



**[aulas y  
andamios]**

Aportes para la educación,  
el trabajo y el desarrollo productivo



**200 años**  
**de trabajo en Argentina**



**Fundación  
UOCRA**  
PARA LA EDUCACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES CONSTRUCTORES

**Desde hace más de 15 años desarrollando  
políticas educativas para la industria de la construcción.**

## FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

- Formación Basada en Competencias en vinculación con el contexto socio-productivo
  - Cursos presenciales y semi-presenciales
  - Talleres, jornadas y seminarios
  - Carreras de Nivel Terciario - IESIC
  - Formación de Formadores y Recursos Humanos
  - Asesoramiento y convenios con empresas
- Desarrollo de Red de Instituciones de Formación Profesional para la Industria de la Construcción en todo el país
- Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción (Acuerdo MTEySS/UOCRA/CAC)
- Alfabetización de Adultos: alfabetización, terminalidad primaria y secundaria

## DISEÑO Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Elaboración y desarrollo de:

- Diseños Curriculares
- Materiales didácticos: manuales, módulos de contenidos, VHS, CD, DVD
- Diseño de Normas de Competencia laboral
- Mapas funcionales y ocupacionales
- Instrumentos de evaluación para la certificación de competencias laborales

## SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Asesoramiento técnico a empresas, organismos del sector público y gremios
- Formación: cursos, jornadas, talleres de actualización y seminarios para trabajadores, profesionales o empresarios
- Unidades Móviles de Capacitación
- Carreras en Tecnicaturas Superiores y Cursos de Especialización
- Desarrollo curricular y diseño de materiales didácticos específicos sobre la problemática de la Salud y Seguridad, en formatos impresos, audiovisuales y digitales
- Investigación, capacitación y desarrollo de proyectos internacionales en temática medioambiental

## INVESTIGACIONES SOCIALES

- Investigación y sistematización de aspectos sociales y laborales en el sector de la construcción
- Realización de estadísticas y procesamiento de datos
  - Elaboración de diagnósticos
  - Relevamientos del perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores

**Fundación UOCRA**  
para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 | Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | [informesfundacion@uocra.org](mailto:informesfundacion@uocra.org) | [www.fundacion.uocra.org](http://www.fundacion.uocra.org)



03

## EDITORIAL

### TEMA DE TAPA

#### 200 AÑOS DE TRABAJO EN ARGENTINADAS

▶ Los sindicatos en Argentina y el Mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización

*por Julio Godio*

04

▶ De la esclavitud a la globalización: dos siglos de luchas laborales en Argentina

*por Alberto "Pepe" Robles*

10

▶ Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina

*por Pablo Arnaldo Topet*

14



19

## NOTICIAS

### VOCES: EN PRIMERA PERSONA

▶ Entrevista a Pedro Daniel Weinberg, consultor del INADEH y ex-director de CINTERFOR

21



24

### FACTOR C

▶ El Síndrome del Edificio Enfermo  
*Segunda parte*



27

### LECTURAS EN DIAGONAL

▶ Revistas: Novedades Educativas  
▶ Publicaciones | Novedades bibliográficas  
Cartas de Lectores



## [ aulas y andamios ] Nº 6

29

### POR LAS INSTITUCIONES

▶ Fundación Oficios: inclusión social y formación laboral

32

### FIGURAS CONTRA FONDO

▶ Julio Steverlynck

33

### EN GRILLA

### RECUESTO

[ INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA ]

34

▶ Los orígenes del movimiento obrero



# STaff

# a

EDITOR RESPONSABLE

**Arq. Gustavo Gándara**

DIRECTOR DE CONTENIDOS

**Dr. Juan Cruz Esquivel**

EQUIPO EDITORIAL

**Lic. Alejandro Waisglas**  
**Lic. Marcelo Casartelli**  
**Lic. Hernán Ruggirello**  
**Lic. Verónica Urbanitsch**  
**Lic. María Ester Altube**  
**Lic. Laura Montanaro**  
**Prof. Teresita Orsenigo**  
**Lic. Natalia Carpegna**

DISEÑO GRÁFICO

**Julia Irulegui**

CORRECCIÓN DE ESTILO

**Lic. Elbia Aured**

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

**Julio Godio**  
**Alberto "Pepe" Robles**  
**Pablo Arnaldo Topet**  
**Lic. Marcelo Díaz**  
**Sergio Moreno**

Impresión:  
Lama Gráfica

# [aulas y andamios]

MARZO 2010 | Año 3 | Nº 6  
REPÚBLICA ARGENTINA

## Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina  
Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org  
[www.fundacion.uocra.org](http://www.fundacion.uocra.org)

PRESIDENTE

**Gerardo Martínez**

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**Alejandro Pettenazza**  
**Marta Pujadas**  
**Jorge Pellegrini**

DIRECTOR EJECUTIVO

**Gustavo Gándara**



*Aulas y Andamios es una revista de distribución gratuita, editada por la **Fundación UOCRA** para la educación de los trabajadores constructores. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.*

*Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.*

**Tirada: 1.200 ejemplares**



200 AÑOS  
BICENTENARIO  
ARGENTINO



# Editorial

**L**as vísperas del Bicentenario constituyen un marco propicio para emprender análisis retrospectivos sobre los caminos transitados por nuestro país a lo largo de dos siglos. Un ejercicio posible sería recorrer los diferentes momentos de la historia argentina, basándonos en los modelos económico-productivos hegemónicos, los regímenes políticos, las alianzas de gobierno y la configuración del trabajo como proceso dinámico que influyó y resultó influenciado por aquellos marcos estructurantes. O en otras palabras, hacer un balance sobre las relaciones entre economía, política y sociedad a la luz de las transformaciones en la organización del trabajo y de la conformación del/a trabajador/a como sujeto colectivo.

Ese derrotero nos ofrecerá retratos anclados en el devenir histórico, que indudablemente, permitirán comprender con mayor nitidez procesos, modalidades, lógicas y formatos que nos describen como sociedad.

Insoslayable es el registro de las luchas por los derechos laborales si se trata de compaginar la historia del traba-

jo. Desde la abolición de la servidumbre por la Asamblea de 1813 hasta la actualidad, podrían enumerarse innumerables conquistas en virtud de la capacidad de organización sindical. Tal vez, el reconocimiento de los convenios colectivos como ámbitos institucionalizados de resolución de conflictos laborales y la Constitución de 1949 como garantía máxima de los derechos de las y los trabajadores, hayan marcado un punto de inflexión en el lugar asignado al movimiento obrero a la hora de definir asuntos de agenda pública.

Las mutaciones en la estructura social y en las formas de organización del trabajo suponen cambios en las demandas y reivindicaciones laborales, así como innovadoras estrategias de acción por parte de las organizaciones sindicales. En un contexto en que se debate una asignación universal por hijo para paliar con celeridad las condiciones de exclusión derivadas de situaciones de desempleo, subempleo y empleo informal; no debe olvidarse que el trabajo decente, registrado y en un medio ambiente apropiado, es la política universal por excelencia que garantiza en el largo plazo la dignidad del ser humano. ■



# Los sindicatos en Argentina y el Mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización

| Julio Godío\*

LUEGO DE IDENTIFICAR LAS CONDICIONES DE PRODUCCIÓN QUE POSIBILITARON EL SURGIMIENTO Y EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO, EL AUTOR DESTACA SU RELEVANCIA Y VITALIDAD EN LOS PROCESOS DE CONSTITUCIÓN DEL SUJETO-TRABAJADOR.

EN LA DINÁMICA COMPLEJA DE LA RELACIÓN ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, EL SINDICATO APARECE COMO LA PIEDRA ANGULAR DE LA SOCIEDAD CIVILIZADA.

## 1. ¿QUÉ SON LOS SINDICATOS?

Los sindicatos lo mismo que los partidos políticos de origen socialista o afines surgen en el siglo XIX como expresión de los intereses específicos de los trabajadores en la sociedad industrial. No son una creación espontánea de la empresa capitalista, aunque sí son su producto, en tanto representación de la división social del trabajo en la fábrica y a escala nacional. Los sindicatos son una consecuencia inevitable del conflicto entre el capital y trabajo.

Peter Drucker, padre de la ciencia de la organización (management), los considera la organización más exitosa del siglo XX ("La Sociedad Poscapitalista", 1992). Los sindicatos han demostrado un enorme poder para desarrollarse



en todo tipo de países, economías y culturas, poniendo de manifiesto capacidades de inserción social y adaptación extraordinarias, que expresan la profundidad de las fuerzas socioeconómicas que los impulsan. Incluso subsistieron en los ya desaparecidos países socialistas, donde el Estado intentó usarlos como “correa de transmisión” del partido de Estado, aunque sin lograrlo. Recuérdese el ejemplo del movimiento sindical en Polonia.

Los empresarios –en su subconsciente– desearían que no existiesen los sindicatos. Piensan la empresa como una entidad “paternalista” y desearían que los trabajadores asalariados negocien en forma individual, se identifiquen con la autoridad empresarial y el destino de la empresa, no entorpezcan los procesos de trabajo y sean espontáneamente productivistas. Pero tal tipo de trabajador asalariado ideal no existe. Los trabajadores valoran su trabajo, pero exigen que la empresa los remunere satisfactoriamente, que las condiciones de trabajo tengan estándares favorables y que se los reconozca como sujetos con criterios e intereses propios y diferenciados. Entre el capital y el trabajo se desarrolla en todos los países industrializados, desde hace 170 años, un complejo proceso de cooperación y conflicto entre empresarios y trabajadores, que no solo continúa, sino que se ha hecho más complejo y con mayor impacto social, legitimando la existencia de los sindicatos.

A pesar que la libertad sindical ha sido elevada al rango de uno de los derechos humanos básicos, el discurso antisindical, la más de las veces velado, es parte de una estrategia permanente. En todos los países industrializados, los sectores de las clases medias con trabajos independientes, se han sumado a la acción psicológica contra los sindicatos. En muchos casos estos sectores han llegado a apoyar la represión del Estado contra aquellos, como ocurrió en Argentina en las décadas del ‘20, entre 1955 y 1969, o durante los años de la última dictadura militar (1976-1983).

Pero es necesario entender que la existencia de los sindicatos obedece a profundas tendencias civilizatorias y

[•]

## LOS SINDICATOS SURGEN EN EL SIGLO XIX COMO EXPRESIÓN DE LOS INTERESES ESPECÍFICOS DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL.

que constituyen una institución clave para el bienestar general de la sociedad. Además garantizan el éxito de esa compleja red de relaciones sociales y técnicas que constituyen las empresas modernas y en consecuencia, el buen funcionamiento de las economías nacionales o en escala subregional y mundial.

Y lo que es más importante, el sindicalismo es el único medio para civilizar el mundo del trabajo, sometido a una lógica de subordinación. Como la ha percibido categóricamente el Derecho Penal universal, no hay voluntad donde hay subordinación, donde hay “obediencia debida” (Código Penal Argentino, artículo 34, inciso 5). En el mundo del trabajo esa subordinación, esa dependencia, esa “obediencia debida” del trabajador hacia el propietario del capital y sus representantes, anula la voluntad del trabajador, lo convierte en objeto, e impide toda relación contractual entre el trabajador y el propietario del capital, retro trayéndola a una mera relación de sometimiento basada en la fuerza, característica de las sociedades no civilizadas. Fue el sindicalismo el modo que los trabajadores encontraron para “civilizar” el mundo del trabajo, al permitir que el trabajador individual “obediente” pueda constituirse en sujeto colectivo con voluntad propia. El sindicato implica la existencia del trabajador como sujeto, dispuesto a utilizar sus dos herramientas esenciales: el derecho de huelga y el contrato colectivo. Esta es la razón por la cual hoy se considera universalmente a la libertad sindical como uno de

■■■■5

los derechos humanos esenciales. En una hipotética sociedad sin sindicatos, los trabajadores son en el mejor de los casos, objetos protegidos por leyes laborales y sometidos a la tutela del Estado, en un estado similar al de los menores e incapaces, pero nunca sujetos con voluntad propia. Solo el sindicato es capaz de permitirle a un trabajador ir más allá de la subordinación y convertirse en sujeto capaz de contratar con el propietario del capital. Por lo tanto, no es concebible una sociedad civilizada sin sindicatos.

## 2. EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos son organizaciones sociolaborales que no han dejado de evolucionar desde su origen hasta nuestros días y que seguirán evolucionando. En sus comienzos, el aspecto principal de los sindicatos era el agudo conflicto con el capital. Este conflicto giraba sobre temas actuales, como son los salarios, la estabilidad, la jornada de trabajo, la capacitación, etc. Pero a medida que la economía y las empresas se transformaron y se fueron haciendo más y más complejas, los sindicatos transformaron sus estructuras y comprendieron que no basta con potenciar el conflicto laboral, que necesitaban incidir en los sistemas político-institucionales para garantizar sus derechos.

En particular, a partir de la conquista del voto universal y secreto, los trabajadores pudieron incidir históricamente, ya no solo como actores sociales, sino también como actores políticos, debido a su papel decisivo en la formación de las mayorías electorales. Por ejemplo, en la década del '30, la Unión Ferroviaria Argentina agrupaba a unos 150.000 trabajadores en una nación con un padrón electoral de poco más de un millón. Ello llevó a una transformación de los sindicatos, ante la posibilidad de obtener conquistas sociales mediante el acceso al Estado, que los vinculó –sin perder su autonomía– con los

diversos y nuevos tipos de partidos políticos generados a partir del voto universal: socialistas, comunistas, democristianos, demócratas, y radicales y en los países de industrialización intermedia, nacional-populares, como es el caso argentino con el peronismo.

Así las cosas, el tipo de evolución política de los sindicatos difiere notablemente según las peculiaridades históricas, culturales, económicas e ideológicas existentes en los países y regiones.

