

BOLETÍN Nº 9 / DICIEMBRE 2015

OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES

ISSN 2362-5724

EL OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES
CUENTA CON EL AUSPICIO DE:



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



AUTORIDADES

Universidad Nacional Arturo Jauretche

**Rector de la Universidad Nacional
Arturo Jauretche**

Lic. Ernesto Fernando Villanueva

**Director del Instituto de Ciencias
Sociales y Administración**

Lic. Luis Mario Couyoupetrou

**Coordinadora de la Licenciatura en
Relaciones del Trabajo**

Dra. Florencia Partenio



RESPONSABLES

Dirección:
Dr. Juan Cruz Esquivel

Coordinación de investigación :
Dra. Florencia Partenio

Coordinación de
desarrollo institucional:
Lic. Esteban Secondi

Edición y redacción:
Lic. Marcela López

Colaboran en este número:
Dr. Ezequiel Barbenza (UNA-J)

Fotografías de tapa e interior:
Florencia Partenio.
Registro de
Cooperativa 7 de Septiembre, Bernal

Diseño: FC Comunicaciones
focomunicaciones21@gmail.com

ISSN 2362-5724



ÍNDICE

EDITORIAL 4

INFORME DE COYUNTURA 5
Tendencias e indicadores de nuestra región

ENTREVISTA 8
Jacques Freyssinet,
Economista francés

TRAMAS 11
Empleo y educación de calidad,
prioridades en la lucha por los derechos

RECOMENDADOS
y AGENDA 15

DIRECCIÓN

Av. Calchaquí 6200
Florencio Varela,
Provincia de Buenos Aires

TELÉFONO

54+11-4275-6100

E-MAIL

ocal@unaj.edu.ar

{ EDITORIAL }

Con el boletín número nueve finalizamos 2015, un año intenso en lo académico y en la vida institucional de la Argentina.

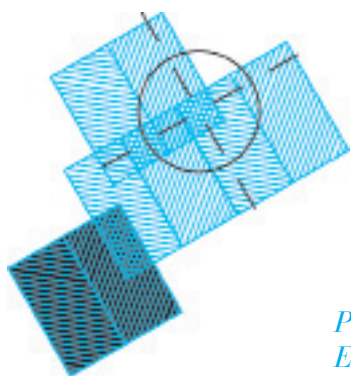
A la hora de los balances, no podemos dejar de subrayar algunos hitos registrados en el ámbito del trabajo, que es nuestro recorte y objeto de estudio. Se cierra el ciclo de un modelo de acumulación que hizo eje en un progresivo proceso de reindustrialización y estímulo del consumo interno, con la tasa de desempleo más baja de los últimos 28 años, un mínimo histórico de 5,9 por ciento. Cifra que se potencia para nosotros si consideramos que el retroceso más importante de la desocupación se registró en el Conurbano bonaerense, con una baja anual de dos puntos. Solo recordar julio del año 2000, cuando el INDEC revelaba que en 12 meses se habían perdido más de 100.000 puestos de trabajo entre la Capital Federal y el Gran Buenos Aires, para sacar conclusiones con perspectiva histórica. Para nosotros, además, es motivo de enorme satisfacción porque permite que las familias más humildes envíen a sus hijos a la universidad, que este año recibió a casi 10.000 nuevos estudiantes.

La prioridad del empleo se tradujo en políticas concretas de estímulo a los actores de la producción, con particular atención en los sectores juveniles alentados desde diversos programas, que articularon los esfuerzos de varios ministerios. Universidades como la nuestra son metáfora de ese modelo productivo con inclusión social.

Hablando de nuestra casa, también hay mucho trabajo para poner en valor. El último trimestre del año la agenda académica en la carrera de Relaciones del Trabajo intensificó su ritmo, tanto por la organización de actividades propias como por la participación de nuestros docentes y estudiantes en diversos espacios a nivel local, nacional e internacional. Diálogo, intercambio, investigación en terreno, construcción colectiva de espacios con actores sociales de la región, sintetizan las políticas que nos han guiado como institución y que tenemos el compromiso de profundizar y enriquecer.

Los académicos del exterior que nos visitaron reafirmaron nuestra convicción de que no hay perspectiva individual para dar batalla por los derechos, y que la universidad pública puede, efectivamente, aportar al proceso de empoderamiento de los trabajadores con producción de conocimientos. Por eso despedimos 2015 con las voces y análisis de estos colegas, que viven en este mismo mundo pero en economías que tienen como variable de ajuste el trabajo humano y lo resisten aportando a los colectivos organizados.

Todos los miembros del OCAL hacemos votos para que ese nivel de desocupación siga bajando, que mejoren continuamente las condiciones de trabajo y las calificaciones de nuestros trabajadores que son la fuente de la riqueza de nuestro país.



