugares donde existieran ruidos o altas calorías). En segundo lugar, establecía el pago de un adicional sobre el salario básico, de acuerdo a cada categoría, para los trabajadores que debieran efectuar esas tareas”*. Asimismo *“la determinación de cuáles eran esas tareas peligrosas no quedaba a*

manos de la patronal. Por el contrario, el sindicato propugnaba la creación de una Comisión Obrera de Control de Seguridad y Salubridad Industrial que sería designada por asamblea del personal y el número de sus miembros sería igual al de los miembros de la Comisión Interna de Reclamos”. Además “en cada sección, sería designado por asamblea de sección un operario u operaria que trabajaría en estrecha relación con los responsables de la Comisión Obrera”. Por otro lado “la empresa reconocerá los derechos de los miembros de la comisión de seguridad y salubridad a realizar un control de todas las actividades e informaciones que hagan salvaguardar la salud física y psíquica de los trabajadores”. Asimismo, “los asesores profesionales que requiera esta comisión deberán ser costeados por la empresa y la empresa reconocerá los miembros de esta comisión los mismos derechos y obligaciones que a los demás delegados de planta”.

Allí no terminará la lucha de los trabajadores de Villa Constitución, les tocará enfrentar la operación “Serpiente Roja del Paraná” y el funcionamiento de un campo de concentración en el predio de Acindar. (Basualdo, 2006)

Martín Amato y Cía S.A.I.C. - Indiel

Esta empresa metalúrgica con mayoría de capitales ingleses, situada en el Partido de La Matanza²⁴, según Cuevas y Lucena (2007) es un ejemplo de lucha y democracia obrera.

El conflicto analizado por Cuevas y Lucena, lo llevarán adelante los trabajadores de la metalúrgica Martín Amato entre julio y agosto 1974 en torno a la recomposición salarial por medio de un ajuste a los premios de producción y el tema de la salubridad: *“Por fin pudimos romper el pacto social y logramos un aumento salarial firmando un acta interna con la empresa. Esto se hizo públicamente y por supuesto todos nos miraban: la burocracia sindical nos señaló como los bichos colorados de INDIEL”*.²⁵

Dado que el Pacto Social frenaba todo tipo de aumento salarial, el cuerpo de delegados junto a las bases comenzaron a discutir de que manera romper el acuerdo, buscando formas alternativas. Discutieron los ritmos de producción, los premios, las condiciones laborales, y lo que sirviera para producir mejoras indirectas o para presionar por aumentos directos. Affatato, integrante de la comisión interna y delegado, cuenta cómo fueron tomando las medidas *“mermar la cantidad de productos que fabricábamos a fin de que la*

²⁴ Hoy Prestolite Electric Indiel, Av. San Martín 4205, Lomas del Mirador, provincia de Buenos Aires.

²⁵ Carmelo Affatato en Cuevas y Lucena (2007)

*empresa se aviniera y tratara internamente con los delegados la posibilidad de ir incrementando nuestros salarios. Acompañamos ese tipo de acciones planteando la necesidad de mejores condiciones de trabajo: en las secciones insalubres pedimos el cumplimiento del régimen de salubridad: otorgamiento de leche, horarios especiales, vestimentas especiales, seguridad en aquellas operaciones peligrosas para los trabajadores. Un caso concreto: el resguardo y seguridad en los balancines”.*²⁶

En represalia a estas actividades y al pliego de reclamos, la patronal en julio 1974 despedirá a siete delegados incluido Affatato, dando comienzo a una lucha de 40 días de huelga que tiene como telón de fondo los 20 puntos reclamados en el pliego. Una de las estrategias obreras fue empujar a la patronal a la conciliación obligatoria, las medidas que había tomado fueron tan duras que la posibilidad de retrotraer el conflicto a su primer día, les permitiría lograr “oxigenar” la lucha. La patronal acepta y luego la desobedece, ello provoca la unidad de los trabajadores detrás del cuerpo de delegados, que redoblan las medidas haciendo ceder a la empresa y conquistando el triunfo. Logran la reincorporación de los despedidos y la aceptación de los restantes puntos.