## 3. DOS MOMENTOS DE INFLEXIÓN EN LA HISTORIA SINDICAL

Es necesario establecer qué puntos de contacto históricos se produjeron entre los sindicatos y el capital, y los cambios sustanciales generados en las ideologías y las organizaciones sindicales. Tres acontecimientos históricos son fácilmente detectables.

El primer acontecimiento es el surgimiento del fordismo. La gran fábrica fordista se convierte en modelo de la organización de la sociedad (e incluso de los partidos políticos). Surge la producción en cadena, el “obrero-masa” y la sociedad de masas. Se desarrolla la negociación colectiva por rama. Los sindicatos responden a estos cambios rediseñando sus estructuras para representar a los trabajadores en los procesos de trabajo fordistas; se desarrollan las uniones sindicales, surgen las comisiones internas y los cuerpos de delegados. Ese proceso se inicia en los años veinte en EE.UU. y Europa Occidental, y en la propia URSS y llega a la Argentina en la misma década, con las primeras empresas norteamericanas que se instalan en el país. La negociación colectiva por rama de actividad y a escala nacional es aceptada progresivamente como instrumento prioritario por las organizaciones empresarias y sindicales.

[•]

LOS TRABAJADORES EXIGEN (...) QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO TENGAN ESTÁNDARES FAVORABLES Y QUE SE LOS RECONOZCA COMO SUJETOS CON CRITERIOS E INTERESES PROPIOS Y DIFERENCIADOS.



[•]

EL SINDICALISMO ES EL ÚNICO MEDIO PARA CIVILIZAR EL MUNDO DEL TRABAJO, SOMETIDO A UNA LÓGICA DE SUBORDINACIÓN.

El segundo acontecimiento es el desplazamiento teórico y político de la economía neoclásica por la economía keynesiana. Este proceso es catapultado por la crisis de 1929: el Estado asume una función de garantizar el equilibrio en el régimen capitalista, colocando a la inversión y al consumo como variables independientes y a las ganancias y al interés como variables dependientes. Nace el Estado de Bienestar y los grandes pactos entre sindicatos y trabajadores. Surge la sociedad salarial (ya en potencia en el fordismo). Se potencia el rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro del sistema de las Naciones Unidas, como promotor de normas internacionales del trabajo acordadas en forma tripartita.

Este segundo momento histórico se inicia en Argentina en la década del '30, pero se despliega como "voluntad de Estado" entre 1945 y 1970. Los sindicatos se transforman en una columna fundamental del nuevo régimen de producción y distribución de la riqueza. En los sindicatos comienza un proceso de compromiso económico-productivo con el Estado y las organizaciones empresarias. Se suma el hecho de que los partidos nacional-populares se vuelven keynesianos. La cultura empresaria evoluciona y se aceptan legislaciones laborales que reconocen y protegen a los sindicatos y a sus derechos de negociación y huelga.

El tercer momento histórico es el que se inicia a fines de los setenta con una verdadera "autorrevolución" técnica y productiva del capital. Se trata de la emergencia de la "sociedad de la información" y la segunda ola de mundialización de la economía. Es la globalización. Esta nueva etapa histórica mundial se expresa en un doble movimiento: por un lado se transforman las empresas y los procesos de trabajo en la innovación técnica, y las

grandes fábricas van dando lugar a la fábrica "en estrella" (con un núcleo central organizador y redes de subcontratistas en las puntas). Pero por otro lado se produce una gigantesca concentración de capital, con predominio del capital financiero. Los partidos y los sindicatos se desorientan al principio frente a la expresión política de esas mutaciones: la llamada "revolución conservadora" y el retorno a la economía clásica (neoliberalismo).

Pero en los noventa comienza un nuevo proceso de cambio y adaptación de los sindicatos que colocan en la agenda sindical nuevos temas: la participación de los trabajadores en las empresas; la cristalización de una nueva cultura de la empresa, basada en la cooperación (así, en Alemania, Suecia o Francia, la empresa es tipificada como asociación productiva de intereses diversos); la introducción de la denominada "dimensión social" en los procesos e instituciones del comercio mundial y las inversiones y en las empresas multinacionales, etc. Luego surge el llamado "sindicalismo socio-político", que se convierte en una guía ideológica que se instala aglutinante en la mayoría absoluta del sindicalismo mundial.

¿Qué es ahora lo nuevo en la acción sindical? Surgen nuevos temas: la estabilidad laboral se asocia ahora con la capacitación como dato clave para garantizar la productividad, las nuevas formas de contratación flexible (jóvenes, mujeres, etc.) deben ser reguladas por la negociación colectiva, los sindicatos deben fortalecerse vinculándose con las instituciones de la sociedad civil y sus diversas demandas sociales y culturales, los trabajadores del sector informal son sujetos de sindicalización y del cooperativismo, la acción sindical debe incluir la participación femenina y la perspectiva de género, etc. Es por eso que en algunos países, especialmente europeos, se

■■■■ 7

■ [Tema de tapa]



potencia el rol de los comités de empresa (Francia), la asamblea de delegados (España) y los cuerpos de delegados (Italia) como formas de participación de los trabajadores en la empresa. Asociando los derechos sindicales con la productividad y la eficiencia de la empresa.

es la aparición de todo un conjunto de organismos socio-laborales en el Mercosur, impulsados por la CCSCS, que han permitido la participación en el proceso de integración de las organizaciones sindicales y de empleadores, a los ministerios de trabajo y otras organizaciones de la sociedad civil, que aunque aún carecen de poder decisorio, han implicado una profunda transformación de la definición meramente “comercialista” del Mercosur en su versión original de 1991. En escala de otras regiones se debería destacar a la Confederación de Sindicatos de la Unión Europea (CES) y la formación del comité de empresa a nivel europeo en las empresas multinacionales, y en escala mundial la enorme potenciación de las 10 Federaciones Sindicales Internacionales y Sindicatos Globales de la Confederación Sindical Internacional (CIS).

[·]

SÓLO EL SINDICATO ES CAPAZ  
DE PERMITIRLE A UN TRABAJADOR IR MÁS  
ALLÁ DE LA SUBORDINACIÓN. POR LO  
TANTO, NO ES CONCEBIBLE UNA SOCIEDAD  
CIVILIZADA SIN SINDICATOS.

#### 4. UNA MIRADA RETROSPECTIVA SOBRE EL SINDICALISMO

Se inicia así, desde la base (la propia empresa), la larga lucha política contra el neoliberalismo, bajo una base teórica neo-keynesiana que acepta como dato básico que para proteger los derechos de los trabajadores no basta con la escala nacional (mercado interno) sino que se debe dar batalla en la escala de los procesos de integración y en el mercado mundial. Los sindicatos se vuelven más “globales”. La distancia política entre los sindicatos nacionales se achica y se fortalece la acción sindical mundial contra la globalización neoliberal. Un ejemplo es la formación dentro del Mercosur de la Central de Confederaciones Sindicales del Cono Sur (CCSCS), de la que forman parte la CGT y la CTA argentinas. Otro hecho

El proceso de transformación de los sindicatos, desde los lejanos días de las trade-unions británicas en la primera mitad del siglo XIX hasta los sindicatos socio-políticos actuales, ha sido un proceso en zigzag pero constante. Debieron asimilar cambios en los procesos de trabajo, en las economías y en los sistemas políticos. En muchos países debieron transitar por fases dictatoriales (sufriendo represión) y fases de hostigamiento (como ha sucedido en los noventa por los gobiernos neoliberales en los países del entonces G-7 y en países dependientes periféricos). Tampoco les ha sido fácil cambiar sus culturas y estrategias, y siempre han persistido en los sindicatos posturas conservadoras e intereses materiales contrarios a la renovación sindical. En este sentido no es posible dejar de mencionar el caso extremo de inadaptación que llevó al

anarquismo a su desaparición completa, luego de haber desempeñado un rol destacado en el sindicalismo mundial durante más de 50 años, cuando frente a los nuevos procesos políticos derivados del voto universal y secreto y de la irrupción del fordismo, rechazó todo contacto con la acción política, la acción parlamentaria, la validez de los mecanismos democráticos para la conducción del Estado y la necesidad de organizarse en un nuevo tipo de sindicatos masivos por rama de industria.

En esta evolución, es posible decir que los sindicatos, durante el fordismo –en el corto siglo XX–tuvieron una importante función de masas, de movilización e integración social. En ese entonces eran prácticamente la única organización de la sociedad civil, y por lejos las que mayor cantidad de personas movilizaba, organizaba y encuadraba. Por lo tanto había una profunda relación entre el sindicato, las mayorías electorales, el o los partidos políticos populares, y la sociedad como un todo. Los sindicatos, en gran medida, garantizaban la legitimidad de la política en el Estado de Bienestar.

Pero esto ha ido cambiando a partir de la segunda mitad del siglo XX. La sociedad civil se hizo mucho más heterogénea. Hoy miles de organizaciones pueblan la sociedad civil, cuando hace apenas 50 años los sindicatos casi monopolizaban: ecologistas, feministas, consumidores, minorías sexuales, discapacitados, vecinales, culturales, etc. También desapareció la sociedad de masas y el “hombre-masa”. Los sindicatos hoy comparten la organización de la sociedad civil con miles de organizaciones diferentes. Los sindicatos cumplen un rol de núcleo duro en la movilización de la sociedad civil. Pero su papel de garantes de la legitimidad social se ha desplazado hacia la multitud de organizaciones que puebla la sociedad civil. En gran medida esto se refleja en la caída generalizada de las tasas de sindicalización en todo el mundo.

Sin embargo, el rol del sindicato se ha visto claramente transformado. Hoy se afilia una menor proporción de trabajadores que hace medio siglo atrás, pero son mucho más influyentes. Puede decirse que, luego de las privatizaciones y desregulaciones, junto a la sociedad política y a la sociedad civil, ha aparecido una “sociedad económica”, integrada por los mercados y las empresas. Es en esta sociedad económica donde el sindicato tiene un rol insustituible para cumplir. Si la sociedad económica queda librada a la sola voluntad de los propietarios y representantes del capital, no es posible ninguna civilización,

porque el contrato quedaría eliminado de ese ámbito y reemplazado por la voluntad unilateral del poderoso, lo que por definición constituye un orden pre-civilizado o no civilizado. Sólo los sindicatos pueden abrir el camino a un proceso civilizatorio de la sociedad económica, capaz de hacer de los mercados y empresas, instituciones al servicio de la sociedad y la vida en la Tierra. La magnitud y complejidad de los problemas que muestra el mundo del siglo XXI, no parece que pueda ser abordado siquiera, sin un proceso civilizatorio democratizador de la sociedad económica.

Finalmente, debido a la incidencia del sindicato tanto en la sociedad política, como en la sociedad civil a la que pertenece, se trata de un actor-puente imprescindible para protagonizar transformaciones sociopolíticas esenciales que implican vinculaciones conflictivas entre los tres ámbitos de la sociedad. Uno de ellos, quizás el que habrá de ser la clave del siglo XXI, es la impostergable redistribución y reorganización del tiempo social, de modo que la sociedad civil –la atención de los niños, los ancianos, las amistades, el amor, las actividades solidarias, recreativas, comunitarias, educativas, etc.– recupere y aumente la disposición de un tiempo que perdió dramáticamente con la entrada masiva de la mujer en el mundo del trabajo, modificando una distribución del tiempo social entre hombres y mujeres que se remonta a los orígenes mismos de la Humanidad y que dejó sin tiempo a la sociedad civil (fenómeno tragicómicamente mostrado en la película “Mi Pobre Angelito”).

En síntesis, en Argentina y el mundo, transformación y conservación siempre han coexistido en la vida de los sindicatos. Pero como son instituciones “naturales” del régimen capitalista, han subsistido y conservan su centralidad político-laboral en tanto se han preservado como instituciones autónomas del Estado, los empresarios y los partidos políticos.

Los tres momentos en la historia de los sindicatos que hemos comentado son centrales, pero no los únicos. A su vez, como hemos dicho, a cada país en particular le corresponde un tipo de sindicato peculiar. Lo importante es que la sociedad argentina en su conjunto valore la importancia de las organizaciones sindicales como herramientas fundamentales para garantizar el proceso de reindustrialización integrada y de más justa distribución del ingreso, que son condiciones básicas para superar la grave crisis económica, social y política que vive el país. ■

# De la esclavitud a la globalización: dos siglos de luchas laborales en Argentina

| Alberto "Pepe" Robles\*

EL RECORRIDO HISTÓRICO EMPRENDIDO POR EL AUTOR PERMITE VISUALIZAR LAS TRANSFORMACIONES EN LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL, AL COMPÁS DE LOS CAMBIOS EN EL MODELO PRODUCTIVO NACIONAL Y DE LAS ALTERNATIVAS DE RÉGIMENES POLÍTICOS.

## DE LA ESCLAVITUD AL TRABAJO ASALARIADO (1810-1853)

La Revolución de Mayo dio los primeros pasos para terminar con la servidumbre y la esclavitud. La Asamblea del Año XIII abolió la servidumbre indígena y estableció la *libertad de vientres*.

Los primeros conflictos laborales se relacionaron con la distribución de la tierra. Los estancieros impusieron un

régimen autoritario, con la *papeleta de conchabo*. Sin tierras propias que trabajar, el gaucho libre se transformó en peón de campo. También subsistieron otras formas de trabajo forzado, como el liberto y el criado.

Los primeros movimientos sociales fueron el asociacionismo negro, precursor de las mutuales obreras, y la literatura gauchesca, precursora de la denuncia social, con cumbre en el *Martín Fierro* (1872).

\* Investigador del Instituto del Mundo del Trabajo. Este artículo es un anticipo del libro "Bicentenario. De la esclavitud a la globalización: dos siglos de luchas laborales en Argentina".