Por
Ezequiel
Barbenza

Balance de un año intenso

En esta edición de fin de año de nuestro boletín, el equipo del OCAI que investiga el devenir de la actividad productiva con foco en el Conurbano Sur, ha preparado una lectura panorámica, con la especificación de todos los indicadores que nos permiten comprender el rumbo en el contexto de un proceso político que tuvo su climax en las elecciones de octubre.

Presentamos a continuación cada uno de los indicadores de actividad, tanto a nivel nacional como provincial, incorporando también un recorte analítico sobre una serie de productos que permiten visualizar el comportamiento de algunos sectores productivos. El detalle estadístico, desagregado también por municipios, se anexa en un documento que puede visualizarse haciendo click aquí: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YA27RrEt7QJgRZbk00NtKaStEfSMoZzIlEbvFrOAvKQ/edit?usp=sharing>

Indicadores de nivel de actividad nacionales

EMAE

El Estimador Mensual de la Actividad Económica es una aproximación a la variación del PBI para cada período, y refleja en forma general si la economía está en un ciclo de expansión o de recesión.

El análisis de éste indicador durante 2015 nos muestra un crecimiento estimado en promedio de 2%, faltando aun ingresar los meses de noviembre y diciembre que

suelen ser de menor expansión. Cabe destacar que esta variación interanual contrasta con el bajo crecimiento experimentado durante 2014, que arrojó un promedio de 0,34% para dicho año.

EMI

El Estimador Mensual Industrial es un indicador que refleja en qué parte del ciclo se encuentra la actividad industrial, pudiendo dar cuenta tanto del crecimiento como de una caída. Su importancia radica en que es una industria predictiva de la situación del Producto Bruto. Si el Estimador Mensual Industrial muestra aumento, es altamente probable que en los siguientes meses el PBI se expanda.

Para la serie 2015, el EMI frenó una caída consecutiva de 18 meses en este estimador cuando en el mes de abril se expandió un 0,93%. El promedio acumulado para 2015 muestra un leve repunte de 0,14%, aunque falta la medición de los últimos dos meses del año. Aunque debemos señalar que durante el mes de octubre mostró una caída

interanual de 1,69%.

ISAC

El Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción es otra de las variables anticipadoras del Producto Bruto, ya que de incrementarse la misma es probable que la economía se esté expandiendo.

Para nuestro índice, que incorpora Edificios y Obras de Infraestructura y Productivas, el promedio de 2015 arroja un incremento de 2,5%, con marcados contrastes, por ejemplo, la caída de 5,7% durante agosto y el incremento del 10,2% durante marzo. Cabe destacar que en el transcurso de 2014, el resultado promedio para este índice fue el decrecimiento de 0,5%.

UCI

La Utilización de Capacidad Instalada refleja cuántos recursos están consumiendo las empresas, respecto de su capacidad potencial. Ante una mayor utilización de la Capacidad Instalada, la actividad industrial es más intensa.

En este indicador observamos que durante el mes de octubre hubo una caída interanual de 3,60% respecto de la UCI general. Si lo desagregamos por rubros, vemos que la Industria automotriz ha logrado repuntar, pasando de una UCI de 60% a 62,6%, como así también lo ha hecho la industria de papel y cartón (UCI octubre 2014: 82,3%, versus 86,7%, de UCI medida en octubre de 2015). De todos modos, la mayoría de los rubros ha mostrado una caída en su capacidad instalada, siendo el caso más significativo el de Industrias Metálicas Básicas, que se redujo de 84,6% a 74,9%.

Es así que el promedio del año 2015 arroja una caída en la Utilización del Capacidad Instalada de 1,99%. Si comparamos con el promedio de 2014, el porcentaje también fue negativo, pero en 2,65%. Todos los meses de 2015 han mostrado variaciones negativas, excepto septiembre, durante el cual la UCI se incrementó 0,03%.

Bajo la lupa: productos seleccionados para el análisis

En este análisis, se consideró la evolución de los productos seleccionados en todo el período en estudio. Entre ellos, se destaca el incremento en la producción de acero crudo, utilizado para la actividad de la construcción: pasó de una producción mensual de 320 mil toneladas durante enero de 2013, a 474 toneladas durante agosto de 2015, último mes informado. Los acumulados anuales para este insumo fueron de 40,2% de crecimiento de la producción durante 2013, 14,48%

durante 2014 y 8,10% hasta agosto de 2015. Tomando los promedios anuales, la producción creció 5,84% durante 2014 en relación a 2013, y decreció 8,81% en 2015 en relación a 2014, según datos parciales.

Destacamos también la evolución de la producción de Gas de Refinería, que se incrementó de 102.206 toneladas durante 2013, a 108.389 en 2015. Esto representa un aumento de 6,05%, precedido por una disminución de 4,31% interanual entre 2014 y 2013, y el incremento de 10,82% entre 2015 y 2014.