Este recorrido, siempre siguiendo a Cuevas y Lucena, en el proceso de organización de los trabajadores permite adelantar algunas conclusiones en la voz de sus protagonistas: *“habíamos logrado el comedor de fábrica, mejores condiciones de insalubridad (sic) en la sección de galvanoplastia, la participación de los delegados de sección en la medición de los tiempo de la producción. Participábamos activamente en la seguridad e higiene de la empresa. Es un proceso previo de organización de nuestro gremio, o sea, las fábricas nos estábamos organizando, eran Metalúrgicas. Se empieza todo el proceso de organización por que costaba mucho. Es las grandes fabricas, por lo general, estaban organizados, pero nos estábamos dedicando a la organización de la pequeña y mediana industria por que el fuerte de aquella época en la Matanza eran los boliches, la pequeña y mediana industria, habíamos empezado a intentar organizarnos”.*

Cuevas y Lucena concluyen *“la conflictividad se traslada puertas adentro de la fábrica usando la herramienta de la acción directa (manejo de los tiempos de producción, boicot, presión por condiciones de higiene y seguridad), ésta, combinada con una democracia de fábrica de tipo asamblearia, se observa como el fermento para el desarrollo de un poder*

²⁶ Idem ant.

obrero que preanuncia nuevas formas sociales y acelera la concientización de los trabajadores intervinientes”.

El correlato de estas luchas, también permitió la resolución de viejos reclamos tramitados desde 1973: por Disposición DNHST N° 126/74 de fecha 24 de octubre, declara insalubres las tareas de pulimento de metales con esmeril llevadas a cabo en Martín Amato y Cía. por no reunir las condiciones de excepción de las Resoluciones SET 322/67 y 340/67. Luego, durante la dictadura, como en otros casos, la Disposición DNHST N° 13/78 consideró normales las tareas que habían sido declaradas insalubres.

Hoy, una escuela técnica de la UOM lleva el nombre “Emilio Tomasén”, trabajador de Martín Amato y Cía. desaparecido durante la última dictadura, cuando tenía 26 años. Emilio Tomasén, integrante de la JTP y luego del Bloque Sindical del Peronismo Auténtico, fue secuestrado el 30 de abril de 1976 cuando lo hicieron bajar de un colectivo entre Ramos Mejía y Ciudadela. Dejó una esposa y dos hijas de 3 y 5 años.

Insud

La lucha de los obreros de la Compañía Sudamericana de Industria y Comercio S.A. "INSUD" transcurre en la ciudad de San Justo, provincia de Buenos Aires, durante 1973 y 1974. Su pico de máxima tensión fue marzo 1974 que alcanzó la huelga y movilización en respuesta a la intransigencia patronal respecto de los salarios adeudados y de la muerte de dos trabajadores por saturnismo (enfermedad producida por la reiterada exposición al plomo en el ambiente de trabajo). Hacia 1974 INSUD era la segunda productora de plomo en Argentina, manufacturaba los metales recuperados de los acumuladores de electricidad (baterías) de los automóviles, básicamente el plomo.

El reclamo comienza a mediados de 1973, cuando representantes de los trabajadores de INSUD, abren un expediente ante el Ministerio de Trabajo solicitando el dictamen y la declaración de la insalubridad por exposición al plomo en las tareas realizadas. Esta declaración de insalubridad, implicaba la reducción horaria por un lado y la intimación de mejoras por otro, dado lo avanzado de los casos de saturnismo corroborados por diversos especialistas, entre otros, por la Dra. Singerman, según explican los obreros en el film dirigido por Raymundo Gleyzer. Este film que retrata el conflicto en INSUD se llama "Me matan si no trabajo y si trabajo me matan", donde, entre otras imágenes, muestra la movilización y el reclamo que el día 29 de marzo de 1974 realizaran los obreros de

INSUD frente al parlamento, peticionando el pago de las quincenas adeudadas y las mejoras en las condiciones de trabajo frente al avance del saturnismo. Los trabajadores fueron recibidos por el diputado Ortega Peña, quién poco tiempo después fuera asesinado por la Triple A²⁷, el 31 de julio de 1974, a los 38 años de edad.

Parte del conflicto de INSUD fue definido por la Resolución del Ministerio de Trabajo N° 104/74 del 15 de marzo de 1974, que dispuso *“Declarar Insalubres, a los efectos del art. 2° de la ley 11.544, los distintos lugares de trabajo y tareas que se llevan a cabo en la totalidad del establecimiento de la Compañía Sudamericana de Industria y Comercio S.A. “INSUD”, con domicilio en la calle Rincón y Villegas de la localidad de San Justo, Provincia de Buenos Aires, por encontrarse comprendidas en el art. 6° ap. 2 y 3 del decreto del 11/3/30”*.