EL 1º DE MAYO DE 1936 SE CANTÓ  
POR PRIMERA VEZ EL HIMNO  
NACIONAL EN UN ACTO SINDICAL.

### MODELO AGRO-EXPORTADOR. DEL MUTUALISMO AL SINDICALISMO (1858-1900)

Argentina organizó un modelo capitalista agro-exportador con eje en la estancia. Recibió un aluvión de inmigrantes y creció cinco veces más rápido que el mundo hasta 1930.

Desde 1858 el mutualismo creó las primeras organizaciones obreras. Los inmigrantes se agruparon también según las ideas traídas de Europa: socialistas o anarquistas. En 1878 se creó el primer sindicato, la Unión Tipográfica Bonaerense, que declaró la primera huelga. Los sindicatos se organizaron por oficios y adoptaron ideologías revolucionarias.

### UNIDAD SINDICAL Y REPRESIÓN (1900-1916)

En 1900 se creó la FOA, que cambió su nombre por FORA (Federación Obrera Regional Argentina), la central sindical más representativa durante el modelo agro-exportador. Se fundó un modelo sindical unitario, en el que convivían las cuatro corrientes sindicales: anarquistas, socialistas, sindicalistas revolucionarios y, desde 1917, comunistas. Pese a ello, la FORA se dividió varias veces.

En 1904 fue elegido diputado el socialista Alfredo Palacios, que inició el Derecho del Trabajo con la Ley de Descanso Dominical de 1905. El Estado adoptó una política represiva, con la Ley de Residencia de 1902 y las primeras matanzas obreras.

### DEMOCRACIA: FIN DEL SINDICALISMO DE CONFRONTACIÓN REVOLUCIONARIA (1916-1930)

Con el primer gobierno democrático en 1916, cambió el conflicto laboral. Hipólito Yrigoyen (UCR) estableció que las huelgas debían resolverse por negociación colectiva y que el Estado debía mediar. La FORA creció de 20.000 afiliados a 750.000 en 1920.

Paradójicamente, el gobierno radical produjo las matanzas más grandes: la Semana Trágica de 1919 (800 muertos) y la Patagonia Rebelde de 1921-22 (1500 fusilados). Esos sangrientos hechos marcaron el fin del sindicalismo de confrontación revolucionaria. En 1922 se disolvió la FORA y los sindicatos comenzaron a diseñar un nuevo sindicalismo.

### INDUSTRIALIZACIÓN: LA CGT (1930-1943)

La crisis de 1929 puso fin al modelo agro-exportador y dio paso a un modelo industrial por sustitución de importaciones. Aparecieron nuevos trabajadores asalariados, llamados despectivamente “cabecitas negras”, que migraban desde el interior del país. Simultáneamente se inició el ciclo de dictaduras militares.

El 27 de septiembre de 1930 se fundó la Confederación General del Trabajo (CGT), estableciendo un modelo de sindicalismo unitario, por rama y dirigentes asalariados. Las corrientes se vuelven más nacionalistas: el 1º de Mayo de 1936 se cantó por primera vez el Himno Nacional en un acto sindical. Aparecía un sindicalismo capaz de orientar el conflicto hacia la negociación con las empresas y el gobierno. En 1934, los empleados de comercio conquistan la Ley N° 11.729, que incluía la indemnización por despido.

### SURGE EL PERONISMO (1943-1945)

En 1943 se produjo un golpe militar que terminó con la Década Infame. Los sindicatos, sobre todo los socialistas (Borlenghi y Bramuglia) y sindicalistas revolucionarios (Gay), adoptaron una política de relaciones con el gobierno. Se formó una alianza entre sindicatos y militares, que encontró su principal figura en el coronel Juan D. Perón. La alianza obtuvo conquistas históricas: Estatuto del Peón de Campo, tribunales laborales, generalización de la indemnización por despido, convenios colectivos, jubilaciones, Secretaría de Trabajo, aguinaldo, etc.

En mayo de 1945, la Embajada de EEUU, las cámaras empresariales y sectores militares, iniciaron una ofensiva contra las leyes laborales de Perón. Los sindicatos reaccionaron en defensa de las conquistas, dando origen al peronismo. Un golpe conservador encarceló a Perón,



LUEGO DE LA CRISIS DE 2001 (...)  
LOS SINDICATOS SE FORTALECIERON,  
DUPLICARON SUS AFILIADOS E  
INCREMENTARON NOTABLEMENTE SU  
ACTIVIDAD INTERNACIONAL.



LAS COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR RESULTAN UN INSUMO INDISPENSABLE Y UN TEMA INSOSLAYABLE EN LOS ACTUALES DESAFÍOS DEL MUNDO PRODUCTIVO.

pero el 17 de octubre de 1945 los trabajadores respondieron con una enorme movilización que logró su liberación. Los sindicatos organizaron el Partido Laborista que garantizó el triunfo de Perón en las elecciones de 1946.

### LOS SINDICATOS EN EL PODER (1946-1955)

Los sindicatos coparticiparon del poder político. Los trabajadores alcanzaron el nivel salarial más alto de la historia. El movimiento obrero fue considerado la columna vertebral del Partido Peronista. Se sancionó la Ley Nº 14.250 aplicando los convenios colectivos a todos los trabajadores y una nueva Constitución garantizó los derechos laborales. Evita fue reconocida como la “voz de los descamisados”. En 1955 aviones militares bombardearon Plaza de Mayo, matando a cientos de militantes de la CGT. Poco después, un golpe militar derrocó a Perón.

### GOLPES Y DEMOCRACIAS LIMITADAS (1955 A 1973)

La dictadura intervino la CGT y los sindicatos. El sindicalismo se refugió en la base, con la idea de *resistencia*, valorizando el papel del delegado. En 1957 hubo elecciones sindicales y los peronistas ganaron la mayoría. Con la CGT intervenida, se forman las 62 organizaciones, que diseñan un modelo de país en los programas de La Falda (1957) y Huerta Grande (1962).

En 1958, un pacto entre el peronismo ilegalizado y la UCRI, le permitió a Arturo Frondizi ganar las elecciones. Se sancionó una ley sindical que combinó la unidad sindical que priorizaba el peronismo, con la libertad sindical, que priorizaba el radicalismo. La creación de sindicatos

simplemente inscriptos es libre, pero el más representativo tiene la personería gremial. También prohibió despedir al delegado. En 1962 Frondizi fue derrocado.

Durante la presidencia de Arturo Illia (UCRP), el gobierno y los sindicatos se mantuvieron en conflicto, aunque ello no impidió la creación del Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil. Illia fue derrocado en 1966.

La dictadura intervino los gremios y suprimió el derecho de huelga. La CGT se dividió en CGT de los Argentinos, frontalmente opuesta a la dictadura, y CGT Azopardo, partidaria de negociar. En 1969 se produjo el levantamiento popular conocido como “el Cordobazo”, iniciado por el SMATA y apoyado por las dos CGT. Aparece una corriente sindical autodefinida como “clasista y combativa”. La violencia política incluyó los asesinatos del secretario general de la UOM, Augusto Vandor y el ex secretario general de la CGT, José Alonso. En 1970 se reunifica la CGT y logra la Ley de Obras Sociales.

### EL GOBIERNO PERONISTA DE 1973-1976

El peronismo ganó las elecciones de 1973. El movimiento obrero se vio sacudido por el asesinato del secretario general de la CGT, José Ignacio Rucci, exacerbando la violencia.

En 1974 se conquistó la Ley de Contrato de Trabajo y en 1975 la CGT declaró un paro general en defensa de los convenios colectivos, que causó la caída de los ministros de Economía y Bienestar Social (López Rega). Ese año se afilió a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), de tendencia socialdemócrata.

## LA ÚLTIMA DICTADURA (1976-1983)

El golpe militar de 1976 buscó terminar con el poder sindical. La mitad de los desaparecidos (15.000) fueron trabajadores, principalmente delegados. La CGT fue disuelta, los sindicatos intervenidos. Se derogó parte de la Ley de Contrato de Trabajo, el Estatuto del Peón de Campo y decenas de convenios colectivos. Se sancionó una ley sindical fascista.

El movimiento obrero opuso una considerable resistencia. Desde el primer mes se realizaron huelgas. En 1977, la dictadura anuló las afiliaciones sindicales, pero los trabajadores se reafiliaron masivamente. Los grupos sindicales se dividieron en dos: la Comisión de los 25, más confrontativa, y la Comisión de los 20, más negociadora.

En 1979, la Comisión de los 25 declaró la primera huelga general y en 1982 organizó una masiva movilización que puso en jaque a la dictadura. En 1983 se unieron los dos grupos ya organizados como CGT Brasil y CGT Azopardo. El 10 de diciembre, Raúl Alfonsín asumió como presidente democrático.

## ALFONSÍN (1983-1989)

Alfonsín confrontó con los sindicatos, enviando al Congreso un proyecto conocido como “Ley Mucci”, que fracasó al ser rechazado por el Senado. La CGT respondió con 13 huelgas generales, mientras que el gobierno mantuvo la ley sindical de la dictadura, congeló los salarios y frenó la negociación colectiva.

Ante la sublevación militar de 1987, la CGT respondió con una huelga general de apoyo a la democracia. Alfonsín abandonó la confrontación, ofreciéndole el Ministerio de Trabajo a un dirigente sindical. La CGT se normalizó y en 1988 se aprobó por unanimidad la Ley Sindical Nº 23.551. En 1989 el gobierno convocó a paritarias.

## NEOLIBERALISMO Y DIVISIÓN SINDICAL (1989-2001)

Desde 1989 el mundo se transformó con la globalización. Los derechos de los trabajadores retroceden y la economía es manejada por grupos multinacionales cada vez más grandes y menos controlados. En Argentina, las reformas neoliberales fueron realizadas por el gobierno peronista de Carlos Menem, y continuadas por La Alianza (UCR, Frente Grande y Partido Socialista).

La adhesión de Menem al neoliberalismo, produjo la ruptura del sindicalismo peronista en cuatro corrientes: 1) *pragmática-negociadora*, que se hará fuerte en la autonomía de los sindicatos “gordos”; 2) *peronista-ortodoxa*, que se hará fuerte en los sindicatos estratégicos y creó en 1994 el MTA (Movimiento de los Trabajadores Argentinos); 3) *peronista-socialcristiana*, que en 1995 fundó la CTA (Central de los Trabajadores Argentinos); 4) *conservadora-“hipermenemista”*, que en 2008 fundó la CGT Azul y Blanca.

Las distintas corrientes se han acercado o alejado según las circunstancias. El MTA, la CTA y las organizaciones de piqueteros se movilizaron contra los gobiernos neoliberales. La CGT se mantuvo como la principal central sindical, aunque con fracturas internas.

## LUEGO DE 2001

Luego de la crisis de 2001, la Argentina integró un grupo de países latinoamericanos que rechazaron el neoliberalismo. Se derogó la Ley de Flexibilización Laboral, se restableció el salario mínimo y se generalizó la negociación colectiva. Los sindicatos se fortalecieron, en muchos casos duplicando sus afiliados, a la vez que incrementaron notablemente su actividad internacional. En 2006, tanto la CGT como la CTA fueron fundadoras de la Confederación Sindical Internacional (CSI).■



# Breve Historia del derecho del trabajo en la República Argentina



| Pablo Arnaldo Topet\*

LAS NORMAS QUE REGULAN LA ACTIVIDAD LABORAL HABLAN DE CÓMO UNA SOCIEDAD CONCIBE AL TRABAJO HUMANO. AQUÍ EL AUTOR SE SUMERGE EN LA HISTORIA ARGENTINA PARA RECORRER EL SINUOSO CAMINO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN ARGENTINA.

## LAS NORMAS DEL TRABAJO: DE DÓNDE VENIMOS, DÓNDE ESTAMOS, ADÓNDE VAMOS

Toda regulación del trabajo humano –actualmente llamado derecho del trabajo– y de las formas en que se elaboran las normas, depende de los

contextos, las ideologías y de las particularidades históricas y culturales de cada país. Por ello, si bien hay aspectos que son comunes a todas las sociedades –por las formas de producción y de distribución económicas– los modos, las instituciones y los procedimientos para alcanzar los fines, son tantos como naciones existen.



## TODA REGULACIÓN DEL TRABAJO HUMANO DEPENDE DE LOS CONTEXTOS, LAS IDEOLOGÍAS Y DE LAS PARTICULARIDADES HISTÓRICAS Y CULTURALES.

Indios, inmigrantes, obreros rurales, aprendices, gauchos, mujeres, niños, trabajadores de oficio, obreros, sociedades de resistencia, sindicatos, convenios colectivos, reglamentos de trabajo, huelgas generales, conflictos paradigmáticos, leyes represivas y leyes protectoras, normas de las dictaduras y normas de la democracia, desfilan en el tiempo.

Ensayar una visita a un proceso tan extraordinario como el de las relaciones del trabajo es un trabajo estimulante. Si bien es cierto que el trabajo y su regulación jurídica que hoy se aplica se explica en el contexto del llamado “conflicto industrial” propio de la organización capitalista, rastrear las huellas de sus etapas previas completa la curiosidad de quienes habitan estas tierras.

### LA REVOLUCIÓN DE MAYO: 1810

Como resultado de la Revolución de Mayo, se producirá la abolición de la esclavitud, aunque no sería ella la que cambiase, en lo sustantivo la situación de indios y gauchos, y lo mismo ocurría en el trabajo de la ciudad. La tarea de los aprendices de “artes o fabricas” fue tratada en una disposición dictada en la Gobernación de Martín Rodríguez: en el art. 5 se castigaba al que hubiera huido sin causa con la reposición del trabajo no efectuado a razón de un mes por cada semana perdida.

Hasta 1826 el uso de trabajo compulsivo fue moneda corriente. Por aquel entonces, se sancionaron los Códigos Rurales que extendían su influencia a otras naciones de Latinoamérica.