Un insumo que tuvo un comportamiento errático fue el Hierro Primario, fuertemente afectado por la sobre oferta china, que pulsó con fuerza a fines de 2014 y durante 2015. El aumento interanual de 7,61% en 2014, se opaca con la fuerte caída interanual de 13,47% registrada en 2015. Sin embargo, al comparar enero de 2015 con enero de 2013, surge una variación positiva del 42%, lo cual indica que se parte de niveles de producción muy altos, explicando parte de la caída interanual durante el corriente año. También, a pesar de ser otro tipo de producto, posee un comportamiento aleatorio la Carne Vacuna, que redujo su producción durante 2014 en 4,16% para luego ascender 1,59%. La comparación 2015 / 2013 arroja una caída parcial de 2,64%.

Leves variaciones positivas presentan el Aluminio Primario y el rubro Pinturas. En el primer caso, la producción se incrementó, si comparamos 2014 con 2013, en 0,06%, mientras que durante 2015, la evolución positiva alcanzó el 0,35%. Si se compara 2015 con 2013, el incremento positivo es de un marginal 0,40%.

Para las Pinturas, la variación positiva es un poco mayor, representando 3,25% durante 2014 y 2,90% durante 2015. Si se efectúa la comparación bianual, la misma alcanza 6,24%.

La producción de Petróleo y su derivado Gas Oil mostró una leve reducción en el período en estudio. En el primer caso, la caída entre 2015 y 2013 es de 1,76%, y en el caso del Gas Oil de 1,47%, manteniéndose prácticamente estable.

El rubro que evidenció una fuerte reducción fue Automotores, cayendo 29,62% entre 2015 y 2013. Si se toma la variación entre los meses septiembre de 2015 y septiembre de 2013, la caída es mayor: 31,36%. En términos de unidades, la producción se redujo de alrededor de 165.000 vehículos entre 2015 y 2013. Un dato para señalares que la caída en la cantidad de vehículos Utilitarios y Carga y Pasajeros producidos fue menos pronunciada: 19.939 y 6.515 unidades, respectivamente.

Indicadores Productivos Provinciales

En relación al Indicador Sintético de la Industria Manufacturera, de los doce rubros que la componen, nueve de ellos presentan una caída en el período en análisis y tres registran aumento. La reducción más significativa, y vinculado con lo observado en los indicadores nacionales, proviene del rubro "Vehículos automotores", donde la producción comparada entre el cuarto trimestre de 2014 y el mismo de 2013 se contrae un 21,19%. Detrás de ella se ubica la produc-

Informes de coyuntura sociolaboral

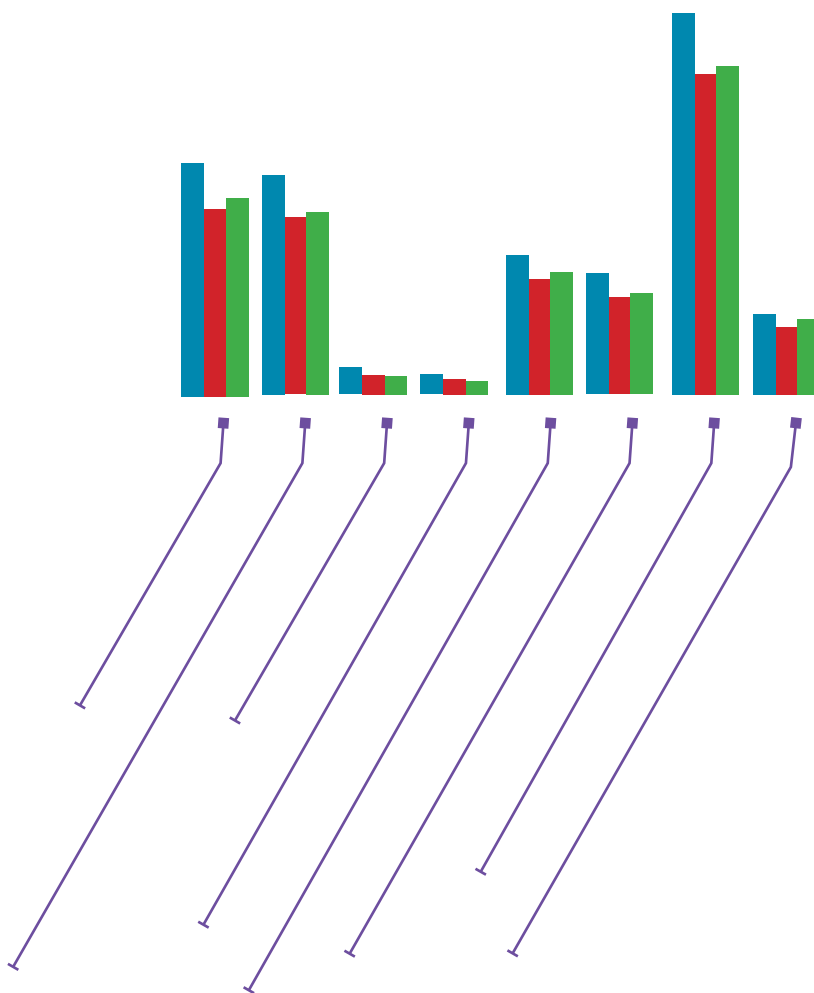
ción de Minerales no metálicos, con una contracción de 14,34% y Metales Comunes y Textiles que cayeron 4,82% y 4,80%, respectivamente.