Decíamos que parte del conflicto de INSUD fue definido por una resolución ministerial, pues ésta no entró en vigor inmediatamente por reticencia del empleador. Bastó que el Director Gerente de INSUD, el 25 de marzo de 1974, fuera secuestrado por el ERP para que la empresa acate lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo.

Corchoflex

Su razón social era “La Casa de las Juntas SACIyF” estaba situada en Villa Elisa, partido de La Plata, provincia de Buenos Aires, fabricaba planchas de corcho y goma para juntas y empleaba alrededor de 250 trabajadores. Con motivo de diversos reclamos por la mejora de las condiciones de trabajo, que la empresa no se advenía a cumplir, Montoneros secuestró el 8 de enero de 1975 a Raúl Saunier (integrante de la familia propietaria de Corchoflex) y elevó un pliego de condiciones a cumplir para resolver su liberación.²⁸ El origen y resolución del conflicto presenta dos etapas:

1) Los obreros de Corchoflex luego de presentar un petitorio reivindicativo de 14 puntos que es rechazado por la patronal, inician un movimiento de fuerza por mejores condiciones de trabajo y aumento salarial, reclaman el cumplimiento de la legislación sobre seguridad industrial debido al alto índice de accidentes, el carácter insalubre de las tareas, aumento salarial, encuadramiento sindical bajo el convenio de SMATA o UOM. Interviene la Delegación del Ministerio de Trabajo y declara ilegal la medida de fuerza.

²⁷ Alianza Anticomunista Argentina: aparato parapolicial organizado e implementado desde el Estado.

²⁸ Revista “Evita Montonera” N° 2

2) Como resultado del secuestro de Raul Saunier, Corchoflex cumple con el petitorio original el cual es comunicado mediante una solicitada.

Del cumplimiento del petitorio, cabe destacar los puntos 6 y 10 a 13:

“6. Crear una Comisión de Seguridad Industrial compuesta por dos representantes de la Empresa y tres representantes de los obreros”... “10. Proveer de duchas, vestuarios y baños en la cantidad y condiciones de higiene adecuadas. 11. Declarar insalubre en forma transitoria las plantas 2, 3 y 4 hasta que la Comisión de Seguridad Industrial dictamine las mejoras a realizarse y se den las condiciones de salubridad que corresponda. 12. Proveer de sistemas de seguridad a todas las máquinas, especialmente a los balancines. 13. Asegurar la atención médica permanente en las plantas durante todo el horario de trabajo”.

El punto 6 es llamativo, la empresa accede a crear una Comisión de Seguridad Industrial cuya constitución es mixta pero no paritaria. Dicha composición de la Comisión de Seguridad Industrial es vinculante con el punto 11, pues es quién se deberá expedir sobre el régimen de “insalubridad” en las plantas 2, 3 y 4 en lugar de la autoridad administrativa. En cuanto a los puntos 10, 12 y 13, la obligación del cumplimiento por parte del empleador ya estaba contemplado en la normativa de la época: Decreto 4160/73 reglamentario del Decreto Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

4. CONCLUSIONES

Tres tipos de conclusiones consideramos pertinentes realizar:

1- Respecto a nuestra ponencia:

Las luchas obreras se dan en un marco de acumulación de bienes, capital y medios de producción, donde la puja no es solo por la distribución del ingreso sino también por la defensa de la salud de los trabajadores.

La recuperación de parte de los registros de las luchas obreras en defensa de la salud de los trabajadores, los cuales, transcurridos treinta y ocho años desde el inicio del periodo analizado, resultan un aporte a la discusión sobre los roles desempeñados por el estado, los empresas, los sindicatos y las OPM.

2- Respecto a las consignas brindadas para este grupo temático del 10º Congreso:

La mayoría de las temáticas vinculadas con la salud y el trabajo, continúan siendo hegemónicas por la medicina y la ingeniería.

Se pueden analizar las características del nuevo escenario laboral y su impacto sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) desde la perspectiva de los años setenta. El enfoque de CYMAT y su modalidad de intervención deben ser revisados para garantizar el protagonismo de los trabajadores.