Es en la Provincia de Buenos Aires, en 1865, donde comienza con la aprobación de su Código Rural, el proceso de adopción de normas laborales incluidas en códigos rurales. Las épocas de cosecha y esquila que requerían mano de obra intensiva, fueron el motivo para regular el

modo en que debían procurársela y las formas de prestar el trabajo. Compulsión y sujeción de los trabajadores a las necesidades de una economía agropecuaria.

Varias provincias lo adoptan entre 1867 y 1897 y en 1894 el Congreso de la Nación sanciona una norma para los Territorios Nacionales que no contaban con normas laborales.

Se organizan las primeras organizaciones de trabajadores agrupadas por oficios o profesiones. Son las llamadas Sociedades de Socorros Mutuos o Sociedades de Resistencia, y se efectúan las primeras medidas de acción sindical: los obreros gráficos de la rama tipógrafos en 1878.

En la Constitución de 1853, fiel reflejo de las constituciones decimonónicas del siglo XIX, se contempla sólo la libertad de trabajo, en igual rango que las de comercio, industria y de la propiedad privada.

En cuanto al derecho privado, bajo las influencias del Código Napoleón de 1804, el Código Civil de Vélez Sarsfield, trató la locación de servicios: allí el trabajo se pagaba como una mercancía y por ello el servicio tenía un “precio”. De este modo, culmina el siglo, con el trabajo como “mercancía”, las mujeres como “menores” los indios como “cosas”, los gauchos como “vagos”, los extranjeros como “peligro”, los sindicatos como “agentes de perturbación” y las huelgas como “actos de sedición”.

### LOS PRINCIPIOS: 1900

El siglo encontrará a la Argentina con la mitad de la población extranjera y un movimiento de trabajadores con ideologías anarquistas, socialistas y, más tardíamente, los llamados sindicalistas.

El derecho del trabajo comienza a bosquejarse en Argentina como un corpus de normas cuando se sistematiza

como respuesta a la huelga general, llevada a cabo por la dirigencia anarquista, en 1902, un anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo preparado por Joaquín V. González en 1904, sobre la base el llamado Informe Biolet Masse. Legislación industrial u obrera, nuevo derecho, derecho obrero, derecho social, serán las denominaciones de normas que en lo sustancial intentarían equilibrar la desigualdad negociadora de los sujetos en forma individual. Sustrayendo de modo irrenunciable algunos contenidos de los contratos de trabajo que se consideraron “pisos mínimos” para “proteger” a los trabajadores y mediante el reconocimiento de los sindicatos como representantes legítimos de aquello y con facultades para negociar en forma colectiva las tutelas laborales. Dos caminos que fueron vías de construcción del conjunto de protecciones e instituciones del mundo del trabajo.

Las normas que se proyectaron y las que se dictaron estuvieron inspiradas en filosofías diversas como las que abrevaban en el liberalismo y las formas contractuales y las que tributaban a las teorías institucionalistas y estatutarias. La libre inserción en una organización para producir bienes y el acuerdo voluntario como ejes o la consideración de la empresa como institución con similares características a otras en general y al sistema político en particular marcaron el devenir normativo.

Con esa suerte de eclecticismo, se fue consolidando el marco regulatorio de las relaciones del trabajo en Argentina. En 1912, se institucionaliza mediante la Ley 8.999 el Departamento Nacional del Trabajo –funcionaba desde 1907 por una norma menor– que se constituirá en la primera dependencia administrativa con competencia en las cuestiones laborales bajo la titularidad de José Nicolás Matienzo que, hasta ese momento estaban reservadas a las atribuciones de la policía y del Ministerio de Agricultura.



Así la saga comienza en 1905 cuando se regula, mediante la Ley 4.661, el descanso dominical en la Capital Federal, que se extendería a los territorios nacionales en 1913 con la Ley 9.104; y la Ley 5.291 sobre el trabajo de las mujeres y los menores de 1907.

En 1913 se sanciona la Ley 9.688 sobre los accidentes de trabajo, que va a tener una aplicación que se extenderá hasta la década del '90 en sus aspectos más relevantes.

También en 1913 se dictó la Ley 9.148 sobre agencias de colocación y en 1914 la 9.511 que dispuso la inembargabilidad de sueldos, salarios, jubilaciones y pensiones de un monto menor a 100 pesos.

En 1915 se aprobó una Ley sobre agencias privadas de colocaciones y la Ley 9.658 sobre el procedimiento para aplicar sanciones por falta a disposiciones laborales. En 1925, la Ley 11.728, se ocupa de la forma del pago de los salarios y los problemas del trueque. En 1929, se sanciona la Ley 11.544 sobre jornada, disponiendo los topes de 8 horas diarias y 48 horas semanales. En 1932, se incorpora mediante la Ley 11.640, el llamado “sábado inglés”. En 1934 se dicta la Ley 11.729, que modifica los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, con contenidos que incluyan vacaciones, sueldo durante las enfermedades inculpables y en la primera norma sobre protección contra el despido arbitrario para los empleados de comercio

[·]

EN LA CONSTITUCIÓN DE 1853, SE CONTEMPLA SÓLO LA LIBERTAD DE TRABAJO, EN IGUAL RANGO QUE LAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y PROPIEDAD PRIVADA.



## LOS PRINCIPIOS DEL NEOLIBERALISMO FLEXIBILIZADOR, MÁS PREOCUPADO POR LA “EMPRESA” QUE POR LA PREFERENTE TUTELA DE QUIENES TRABAJAN EN ELLA.

y que se aplicaría a los trabajadores de la industria por interpretaciones de los tribunales.

Algunas provincias –Mendoza, Salta, Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, San Juan, Buenos Aires– en forma paralela habían incluido cláusulas sociales en sus Constituciones y normas específicas: en Córdoba ya en 1918 se dispuso la “Ley de la Silla”, en 1925 la Ley sobre trabajo nocturno en las panaderías, y en 1933 otra sobre conciliación y arbitraje aplicable a las huelgas.

### LA GRAN TRANSFORMACIÓN: DEL 43 AL 55

El momento más relevante se concentra en la decena de años que transcurren del 43 al 55. Perón transforma el Departamento Nacional del Trabajo al mes de asumir como titular de éste en una Secretaría de Trabajo. El Departamento había extendido sus funciones originarias y ya actuaba en la colocación de trabajadores y se encontraban en funcionamiento los Consejos de Trabajo con competencia para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores. En el primer gobierno de Perón se transforma, por imperio de la Constitución, la Secretaría en Ministerio de Trabajo y Previsión, siendo su primer Ministro Ramón Freyre.

Las dos primeras normas sobre sindicatos en 1943 y 1945 y la primera sobre negociación colectiva en 1953, estimulan el sindicato de rama de actividad y de actuación nacional.

Se dictan normas sobre el aguinaldo, las vacaciones, el aprendizaje, los descansos, la maternidad, las enfermedades, las indemnizaciones por cese motivado en la fuerza mayor, y otras.

Luego, en 1947, se crea la justicia especializada del trabajo para aplicar el derecho especial que ensanchaba sus ámbitos personales de aplicación cuando se adopta la Ley 12.948 que organiza la Justicia del Trabajo en la Capital Federal.

Se incorpora a la Constitución de 1949 un conjunto de normas sobre el trabajo. Se introducen las normas sociales, que adjudican derechos a sujetos colectivos: la familia y los sindicatos.

### EL PRIMER RETROCESO: LA PARADOJA DE 1955

La dictadura que derrocó el gobierno peronista deja sin efecto la nueva Constitución y restablece la vigencia de la de 1853. Se convoca una Convención Constituyente para reformar la Carta Magna en múltiples aspectos, pero la labor se limita y se incorporan dos disposiciones relevantes para el mundo del trabajo: el artículo 14 bis y la facultad de dictar el Código del Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación como facultad del Congreso de la Nación. Paradójicamente mientras en el campo de las normas legales y de las relaciones colectivas se desandaban caminos en la pirámide normativa, se daba cauce a un conjunto de normas compatibles con programas laborales con Justicia Social.

### LA DICTADURA MILITAR: 1976

En 1976 se suprimen o modifican artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, que se aproximan a un tercio del total del texto de la Ley del trabajo bajo el número 21.276. Esta se constituirá en el derecho común de las relaciones individuales del trabajo hasta la década de los noventa, en la que se incorporarían al ordenamiento nacional los valores (desvalores desde otra perspectiva) y los principios del llamado neoliberalismo flexibilizador, más preocupado por la “empresa” que por la preferente tutela de quienes trabajan en ella. Dos palabras se constituyeron en estandarte de dicha corriente: competitividad y productividad.

El derecho colectivo de la dictadura fue particularmente severo: se disolvió la central sindical CGT, se prohibió la huelga, la participación política y se intervinieron los sindicatos, además se suspendió la negociación colectiva y,



en los hechos, se persiguió, encarceló y asesinó a todo dirigente o activista sindical sospechado.

### Los '90

La Ley de Empleo de 1991 y la nueva Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo 24.557 serán dos de las expresiones más acabadas de aquellos vientos desreguladores y con acentuada precarización y desprotección como efectos inexorables de su aplicación.

Dos acuerdos sociales o marcos fueron antecedentes de cambios legislativos –procedimiento que se conoce como “legislación negociada”–, el primero en 1994 –tripartito– y el segundo en 1997 –bipartito–.

La nueva Ley de Concursos y Quiebras se incorporará a dicho elenco conjuntamente con normas dictadas para las pequeñas y medianas empresas y una Ley conocida como, “Banelco”, que procuró cambios relevantes en los planos individuales y colectivos de las relaciones del trabajo.

De nuevo un ordenamiento preocupado por la tutela del trabajador: el nuevo siglo

Será la respuesta a la Ley 25.250 la que reinstalará mediante la Ley 25.855 de “Ordenamiento Laboral” las características seculares de las relaciones individuales del trabajo originado en las políticas públicas. Sin embargo quedarán pendientes las supresiones y modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo que había efectuado la dictadura militar.

Como parciales enmiendas se dictaron dos leyes: una otorgando el derecho de los trabajadores a peticionar en sede judicial el mantenimiento de las condiciones de trabajo; y otra restableciendo la jurisdicción de los tribunales laborales en las causas con trámites ante la justicia comercial por concursos o quiebras.

En la actualidad, hay un debate –promovido por el propio gobierno al designar un Grupo de Expertos en Relaciones Laborales que elaboró un Informe sobre las Relaciones Laborales en la Republica Argentina y las propuestas para su reconfiguración democrática– sobre las relaciones laborales y las normas que lo regulan. Pero, en contraste con lo sucedido en los últimos diez años, la misma gira en torno a la intensidad de la protección del trabajo y los modos de garantizar la libertad sindical. ■

# Noticias

## ■ JORNADA DE REFLEXIÓN ENTRE SINDICATOS, GOBIERNO Y LA OIT SOBRE EXPLOTACIÓN INFANTIL



El encuentro, organizado por la Fundación Construir Futuro perteneciente a la Red Social UOCRA, se llevó a cabo el 22 de octubre del pasado año y participaron de él Gerardo Martínez, secretario general de la UOCRA y el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Carlos Tomada entre otros. Se debatieron las causas y los efectos de la problemática sobre explotación infantil y aspectos específicos relativos a los abordajes institucionales del Trabajo Infantil y la legislación sobre la misma. Los especialistas coincidieron en que es responsabilidad de todos los actores sociales instrumentar mecanismos de acción que tiendan a proteger los derechos de los menores y a eliminar el trabajo y la explotación infantil.

En su exposición, Martínez planteó que los sindicatos deben “asumir un compromiso activo para articular acciones preventivas” contra la explotación laboral infantil. Por su parte, Tomada advirtió que el trabajo infantil persiste por “la decisión del empleador de realizar su producto a menor costo contratando a niños”. Además, el ministro anunció que el Gobierno nacional ha incorporado en los ciclos lectivos la enseñanza a los alumnos de derechos laborales.

Además de Martínez y de Tomada, participaron de la jornada el secretario de Derechos Humanos de la Nación, Luis Eduardo Duhalde, el director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Argentina, Javier González-Olaechea Franco, Gustavo Ponce (de la OIT), Susana Santomingo (de la Confederación General del Trabajo), Gustavo Gallo (de la Defensoría General de la Nación), María Bibiana Ottonnes (de la Fundación Telefónica), Leonardo Ruseff (de la Fundación Construir Futuro), María Pilar Rey Méndez (del Ministerio de Trabajo), Clemente Iriarte (de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) y María Elena Naddeo (asesora en la Legislatura porteña).

Además de Martínez y de Tomada, participaron de la jornada el secretario de Derechos Humanos de la Nación, Luis Eduardo Duhalde, el director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Argentina, Javier González-Olaechea Franco, Gustavo Ponce (de la OIT), Susana Santomingo (de la Confederación General del Trabajo), Gustavo Gallo (de la Defensoría General de la Nación), María Bibiana Ottonnes (de la Fundación Telefónica), Leonardo Ruseff (de la Fundación Construir Futuro), María Pilar Rey Méndez (del Ministerio de Trabajo), Clemente Iriarte (de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) y María Elena Naddeo (asesora en la Legislatura porteña).



## ■ 39ª REUNIÓN TÉCNICA DE CINTERFOR | OIT



En Brasilia, entre los días 28 y 29 de octubre del 2009, se llevó a cabo la 39ª Reunión Técnica del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación

Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR | OIT). La Fundación UOCRA coordinó allí el panel “Cooperación Internacional y Fortalecimiento

Institucional”, en el que expositores de Uruguay, Argentina, Jamaica, México y Brasil desarrollaron distintas experiencias sobre diversos temas como la política de cooperación Sur-Sur de Brasil, la cooperación técnica como clave para la innovación, la problemática de las competencias laborales y la cooperación internacional, entre otros. También en el marco de la 39ª reunión, se desarrolló la Feria del Conocimiento, en la que las distintas entidades latinoamericanas participantes presentaron sus diversas publicaciones y trabajos.

■. SEMINARIO “LA ECONOMÍA INFORMAL EN ARGENTINA: LOS DESAFÍOS DE LA INCLUSIÓN”

Organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este encuentro tuvo el objetivo de analizar y compartir experiencias en políticas, programas y acciones para mejorar las condiciones de la economía informal. Entre una diversidad de asuntos relevantes, se abordaron los siguientes ejes temáticos: heterogeneidad sectorial; crisis, economía informal y políticas públicas y la informalidad desde la perspectiva del gobierno, los empleadores y los trabajadores.



El seminario se llevó a cabo el 25 y 26 de noviembre del 2009 y contó con la asistencia de los reconocidos especialistas Fabio Bertranou de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Buenos Aires), María Antonia Gallart del Centro de Estudios de Población (CENEP/CONICET), Philippe Marcadent (OIT, Ginebra), Luis Beccaria de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Marta Novick del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (MTEySS), entre otros. Todos ellos disertaron en el marco del Seminario “La economía informal en Argentina”.

■. “CONTRATADOS”



Es el título de un video documental que reúne testimonios de trabajadores de la educación. El mismo fue presentado el 20 de noviembre del 2009, en el auditorio de la Unión de Trabajadores de la Educación (UTE), en la Ciudad de Buenos Aires. “Contratados” expresa las voces de la Comisión de Trabajadores de la Educación contratados de Buenos Aires, al margen del Estatuto del Docente.

■. DEBATE ABIERTO SOBRE EDUCACIÓN

El Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés y el Laboratorio de Políticas Públicas organizaron un debate abierto sobre globalización, mercantilización y privatización: tendencias internacionales sobre educación y política educativa. Este evento se realizó el 18 de noviembre del 2009 y contó con la exposición del Dr. Stephen Ball de la Universidad de Londres y los comentarios del Dr. Vernor Muñoz, relator especial de las Naciones Unidas.

■. FORO REGIONAL “MUJERES EN EL DESARROLLO ECONÓMICO”

La Cancillería Argentina en cooperación internacional con la Unión Europea y en el marco del “Programa de Apoyo a Diálogos sobre Políticas”, realizó el 12 y 13 de noviembre del año pasado el Foro Regional “Mujeres en el desarrollo económico”. Se abordaron temas como

la desigualdad de género y la brecha salarial, el trabajo doméstico y la economía del cuidado, los microemprendimientos, la participación femenina en la construcción de la política económica y el impacto de la crisis financiera.

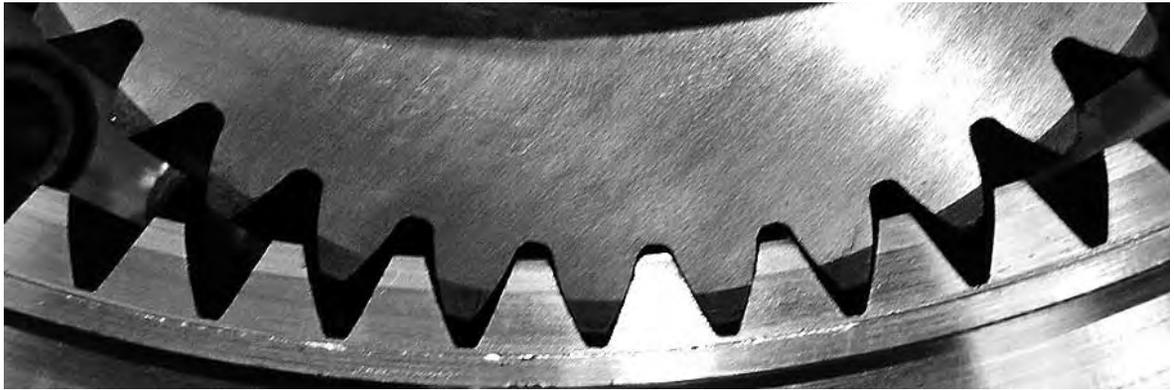


■. II JORNADA SOBRE TRABAJO, IDENTIDAD Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

La Facultad de Ciencias Sociales y el Centro Franco-Argentino de la Universidad de Buenos Aires organizaron, el 29 y 30 de octubre del 2009, la II Jornada sobre Trabajo, Identidad y Organizaciones de Trabajadores. Partici-

paron especialistas e investigadores del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y las universidades: de Buenos Aires, Torcuato Di Tella, La Plata, General Sarmiento, así como del exterior.

ENTREVISTA A PEDRO DANIEL WEINBERG,  
CONSULTOR DEL INADEH Y EX-DIRECTOR DE CINTERFOR



# “La promoción de una cultura del trabajo exige la movilización de los sectores productivos”

■■■■21

PEDRO DANIEL WEINBERG, CONSULTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO DE PANAMÁ (INADEH) Y DIRECTOR DE CINTERFOR/OIT ENTRE ABRIL DE 1995 Y NOVIEMBRE DE 2006, RESEÑÓ EN ESTA ENTREVISTA CONCEDIDA A *AULAS Y ANDAMIOS*, LAS TRANSFORMACIONES INSTITUCIONALES REALIZADAS POR LA ENTIDAD DESDE SU CREACIÓN. TAMBIÉN SE REFIRIÓ A LA CREACIÓN DE CENTROS ESPECIALIZADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO.

## ¿Cuál es el contexto económico de Panamá?

Las actuales perspectivas económicas generadas a partir de una inédita agenda de inversiones y, en particular, su impacto a corto y mediano plazo sobre el mercado laboral, constituyen un desafío para INADEH en términos de la oportunidad histórica que significa asumir su papel en la formación y desarrollo de los recursos humanos. En otras palabras, los megaproyectos que se están llevando a cabo y sobre todo los programados para el futuro inmediato, generan una instancia singular para la incorporación de trabajadores panameños en estas iniciativas; de esta forma las perspectivas que se abren para la atención de miles de puestos de trabajo calificados se han convertido en uno de los compromisos más serios a ser contemplados por las políticas y estrategias de INADEH. Cuando nos referimos a estos “megaproyectos” estamos aludiendo, entre otros, a la ampliación del canal (construcción de la tercera esclusa), construcción

■ [Voces.Enprimerapersona]

[>]

LO INNOVADOR ES QUE SE OBLIGA A LA INSTITUCIÓN A REDEFINIR EL SUJETO DE ATENCIÓN DE LOS PROGRAMAS QUE LLEVAN A CABO SUS UNIDADES FORMATIVAS.

del metro de la ciudad de Panamá, puesta en marcha del polo petroquímico, ampliación de la capacidad operativa de los puertos de Balboa y Cristóbal, edificación de torres de vivienda y oficina de más de cien pisos, relleno y saneamiento de la bahía de la capital del país...En fin, un conjunto de obras que tienen presupuestadas una inversión cercana a los 30.000 millones de dólares.

### ¿Cómo debe pensarse a esos megaproyectos?

Deberá concebirse a los megaproyectos como un motor de crecimiento y modernización de la economía, con la consiguiente redefinición del modelo económico vigente y un profundo rediseño de la matriz productiva del país; a la vez, actuará como un detonante positivo para la incorporación de amplios sectores de la población panameña actualmente excluidos de los beneficios de una sociedad moderna; todo ello se podrá realizar sólo a través de la creación de oportunidades de inserción laboral mediante la generación de más y mejores empleos productivos.

### ¿Cuáles serían los desafíos en términos de gestión de programas de formación profesional?

La urgencia y dimensión que exige la atención de la demanda de los megaproyectos en marcha, así como sus efectos sobre el resto de la economía nacional, obligan a adoptar un salto conceptual en cuanto a la gestión de las políticas y las estrategias en materia de formación y desarrollo de los recursos humanos del país. Frente a estos desafíos, no alcanza apenas con mejorar la cantidad y la calidad de los egresados de una sola institución, como era el caso del Instituto Nacional de Formación Profesional; la respuesta que exigen las actuales circunstancias productivas y laborales convoca a la necesidad de movilizar todos los recursos institucionales disponibles (hasta hace poco dispersos en multiplicidad de organismos públicos y de la iniciativa privada), en torno a un gran proyecto nacional de formación de los recursos hu-

manos inspirado en satisfacer los requerimientos de mano de obra que formula el aparato productivo con fuerza laboral panameña.

### ¿En qué consiste el nuevo Proyecto de Desarrollo Institucional de INADEH?

Teniendo en cuenta la magnitud de los desafíos enumerados más arriba, la Ley N° 8 del 15 de febrero de 2006 concibe a este proyecto de la formación del recurso humano panameño como una iniciativa que deberá ser materializada mediante los esfuerzos de la sociedad civil y los sectores productivos; la promoción y ampliación de una cultura nacional de la educación para la vida y el trabajo exige la movilización de los sectores sociales y productivos organizados detrás de esta iniciativa; más aun, la envergadura alcanzada por este desafío reconoce que no es una tarea que pueda ser abordada sólo por un organismo sectorial especializado, sino a través de la creación de un sistema institucionalizado que organice, articule y sistematice todos los esfuerzos que favorezcan el desarrollo nacional.

### En este contexto, ¿cuál es la propuesta de INADEH?

El diseño institucional de INADEH es un buen punto de partida para que el país enfrente con éxito estas tareas; se trata de poner en marcha un sistema nacional que garantice a las empresas nacionales y extranjeras contar con los recursos humanos necesarios en tiempo, forma, calidad y pertinencia; el reto para la entidad es incorporar a la mayor cantidad de trabajadores panameños en los emprendimientos actuales y futuros.

### ¿Cuál es el rol de INADEH?

Frente a este escenario, le compete a INADEH asumir una tarea estratégica en materia de formación y desarrollo de los recursos humanos que haga posible la provisión de una fuerza laboral panameña a las grandes obras públicas en ejecución y contemplar los requerimientos de todo el tejido productivo nacional. Ello contribuirá a dar satisfacción "econó-

mica” al contar con trabajadores panameños en las obras y generará satisfacción a la demanda “social” mediante la disminución de los elevados niveles de desempleo, la reducción de la pobreza, la superación de las condiciones de marginalidad y exclusión, en torno a los imperativos trazados en la procura de una mayor cohesión social.

### ¿Cuál es la estrategia institucional proyectada para cumplir con las propuestas mencionadas?

En el marco del proceso de desarrollo institucional de INADEH, se tiene previsto la creación de un conjunto de Centros Especializados cuya misión sea la atención de las demandas de formación de recursos humanos y la provisión de servicios tecnológicos a las empresas de ramas de actividad económica o áreas de conocimiento que sean prioritarias para el crecimiento del país. En una primera etapa se ha previsto la creación de Centros especializados en soldadura, construcción pesada, medio ambiente, telecomunicaciones, energías renovables, metal-mecánica, micro y pequeña empresa y prospectiva tecnológica. Para poner en marcha un programa tan ambicioso INADEH ha apelado a los servicios de la cooperación internacional de la región (SENAI de Brasil) y de países europeos (Grupo Mondragón de España y GTZis de Alemania).

### ¿Cuáles serían los objetivos de los Centros Especializados?

Los Centros Especializados tienen por cometido formar a los trabajadores panameños, a la vez que poner énfasis también en la atención de los niveles de supervisores y de técnicos medios, sin descartar a mediano o largo plazo, los cursos de actualización y perfeccionamiento de nivel superior

y de posgrado en los sectores económicos escogidos. Además de capacitar, estos Centros prestarán servicios tecnológicos a las unidades productivas, convirtiéndose así en núcleos de referencia para las empresas y los trabajadores de una rama de actividad determinada.

### ¿Hay algo que cree innovador en la propuesta de los Centros?

Entre muchos otros aspectos, lo innovador radica en que la adopción de esta estrategia obliga a la institución a redefinir el sujeto de atención de los programas que llevan a cabo sus unidades formativas. Si hasta el presente el sujeto de atención ha sido exclusivamente el trabajador individual –quien recibe a través de programas de formación un conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos tecnológicos ligados a unas competencias ocupacionales dadas– será a partir de la operación de los Centros Especializados que se comenzará a admitir que, además, son también sujetos de atención de los programas de los Centros las unidades productivas y los diferentes tejidos productivos que se organicen (sean cadenas de valor, parques tecnológicos, incubadoras de empresas, polígonos industriales, etc.). En otras palabras, son las personas y el sector productivo los que habrán de beneficiarse con los servicios que se produzcan y difundan desde los Centros; y conviene agregar que el acceso a estos servicios se dará, independientemente del tamaño, características y peculiaridades de las empresas.

### ¿Los Centros cuentan con la infraestructura necesaria para responder a la demanda?

Los Centros Especializados que se están poniendo en marcha en el marco del sistema INADEH contarán con una dotación en materia de infraestructura en equipos e instalaciones de tal forma que se puedan aprovechar para celebrar alianzas estratégicas con empresas, universidades y centros de investigación comprometidos con la innovación y con la investigación y desarrollo tecnológico. Este tipo de emprendimiento está concebido, no sólo en términos de la formación y la capacitación, sino también en la prestación de todo tipo de servicios tecnológicos a las empresas: investigación y desarrollo tecnológico; asistencia técnica y consultoría; información tecnológica; laboratorios de control de calidad; desarrollo experimental de productos y de procesos; fabricación de prototipos, etc. ■

[>]

LOS CENTROS ESPECIALIZADOS ADMITIRÁN QUE SON TAMBIÉN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS LAS QUE RECIBAN LOS SERVICIOS QUE EN ELLOS SE PRODUZCAN Y DIFUNDAN.

# FactorC

SEGUNDA PARTE

## Síndrome del Edificio Enfermo: posibles factores de riesgo

EN *AULAS Y ANDAMIOS* N° 5, FACTOR C ABORDÓ LOS SÍNTOMAS Y ENFERMEDADES DEL SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO.