Hay extensas áreas de vacancia que deben ser abordadas en futuras investigaciones, y están vinculadas con el punto anterior, dado que sigue pendiente un debate abierto entre la comunidad científica y el movimiento obrero sobre la participación obrera en las condiciones de trabajo, sobre el triunfo del mercado y la tecnocracia, que consolida de nuevo la hegemonía patronal.²⁹

Repensar las categorías teóricas que dan cuenta de las CYMAT y su relación con la salud, implica un abordaje historiográfico no solo de los setenta sino también de los espacios de resistencia y connivencia de los noventa, para que los desafíos que plantean los factores psicosociales en el trabajo no sean vaciados de contenido.

3- Lo narrado en esta ponencia es una aproximación, dado que otro de los resultados al momento de su elaboración fue preguntarnos para que sirven este tipo de investigaciones, para que sirve este ejercicio de memoria de recuperar y conocer el pasado, si no nos lleva a reflexionar en el presente sobre los modelos y propuestas metodológicas (de ayer y de hoy), pues no basta hablar de modelo médico hegemónico, corriente de humanización del trabajo, alianza de clases o lucha de clases en salud laboral, si no estamos dispuestos a decir desde que lugar hablamos.

5. BIBLIOGRAFIA

- Andujar, Andrea y Santella, Agustín: El Perón de la fábrica éramos nosotros. Las luchas metalúrgicas de Villa Constitución 1970/1976, Desde el Subte, Bs., As., 2007.

²⁹ Angel Cárcoba Alonso: Comunicación con el autor (2009) y Cuaderno de Relaciones Laborales (2007)

- Anguita, Eduardo y Caparrós, Martín: La voluntad. Una historia de la militancia revolucionaria en la Argentina, Grupo editorial Norma, Bs. As., 1997.
- Basualdo, Victoria: Complicidad patronal-militar en la última dictadura argentina: Los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz, 2006
- Boix, Pere y Vogel, Laurent: Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Participación de los trabajadores, Barcelona, Masson, 1997.
- Central de los Trabajadores Argentinos (CTA): Historia del Movimiento Obrero Argentino, 2005 en http://www.cambiarcontenidos.com.ar/imagenes/formacion_3.doc
- Cuevas, Emiliano y Lucena, Alberto: Trabajadores de INDIEL-ex Martín Amato, XI Jornadas Interescuelas / Departamentos de Historia, Tucumán, 2007.
- Godio, Julio: Historia del movimiento obrero argentino, 2000, Ediciones Corregidor.
- González Bazán, Elena Luz: La Juventud Trabajadora Peronista en el Movimiento Obrero 1973 - 1975" Jornadas Interescuelas Universidad Nacional del Comahue, 1999
- ILA, Revista Sindical Salud, Trabajo y Medio Ambiente N° 5, junio 2007, Entrevista a Ivar Oddone en http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/revista_sindical_5.pdf
- Izaguirre, Inés y Aristizábal, Zulema: Las luchas obreras 1973-1976. Los alineamientos de la clase obrera durante el gobierno peronista, 2002
- Jauretche, Ernesto: No dejés que te la cuenten, Colihue, 1997
- Jelin, Elizabeth: Conflictos laborales en la Argentina 1973-1976, Cedes, Bs. As., 1977
- Laurell, Asa Cristina: Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia, Cuadernos Políticos, número 41, México, D. F., editorial Era, julio-diciembre 1984.
- Marri, Gastone: Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale. Primi contributi multidisciplinari, 1997.
- Movimiento Sindical de Base: Cuadernos de Información Popular 1 (II Congreso del MSB) en http://www.sitracsitram.com.ar/attachments/021_Ficha%2012.pdf
- Moyano, Gustavo: Sierra Grande: La Huelga minera de 1973, 2009, en <http://www.unter.org.ar/imagenes/8931.pdf>
- Pasado y Presente, Revista n° 2/3, nueva serie, julio-diciembre de 1973, El significado de las luchas obreras actuales.
- San Juan, Claudio: Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Documento de trabajo N° 187, OIT Argentina, 2004

- San Juan, Claudio: Control Obrero de la Higiene y Seguridad. Ponencia ante el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2009
- Torre, Juan Carlos: Los sindicatos en el gobierno 1973-1976, 1983, CEAL, Bs. As.