EN ESTA NOTA SE EXPLICA POR QUÉ LOS OLORES, LOS RUIDOS O LA ILUMINACIÓN, ENTRE OTROS FACTORES, PROVOCAN QUE UN EDIFICIO SANO SE TRANSFORME EN UNO ENFERMO.

### CONTAMINANTES AMBIENTALES

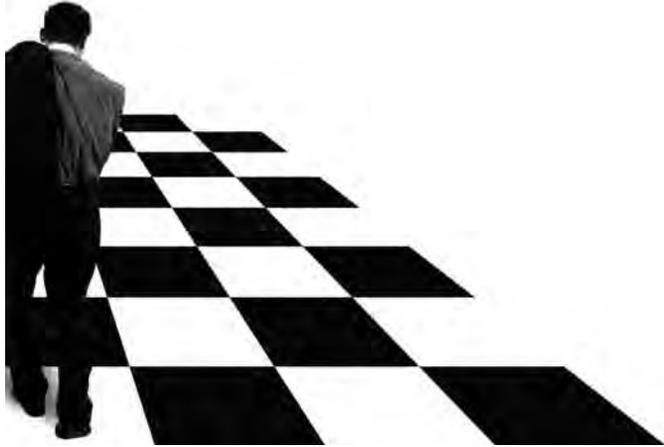
El número de posibles contaminantes es enorme, ya que pueden tener muy diversos orígenes. Los propios ocupantes del edificio pueden ser una de las fuentes más importantes, si tenemos en cuenta que el ser humano produce de forma natural dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), vapor de agua, partículas, aerosoles biológicos y es responsable de la presencia de otros contaminantes entre los que destaca el humo de tabaco que contiene más de 3.000 compuestos (entre ellos, monóxido de carbono (CO), aldehídos, óxidos de nitrógeno, metales).

El polvo presente en un aire interior está formado por partículas tanto orgánicas como inorgánicas, muchas de las cuales pueden clasificarse como fibras. El polvo total dependerá de la ventilación, la limpieza, la actividad en la zona y el grado de presencia de humo de tabaco.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en las “Guías para el Establecimiento de la Calidad del Aire”, recomienda determinados valores para proteger la salud pública en 28 sustancias. Algunas de las más significativas para el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) pueden visualizarse en la Tabla 1.



LOS PROPIOS OCUPANTES DEL EDIFICIO PUEDEN SER UNA DE LAS FUENTES MÁS IMPORTANTES DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL.



VALORES DE REFERENCIA PARA ALGUNAS SUSTANCIAS NO CANCERÍGENAS EN AIRE SEGÚN OMS

COMPUESTO		VALOR DE REFERENCIA <i>(promedio ponderado en el tiempo)</i>	PERÍODO DE TIEMPO
<b>COMPUESTOS ORGÁNICOS</b>	<i>Cloruro de metileno</i>	3 mg/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Estireno</i>	800 ug/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Formaldehído</i>	100 g/m <sup>3</sup>	30 minutos
	<i>Sulfuro de Carbono</i>	100 g/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Tetracloroetileno</i>	5 mg/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Tolueno</i>	8 mg/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Tricloroetileno</i>	1 mg/m <sup>3</sup>	24 horas
<b>COMPUESTOS INORGÁNICOS</b>	<i>Cadmio</i>	1-5 ng/m <sup>3</sup>	1 año (áreas rurales)
		10-20 ng/m <sup>3</sup>	1 año (áreas rurales)
	<i>Dióxido de Azufre</i>	500 ug/m <sup>3</sup>	10 minutos
		350 ug/m <sup>3</sup>	1 hora
	<i>Dióxido de Nitrógeno</i>	400 ug/m <sup>3</sup>	1 hora
		150 ug/m <sup>3</sup>	24 horas
	<i>Monóxido de Carbono</i>	100 mg/m <sup>3</sup>	15 minutos
		60 mg/m <sup>3</sup>	30 minutos
		30 mg/m <sup>3</sup>	1 hora
		10 mg/m <sup>3</sup>	8 horas
	<i>Ozono</i>	150 ug/m <sup>3</sup>	1 hora
		100-120 ug/m <sup>3</sup>	8 horas
<i>Plomo</i>	0.5-1.0 ug/m <sup>3</sup>	1 año	

■■■■25

Para el CO<sub>2</sub> (Dióxido de Carbono), que la mayoría de autores no considera como un contaminante dado su origen humano, aunque es referenciado como indicador de la calidad del aire interior para establecer el correcto funcionamiento de los sistemas de ventilación;

el estándar ASHRAE 62-1989 de la American Society of Heating, Refrigerating and Air Conditioning Engineers, recomienda un límite de 1.000 ppm para satisfacer criterios de confort (olor). Este mismo estándar sugiere, para aquellos contaminantes químicos que no tienen



establecido un valor de referencia propio, una concentración de 1/10 del valor recomendado (TLV) para ambientes industriales por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). Sin embargo, los valores para contaminación ambiental son mucho más bajos; por ejemplo, 1.130 de los valores límites (Ley de protección del medio ambiente atmosférico, Art. 46.IV) o 40/168 x 1/100 TLV (Ameg).

### OLORES

Algunos gases y vapores ocasionan discomfort sensorial debido a olores e irritaciones que pueden producir ansiedad y estrés, especialmente cuando sus fuentes no están identificadas. Recientemente se han definido dos nuevas unidades, el olf y el decipol, para cuantificar fuentes de contaminación y niveles de contaminación tal como los percibe el ser humano. Un *olf* es el total de contaminantes (bioefluentes) aportados al aire por una persona estándar. Cualquier otra fuente se cuantizará como el número de personas estándar (olfs) necesarios para generar la misma insatisfacción que ella. Un decipol es la contaminación ambiental generada por una persona estándar (un olf), ventilada por 10 L/seg de aire no contaminado.

### IONES

Algunos autores defienden la hipótesis que la ausencia de iones negativos en un ambiente cerrado puede ser el origen de un SEE. No existe sin embargo evidencia de que la utilización de generadores de iones tenga beneficios totalmente demostrables.

[•]

UN NIVEL DE ILUMINACIÓN BAJO, UN CONTRASTE INSUFICIENTE, LOS BRILLOS EXCESIVOS Y LOS DESTELLOS PUEDEN SER CAUSA DE UN ESTRÉS VISUAL.

### ILUMINACIÓN

Un nivel de iluminación bajo, un contraste insuficiente, los brillos excesivos y los destellos pueden ser causa de un estrés visual, generador de irritación de ojos y dolores de cabeza. El uso prolongado de pantallas de visualización de datos (PVD) requiere una iluminación particularmente bien diseñada. Según las diferentes tareas visuales puede recomendarse para trabajos de oficina 500-1.000 lux (Dec 351/79-Res 295/03) y para trabajos con PVD 150-300 lux en pantalla y 500 lux en teclado y documentos.

### RUIDO

Conviene mantener los niveles de presión sonora en los límites de 60-70 dB(A) recomendados como confortables ya que valores superiores pueden producir fatiga. Sin embargo, la naturaleza del ruido es un factor importante. Así los infrasonidos, los ruidos de baja frecuencia y los tonos puros pueden causar irritabilidad y molestias. La Norma ISO 1966.2-1.987 hace referencia a esta problemática.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Esta nota concluirá en el próximo número describiendo algunos potenciales factores condicionantes.

# Lecturas en Diagonal

REVISTAS

## NOVEDADES EDUCATIVAS

Nº 207, Nº 225 y Nº 228 | 229

La Revista Novedades Educativas es una publicación de frecuencia mensual que lleva más de 20 años dedicados a las problemáticas educativas en sus diferentes niveles. Su distribución abarca gran parte de Latinoamérica, ya que llega a muchos países de la región como Argentina, Bolivia, Chile, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

La publicación aborda, en sus sucesivos números, temas de educación en relación con la sociedad, los conflictos, los debates y los nuevos problemas que se presentan en el campo de la enseñanza-aprendizaje. Así, cada revista propone entre uno y tres temas de tapa que son trabajados desde diversas perspectivas a través de especialistas de trayectorias diferentes. Para cada tema propuesto como central en la tapa se ofrecen, al menos, cinco notas firmadas por autores distintos, pero en ciertos temas complejos, la variedad puede llegar hasta veintidós artículos.



Además de los temas de tapa, Novedades Educativas ofrece apuntes que profundizan aspectos didácticos de la enseñanza de las áreas de cada uno de los niveles educativos, concentrándose en los niveles de educación básica y secundaria. También presenta dos secciones fijas y permanentes; la primera, dedicada a temas de la formación docente (abierta a la recepción de colaboraciones) y la segunda, *Misceláneas*, que realiza un muy interesante recorrido de páginas web que ofrecen recursos educativos. En esta última sección, aparece una completa *Agenda*, así como también recomendaciones bibliográficas.

Entre las últimas ediciones resulta destacable el Nº 225, que propone entre sus temas de tapa la relación entre la escuela y el trabajo (“¿Qué escuela, para qué trabajo?” – Septiembre 2009). Por su parte, la primera revista de este año (Nº 228 | 229), incluye un artículo dedicado a la Formación Profesional en Argentina –especialmente desarrolla la provincia de Córdoba–, en el marco del tema de tapa “Casos y Proyectos Institucionales”.

Un paneo relevante de la diada Educación | Trabajo, puede encontrarse en el Nº 207 (Marzo 2008), en el cual once artículos desarrollan el tema de tapa: “Educación, trabajo, saberes y competencias”. Este ejemplar es ineludible para los interesados en cuestiones tales como la inclusión laboral, la articulación de los diferentes niveles educativos y el mundo del trabajo, el polémico concepto de competencias laborales o la importancia del valor de la educación para el trabajo, entre otros.

La variedad de temas y la profundidad con la que los mismos se abarcan, a través de la inclusión de distintas voces, hace de Novedades Educativas una publicación sumamente valiosa y una notable herramienta para todos quienes se preocupan y trabajan por mejorar la educación. ■



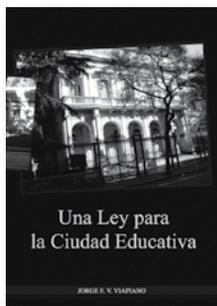
■■■■27

PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

∴ **Innovación a escala Mercosur.  
Una vía para superar el estancamiento  
de la integración regional**

GUILLERMO ROZENWURCEL, CARLOS GIANELLA,  
GABRIEL BEZCHINSKY Y HERNÁN THOMAS (COMP.).

Editorial Biblos, Buenos Aires, 2009.



∴ **Una Ley para  
la Ciudad Educativa**

JORGE VIAPIANO.

Editorial Edusalud,  
Buenos Aires, 2009.

∴ **Trabajo y familia:  
Hacia nuevas  
formas de conciliación  
con corresponsabilidad  
social**

PNUD/OIT, Chile 2009.



∴ **Educación, medio  
ambiente y desarrollo  
sostenible**

DELFINA MOLINA Y VEDIA.

Prometeo Editorial,  
Buenos Aires, 2009.



∴ **Trabajo, desarrollo,  
diversidad. Políticas  
de desarrollo local  
con acento en la  
generación de empleo,  
trabajos e ingresos**

ANA INÉS HERAS  
Y DAVID BURIN (EDITORES).

Ediciones Ciccus,  
Buenos Aires, 2009.

Cartas de lectores

Santiago | 23 años  
Estudiante de Ciencias Políticas

Encontré muy interesante la sección "Figuras Contra Fondo", dentro del número cinco de la revista, donde apareció Julián Besteiro Fernández. Me encantó su idea basada en que la cultura y el nivel de vida del obrero dependen de la paz y la prosperidad material e intelectual del trabajador. Quiero destacar el esfuerzo y la dedicación que tuvo por sus ideas, ante las múltiples trabas que vivió durante su vida. Denunció la represión que sufrió en una huelga en la que él participó en España, que le costó un juicio militar y su encarcelación. Le agradezco mucho a los editores de la revista Aulas y Andamios por mostrarme la vida de un personaje que es un verdadero ejemplo de político, al cual prometo seguir estudiando.

Ana | 33 años  
Antropóloga

En la revista que editan, me llama poderosamente la atención la sección "Lecturas en Diagonal", por lo bien escrita que está y la buena idea que quiere encarar. En el número cuatro se describe muy bien lo triste que es la película "El perro", cómo el hombre en su soledad anda por la vida, desarrollando distintos trabajos, hasta tal punto que el destino lo llevó a criar un perro de exposición, algo que él en un principio nunca se hubiese imaginado. Después de leer la sección me dediqué a ver la peli, pero me pasó algo raro, me terminó gustando más la nota que el film. En la cinco me encontré también con datos muy interesantes: una página web que se pueda leer en cuatro idiomas y que destaque las consignas de democracia e independencia sindical, es un sitio que sin duda vale la pena navegar.



CARTAS DE LECTORES

Para contactarse con los autores de las notas del TEMA DE TAPA, escribir a [editorialandamios@uocra.org](mailto:editorialandamios@uocra.org). También se reciben gacetillas, comentarios e información para agenda y novedades, por mail o vía postal a Revista AULAS Y ANDAMIOS: Azopardo 954 (C1107ADP) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

# Por las Instituciones

## Fundación Oficios: inclusión social y formación laboral



■■■■29

DESDE NOVIEMBRE DEL AÑO 2005, LA FUNDACIÓN OFICIOS SE OCUPA DE ATENDER A TRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS LA IMPORTANTE PROBLEMÁTICA SOCIAL Y LABORAL DE LA COMUNIDAD DE BENAVIDEZ DONDE SE DESENVUELVEN SUS EMPRENDIMIENTOS. DE ESTA MANERA LAS PERSONAS PUEDEN INSERTARSE EN EL MUNDO DEL TRABAJO YA QUE EL PROYECTO DE EDUCACIÓN QUE SE BRINDA EN LA ESCUELA DE OFICIOS, SE FOCALIZA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA LABORAL.

Con el objeto de promover la inserción sociolaboral de los sectores de la comunidad de menores recursos a través de procesos educativos y formativos, se fundó la Fundación Oficios, una organización sin fines de lucro que creada a partir de la iniciativa de un grupo de empresas: Miguens hermanos S.R.L., Marcos Miguens; J. P. Urruti y Asociados, Alejandro Cornejo; Eidico S.A., Patricio Lanusse; y Cardón Cosas Nuestras, Gabriel Nazar.

La Fundación Oficios tiene como objetivo desarrollar un sistema de Escuela de Oficios modelo en la cultura del trabajo, el desarrollo integral del individuo y la formación ciudadana. Su misión es favorecer la inclusión sociolaboral

de los sectores de la comunidad de menores recursos y la integración de la sociedad como un aporte al bien común, promoviendo la educación y la formación integral de las personas. Los valores que lleva adelante la Fundación Oficios son el compromiso con la comunidad, la mejora de la calidad de vida, el respeto a las personas, las normas de trabajo y la convivencia. También se propone brindar una sólida formación técnica y una concepción cristiana de la vida, con apertura a toda la comunidad.

### ¿CÓMO SURGIÓ?

La iniciativa tuvo su origen en la inquietud de los empleados de Eidico S.A. quienes, movilizadas por la solidaridad y la sensibilidad social, se reunieron durante un año para



analizar las posibilidades de dar una respuesta adecuada a las necesidades sociales y formativas de la comunidad donde se desenvolvían los emprendimientos.

Tal inquietud fue compartida por los socios de las empresas fundadoras y entonces, en noviembre de 2005, se decidió encarar un estudio para determinar la forma más eficiente de encauzar las intenciones de quienes estaban dispuestos a aportar su capacidad y esfuerzo para alcanzar un objetivo de inclusión social y laboral.

Se llegó a la conclusión de desarrollar una Escuela de Oficios que prepare a quienes necesitan insertarse en el mundo del trabajo, focalizando los programas formativos en función de la demanda laboral actual y/o proyectada.

De acuerdo al concepto de trabajo en red, se recurrió en el 2006 a la Fundación UOCRA, entidad que facilitó los contenidos y fondos para el mejor desarrollo de los cursos, enmarcando los módulos formativos en bimestres, dentro del Plan Nacional de Capacitación de Trabajadores (PNCT).

El PNCT otorga a los egresados libreta de trabajo y un certificado de validez nacional.

De acuerdo a los objetivos y valores, se ha incorporado a los cursos un módulo que apunta a la formación y/o re-

cuperación de valores asociados a la cultura de trabajo, convivencia, diálogo y tolerancia.

Desde aquella fecha, hasta hoy, han pasado por las aulas más de 700 personas.

En el plan de crecimiento, se tiene previsto incorporar cursos cuatrimestrales y las carreras de oficios otorgando mayor calificación a nuestros alumnos y para ello se presentó un proyecto de Centro de Formación Profesional (CFP).

A su vez también se ha encarado el dictado de cursos de extensión (telar, jardinería, auxiliar de salón, armadores de muebles), con los mismos objetivos de formación integral, participación e inclusión social a través del aprendizaje de un oficio.

Es importante destacar que cada alumno es para la Fundación Oficios una individualidad con nombre y apellido, una realidad con carencias y necesidades de apoyo y acompañamiento ya que además de capacitación se está satisfaciendo una necesidad no tan evidente: proveer un espacio de desarrollo personal, reconocimiento, identificación e integración social, brindando así una nueva oportunidad para aquellos que no pudieron finalizar sus estudios.

## CONTENIDOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

Los programas de la Fundación se focalizan de manera directa en la enseñanza de oficios, buscando también promover la educación formal a fin de generar una inserción laboral más eficiente:

**Formación humana:** Tiene como objetivo ayudar al alumno en el desarrollo integral de sus aptitudes y habilidades.

**Formación técnica:** Es la formación específica del oficio, intentando generar vínculos y canales con el mundo del empleo.

## FINANCIAMIENTO

El Consejo de Administración de la Fundación Oficios ha tomado como política que los gastos operativos sean, en esta primera etapa, solventados con los aportes de las empresas fundadoras. En un futuro próximo se invitará a participar a otras empresas que compartan el objetivo fijado. También se espera captar donaciones para fines específicos como: inversiones en inmuebles, construcciones, refacciones, equipamiento, costeo de cursos y otros programas.

Anualmente se realiza una subasta solidaria, con el fin de obtener recursos para proveer capacitación gratuita a más personas, a través del dictado de nuevos cursos y/o la construcción de más aulas.

## OTROS APORTES POSIBLES

En línea con la misión, se reciben también donaciones en especie para el dictado de los cursos (elementos didácticos, insumos y herramientas) y las demás actividades de extensión que se desarrollan. Por otro lado, se espera poder contar con la colaboración voluntaria a través de la provisión de sugerencias, tiempo y contactos relevantes que permitan multiplicar la eficacia de las acciones.

Todos aquellos que sientan y tengan ganas de hacer algo por los demás, no dejen de comunicarse con la Fundación.

### ■ FUNDACIÓN OFICIOS

Elcano 2923, esq. Luis Vernet – Benavídez (1621) – Tigre  
Tel: 03327.481477 – info@fundacionoficios.org.ar

ESCRIBE: SERGIO MORENO,  
DIRECTOR EJECUTIVO DE FUNDACIÓN OFICIOS



Sergio Moreno

## “Trabajar para estar cerca de la gente y de su progreso”

Desde el año 1996 realizo y participo activamente en actividades de integración y promoción social.

En mayo de 2006, se puso en contacto conmigo, el Ing. Santiago de la Barrera, mentor del proyecto de la Fundación.

La posibilidad de participar en un proyecto educativo me atrajo fundamentalmente por la oportunidad de poder volcar todo lo aprendido e incorporado como persona y como profesional, trabajando en sectores vulnerables de la población. Para ello cuento desde hace tiempo con la convicción de que es el lugar donde tengo que estar, transmitiendo valores y conocimiento.

Estos tres años de trabajo me han permitido adentrarme en la problemática de los trabajadores de la construcción, tanto en lo relativo a su trayectoria laboral, como también cuestiones anexas al trabajo, que pueden convertirse en trampas de pobreza. Abundan ejemplos, y generalmente están relacionados con el desconocimiento de derechos y obligaciones ciudadanas y laborales; falta de acceso a los sistemas de educación, salud, transporte, vivienda y otros servicios públicos.

Desde la Fundación nos hemos planteado, como objetivo educativo, utilizar el conocimiento de los alumnos en estas problemáticas e intentar, junto con ellos, proponer posibles acciones que posibiliten la ruptura de “circuitos viciosos” generados por la falta de educación y calificación.

A través de los cursos de capacitación en oficios, pudimos constatar la importancia que tiene la educación —el aula— en la vida de los adultos como mecanismo de reinserción social y/o laboral y es por este motivo que tenemos el anhelo de que nuestros alumnos incorporen conocimientos y fundamentalmente la inquietud de aprender. Para tal fin hemos incorporado tópicos de recursos humanos, derecho laboral, tutorías para el armado de CV, entre los más importantes, que intentan formar ciudadanos.

Sabemos que el trabajo es arduo, de largo aliento y que periódicamente tendremos que revisar lo actuado para mejorar nuestra tarea.

De acuerdo a las características de la población que atendemos, creemos que es fundamental que el acceso a la educación, y capacitación, sea gratuito.

Contamos con el apoyo y el acompañamiento de la Fundación UOCRA, quienes desde el 17 de octubre de 2006, fecha de inicio de nuestros primeros cursos de oficios, han demostrado la misma preocupación y convicción por la mejora en la calidad de vida de los trabajadores de la construcción. ■



# FigurasContraFondo

## Julio Steverlynck

1895 – 1975

[BÉLGICA, 1854 – ARGENTINA, 1975]

Cerca de la ciudad de Luján (provincia de Buenos Aires, Argentina) se sitúa la localidad de José María Jáuregui. Hacia finales de la década del 20 no era fácil encontrar en el país obreros textiles calificados, por ello cuando Julio Steverlynck fundó allí su fábrica Flandria, a ella concurrieron en su mayoría inmigrantes españoles e italianos que abandonaban una Europa en guerra.

- Voluntario en la Primera Guerra Mundial
- Empresario textil
- Visionario social

### defondo:

### dicho...

Steverlynck era un hombre profundamente católico, comprometido en hacer realidad los postulados de la encíclica *Rerum Novarum* sobre justicia del trabajo.

La idea de una comunidad con fuertes relaciones de cooperación entre sus miembros donde el sentido de pertenencia de los trabajadores de Flandria fuera fundamental, guió gran parte de sus acciones, como por ejemplo la creación de una fábrica con vida social propia.

Gracias a su concepción, los obreros de Flandria formaban parte de una cadena de producción ejemplar, percibían sueldos superiores a los que se ganaba en ese gremio, gozaban de recompensas, prestaciones y tiempo libre. Este último lo utilizaban para estudiar, hacer deportes, realizar tareas comunitarias, integrar elencos teatrales y formar una banda musical que trascendió la vida de la fábrica.

Prosperidad y armonía era resultado de las iniciativas sociales implementadas en la comunidad de los alrededores de la algodonera Flandria.

### ... y hecho

- Fundó la empresa textil Algodonera Flandria, inaugurada en 1926 y cerrada en 1996 (primero llamada "Algodonera Sudamericana").
- Otorgó a sus trabajadores préstamos sin intereses para la compra de los terrenos de los alrededores de la fábrica y beneficios para adquirir materiales para la construcción de sus propias casas
- Concedió jornadas laborales de 8 horas (esta ley aparecería 10 años después, aproximadamente), licencias por matrimonio y maternidad, vacaciones pagas, aguinaldo y premios por producción. La fábrica contaba con comedor, departamento médico y sección de bomberos.
- Impulsó la creación de la banda musical *Rerum Novarum* en la que los trabajadores encontraron un canal de expresión.
- Creó tres escuelas primarias y secundarias, un puente sobre el río Luján, un cine-teatro, la Asociación Colombófila, el Círculo Criollo Martín Fierro, una agrupación scout, dos parroquias, una cooperativa obrera, una biblioteca, un club de ciclismo, entre otras iniciativas.

# EnGrilla



## CONGRESOS Y SEMINARIOS

### ..:: Jornadas sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo

10 y 11 de junio de 2010  
Ciudad de La Plata

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

Red SIMEL (Sistema de Información del Mercado Laboral) y el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET) a través del Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales, convocan a la presentación de ponencias para participar en las Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo.

Informes:  
jornadas.simel@gmail.com

### ..:: XII Congreso Centroamericano y del Caribe de Derecho de Trabajo y Seguridad Social

16 y el 18 de marzo del 2010  
La Habana, Cuba

El encuentro tendrá como temáticas principales: *El derecho del trabajo y la crisis económica global; La seguridad social-regímenes de pensiones: experiencias y perspectivas; Los procedimientos laborales y la solución de conflictos: jurisprudencia y doctrina; Responsabilidad laboral y penal de funcionarios por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y discriminación en el empleo.*

Informes:  
contactarse con María Cristina Rodríguez:  
trabajoyseguridadsocial@yahoo.es



## CONVOCATORIAS

### ..:: Concurso anual de ensayos: "Las responsabilidades del Estado en la Argentina: la promoción del trabajo en el escenario actual"

COMISIÓN DE EDUCACIÓN Y CULTURA –  
HONORABLE SENADO DE LA NACIÓN

El Senado de la Nación abrió la convocatoria del concurso anual de ensayos *Legislador José Hernández*. En virtud del Bicentenario de la Revolución de Mayo, el tema elegido es "Estado e Identidad Nacional", con dos tópicos orientadores: "Las responsabilidades del Estado en la Argentina: la promoción del trabajo en el escenario actual" y "La función reguladora del Estado en la Argentina del Bicentenario: tensiones y posibilidades".

CIERRE DE INSCRIPCIÓN: 31 de marzo de 2010

Informes:  
Hipólito Yrigoyen 1708, piso 6 | Ciudad de Buenos Aires  
(011) 4010-3000 | educultura@senado.gov.ar

### ..:: 2da. Convocatoria Internacional de Ensayos y Audiovisuales "Bicentenarios en Acción: Conmemoración, Crisis Económica y Movilización Política en América Latina"

DIRIGIDA A LA COMUNIDAD ACADÉMICA Y LA SOCIEDAD CIVIL

El Programa Bicentenarios de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires (FADU/UBA); el Observatory on Latin America (OLA), The New School, Nueva York y el Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIH/UNAM).

RECEPCIÓN DE ABSTRACTS HASTA EL 31 DE MAYO DE 2010  
CIERRE DE PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: 1º DE NOVIEMBRE DE 2010.

Informes:  
www.bicentenarios.edu.ar | www.observatorylatinamerica.org  
Contacto: bicentenarios.fadu.uba@gmail.com

■■■■ 33

# [ Recuento ]

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

## Los orígenes del movimiento obrero



### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este número, *Recuento* cambia su formato estadístico para brindar un abordaje descriptivo de los principales acontecimientos y fechas destacadas que fueron construyendo el nacimiento del movimiento obrero:

desde sus inicios a fines del siglo XIX hasta prácticamente la mitad del siglo XX, donde irrumpe el fenómeno del peronismo dándole su impronta a la estructura sindical argentina.

**E**l Censo de Población y Vivienda de 1869 indica que la población del país es de 1.737.076 habitantes de los cuales el 12% son inmigrantes.

Esta gran cantidad de inmigrantes, en su mayoría europeos, poseían una importante experiencia en las luchas sociales por lo cual la inmigración tendrá un papel fundamental en la consolidación del movimiento obrero en esta región, fundamentalmente en las áreas urbanas, porque en 1887 sobre 437.000 habitantes que tenía la ciudad de Buenos Aires, 228.000 no habían nacido en la región, y para 1895 el 64% de los trabajadores empleados en la industria eran inmigrantes.

En el año 1857 fueron creadas la sociedad de zapateros “San Crispín” y la “Sociedad Tipográfica Bonaerense” que, para 1870, se había relacionado con el consejo federal de secciones españolas de la Asociación Internacional de Trabajadores o Primera Internacional, lo cual demuestra que los obreros de Buenos Aires poseían relaciones fluidas con el movimiento obrero internacional. En 1878 esta sociedad realizó la primera huelga, que tuvo como objetivo rechazar la rebaja salarial que afectaba a sus asociados. La

medida fue exitosa y culminó en la celebración del primer convenio colectivo conocido en la región.

Las principales corrientes de pensamiento traídas por los trabajadores europeos llegados a la región eran el anarquismo y el socialismo. En la primera organización formal de obreros, la “Federación de Trabajadores de la Región Argentina” creada en 1890, primó el socialismo. Los anarquistas en 1901, fundaron la Federación Obrera Argentina, convirtiéndose en los primeros formadores de una entidad obrera con verdadera capacidad de acción.

En el interior de la FOA surgieron profundas diferencias entre el anarquismo y su propuesta de utilizar la huelga general como principal instrumento de lucha, y el socialismo que se negaba a promover este medio de acción.

1902 fue un año en el que la huelga se usó intensivamente, tanto en Capital Federal como en varias ciudades del interior del país, y la utilizaron, entre otros, los trabajadores del Mercado Central de Frutos, los panaderos y varios gremios. La enorme envergadura de las huelgas de este año llevó al gobierno de Roca a implementar la ley de Residencia<sup>1</sup>, que habilitaba al Poder Ejecutivo a expul-

<sup>1</sup> Esta ley fue sancionada en 1902 pero ya había sido elaborada en 1899 en una comisión parlamentaria presidida por Miguel Cané.

**“ Hemos levantado, con nuestras manos, los hogares más lujosos. También los más cómodos y los más dignos. Y sin embargo los nuestros... moradas miserables Luchad, obreros albañiles, que la revuelta grande está por venir. ”**

*El Albañil, Publicación de la Sociedad de Resistencia de Obreros Albañiles, 1935.*

sar del país a “todo extranjero cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público” como así también a impedir la entrada de las personas que considere “peligrosas”.

Las diferencias frente al uso de la huelga entre anarquistas y socialistas llevaron a estos últimos a alejarse de la FOA y a formar otra central en 1903 denominada Unión General de Trabajadores.

En 1905, la UGT realiza su tercer congreso al que asisten 33 sindicatos de capital y 31 del interior. Es en este congreso en el que surge el grupo “sindicalista” como postura políticamente neutral, y que intentará desplazar al socialismo.

En 1906, los sindicalistas triunfaron sobre los socialistas en el interior de la UGT. Esto produjo un mayor acercamiento entre las dos centrales de trabajadores. Desde el 25 al 27 de enero de 1907, la FOA y la UGT realizaron una huelga conjunta. En marzo, 140 sindicatos concurren a un congreso organizado con el fin de unir a las dos centrales obreras, pero sin lograrlo.

El 2 y 3 de agosto del mismo año se realizó una nueva huelga general convocada por las dos centrales en repudio a la masacre de obreros en Ingeniero White. Ese mismo mes, frente a un intento de la Municipalidad de aumentar el valor de los alquileres, más de 700 conventillos iniciaron una huelga de pagos, que se conocería como “Huelga de Inquilinos”.

La ofensiva desde el Estado se había tornado brutal. El 1 de mayo de 1909 el gobierno de Figueroa Alcorta ordena la represión de un acto anarquista en la Plaza Lorea

que culmina en el asesinato de 8 personas. El 30 de junio de 1910, fue promulgada la Ley de Defensa Social, que incluía todas las reglamentaciones necesarias para una represión sistemática y abierta del movimiento obrero.

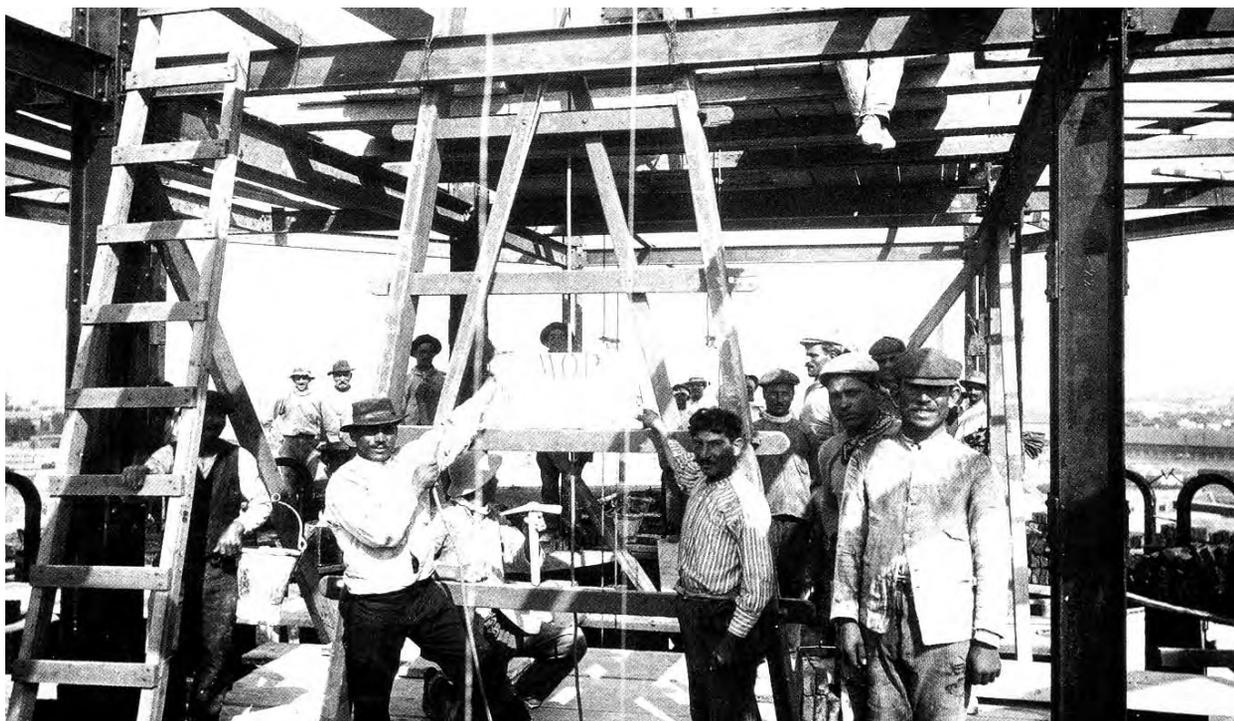
El anarquismo predominó entre los trabajadores y las organizaciones obreras se inspiraron en esa idea para su constitución, caracterizándose por estar organizadas como sociedades de ayuda mutua, con relación a un oficio en particular y sus actividades fueron ampliándose paulatinamente hasta abarcar tanto el socorro mutuo como la defensa de los intereses económicos. Su objetivo era alcanzar una completa autonomía del movimiento obrero con relación al Estado, promoviendo la huelga como principal herramienta de lucha de los trabajadores.

La represión Estatal fue la primera causa de la declinación de este modo de organización obrera y más adelante, la progresiva desaparición de las formas artesanales de producción y la concentración de capital en grandes empresas, terminaron de crear las condiciones para la proliferación de posturas moderadas. Estas fueron encarnadas en la corriente sindicalista, originando los grandes gremios que, paulatinamente, fueron reemplazando a las organizaciones obreras anarquistas ligadas a los sindicatos por oficio.

A pesar de estas dificultades iniciales para manejar al movimiento obrero, el sindicalismo fue conformándose como el nuevo catalizador de los reclamos de los trabajadores. Se abandonó la tradición de fomentar la lucha revolucionaria y la acción se concentró en la presión sobre el Estado, un Estado que, por aquel entonces, dirigido por el radicalismo, era proclive a conceder beneficios a los trabajadores, buscando así, influir sobre un sector de la sociedad en el que nunca había tenido arraigo.

Comienza aquí una etapa de reestructuración de las fuerzas sociales, forzada en gran medida, por la gran capacidad de resistencia frente al capital que había alcanzado el movimiento obrero, que obligó a los sectores dominantes a buscar nuevos modos de control que no se apoyaran exclusivamente en la represión. Esto también favoreció la postura moderada encarnada en el sindicalismo.

Para 1929, la conflictividad social había aumentado considerablemente como consecuencia directa de la crisis financiera de Wall Street y la retracción económica mundial, que generó desempleo y pauperización de las



condiciones laborales. Según datos oficiales, el número de desocupados llegaba, en 1932, a 334.000, de los cuales 264.000 lo estaban en forma total y 70.000 en forma parcial. Por esa misma fecha, el salario medio de un obrero industrial descendió a \$105.50 con relación a los \$130 de 1929.

El modelo político y económico que imperaba en Argentina entró en crisis y durante los próximos quince años se transitó por una etapa de enfrentamiento entre dos modelos, el conservador por un lado y el industrialista sustitutivo, por otro. Este último terminaría por imponerse durante la segunda guerra mundial.

El 27 de septiembre de 1930 quedó constituida la Confederación General del Trabajo (CGT).

A partir de aquí, la Confederación General del Trabajo se consolida como la principal expresión institucional de los trabajadores. La conducción, en ese entonces, estuvo en manos de los sindicalistas revolucionarios, principales impulsores de su creación.

Todas las organizaciones del Comité Pro Unidad Clasi-  
ta (obreros de los frigoríficos, petroleros de Comodoro Rivadavia, madereros de la Capital Federal, Federación

Obrera Nacional de la Construcción, Unión Obrera Provincial de Córdoba y numerosos sindicatos rurales) resolvieron incorporarse en masa a la CGT.

Entre los sindicatos más importantes que se sumaron a la nueva central estuvieron: la "Unión Ferroviaria"; la "Unión de Tranviarios"; la "Federación de Obreros Marítimos"; la "Federación Gráfica" y la "Federación de Trabajadores del Estado". La CGT contó, en poco tiempo, con más de 500 organizaciones adheridas y 250.000 afiliados.

La CGT sufre su primera crisis el 12 de diciembre de 1935, cuando su Comité Central Confederal es depuesto por las más importantes organizaciones obreras adheridas (ferroviarios, empleados de comercio, estatales, municipales) que pertenecían a la orientación dirigida por el Partido Socialista<sup>2</sup>. Esta nueva dirigencia orientó a la CGT hacia la participación política.

Del 31 de marzo al 2 de abril de 1936, se desarrolló el primer congreso de la nueva CGT, que ya contaba con 317 sindicatos adheridos y 262.230 afiliados. La dirección quedó en manos de militantes comunistas, cuyo liderazgo en el movimiento obrero organizado, se mantendrá hasta el golpe militar del 4 de junio de 1943. ■

<sup>2</sup> En esta época, el control de la mayor parte del movimiento obrero pasó a manos socialistas y comunistas. Esta última corriente había surgido en 1921, con la escisión del ala izquierdista del partido socialista, como reflejo de la reciente revolución rusa.



**Red de Instituciones  
de Formación Profesional**

## Formación gratuita en oficios de la construcción

La RED de CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL se compone de instituciones educativas de Formación Profesional distribuidas en todo el país y pertenecientes al sistema educativo público.

• 28 Centros de Formación Profesional

## Títulos Oficiales

### Oferta educativa

#### • Formación Profesional

Albañilería | Armador de H°A° | Azulejista-Ceramista | Carpintería | Armador | Cerrajería | Climatización | Cloaquista | Computación | Construcción Tradicional / Básica / en Seco (Placas) | Constructor de Mampostería y Afines | Dibujo Técnico | Electricista de Mantenimiento de Planta | Electricista Industrial / Instalador / Montador | Gasista Instalador de 3ra. y 2da. categoría | Herrería de Obra | Idiomas | Instalaciones Sanitarias | Maquinista Vial - Manejo y Mantenimiento | Montador de Placas de Yeso | Operador de PC - Tareas Administrativas | Perforación de Suelos y Aguadas | Plomería | Seguridad e Higiene y Seguridad Industrial | Soldadura por Arco Eléctrico | Tendido del Cableado de Datos | entre otros.

### Educación para adultos

#### • Terminalidad Primaria

articulada con Formación Profesional

#### • Programa de Alfabetización UOCRA

#### • Educación Secundaria para Adultos

#### • Formación Profesional

articulada con Terminalidad Secundaria

#### • Educación Superior

**IESIC - Instituto de Estudios Superiores  
para la Industria de la Construcción**

Carrera de Enfermería con Articulación Universitaria para Ciclos de Licenciatura (Universidad Nacional de Tres de Febrero)

Técnico Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo con orientación en la Industria de la Construcción

Consultas



[www.fundacion.uocra.org](http://www.fundacion.uocra.org)

Azopardo 954 (C1107ADP) | Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tels: [54-11] 4343-5629/6803 | Fax: 4343-5383 | [informesfundacion@uocra.org](mailto:informesfundacion@uocra.org)

■  
■

# UOCRA

CULTURA

## CULTURA ABIERTA A LA COMUNIDAD

■

Teatro | Música | Cine | Danza | Plástica | Espectáculos para Chicos | Títeres | Exposiciones | Eventos Literarios



■

Rawson 42 (alt. Av. Rivadavia 4100) | Buenos Aires | Tel.: (011) 4981-0139  
[www.fundacion.uocra.org/cultura](http://www.fundacion.uocra.org/cultura)

■