Más leves son las caídas en la producción de Tabaco (3,58%), Productos Químicos (2,24%), Alimentos y Bebidas (1,82%) y Máquinas y equipos (1,28%), siempre medidas en términos interanuales entre los trimestres IV de 2014 y 2013.

Distinta suerte tuvieron los rubros Papel y Cartón-que aumentó su producción 3,41%- y Refinación de Petróleo -que registró un incremento de 12,28%- entre los trimestres mencionados.

Es de destacar la evolución de Caucho y Plástico, que aumentó 18,36% en su producción para el período estudiado.

Como punto aparte debe destacarse el rubro Industria Manufacturera, que si bien se redujo en 2,03% en su cálculo interanual, la comparación entre puntas (I-2013 vs. IV 2014) registra un ascenso de 3,99%.



FUENTES

- 1) Indicadores Productivos Nacionales / INDEC
- 2) Indicadores Productivos Provinciales / Indicadores Económicos Provinciales / Instituto Provincial de Estadísticas
- 3) Producciones en Cantidad (nacional) / Ministerio de Industria de la Nación / ADEFA / Ministerio de Agricultura de La Nación
- 4) Estimador Mensual de la Actividad Económica / INDEC
- 5) Estimador Mensual Industrial / INDEC
- 6) Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción / INDEC
- 7) Utilización de la Capacidad Instalada / INDEC
- 8) Desagregación Municipal / Elaboración Propia en base a Dirección Provincial de Estadística / INDEC

Entrevista a **Jacques Freyssinet**
Economista francés

“La gente en empleos precarios tiene poca posibilidad de obtener capacitación real”

El reconocido economista disertó recientemente en nuestra universidad en el marco de un seminario internacional sobre diálogo social y compartió con nosotros sus análisis sobre el estado actual de las relaciones del trabajo en la Unión Europea.

Jacques Freyssinet es profesor emérito de Ciencias Económicas en la Universidad París I, experto consultor de la OIT y presidente del Consejo Científico del Centre d'Études de l'Emploi (Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, Ministère de la Recherche), además de autor de libros y publicaciones académicas que abordan la problemática de las políticas de trabajo, los derechos y la precarización laboral en Europa.

El OICAL abrió la entrevista solicitándole su caracterización del escenario de las relaciones del trabajo en medio de la crisis que golpea a Europa desde 2008.

–“Globalmente, el impacto central de la crisis es sobre el empleo y el desempleo. La tendencia a la reducción del empleo, a los despidos colectivos y las reestructuraciones, tiene el efecto de reorganizar el trabajo, de intensificarlo. Esto implica el desarrollo del estrés del trabajo, un impacto en la salud psicológica de los trabajadores, aunque también en la física. Creo que la afectación de la salud física correspondía más al período fordista, y ahora impacta más directamente en la salud psicológica de los trabajadores, con una transferencia de los problemas psicológicos a la salud física que conocemos como somatización. Lo vemos en el marco de la Unión Eu-

ropea, que a pesar del deterioro del campo de la negociación colectiva anual, mantuvo el tema del estrés del trabajo y también hubo un acuerdo sobre otro gran problema consecuencia

“La tendencia a la reducción del empleo, a los despidos colectivos y las reestructuraciones, tiene el efecto de reorganizar el trabajo, de intensificarlo”

de la crisis: el acoso y violencia en el trabajo, que surge de la intensificación del trabajo y la competencia entre trabajadores. Existe un organismo parcialmente independiente de la Unión Europea que se llama Fundación para las Condiciones del Trabajo, en Dublín (Irlanda), con gestión cuatripartita –la Comisión Europea, los empresarios, los estados y los sindicatos–, que realiza regularmente encuestas sobre condiciones de trabajo y sus últimas producciones revelan una tendencia a la degradación en las mismas en bu-

na parte de los países de la comunidad”.

¿Eso significa que el diálogo social en la crisis de la Unión Europea se redujo sólo a estos aspectos?

–“Sí, y tiene un carácter ambiguo. Está claro que para los sindicatos las prioridades son empleo, salarios y protección social. Pero sobre estos temas hoy hay poca posibilidad de negociación y diálogo. Si bien el tratamiento de las condiciones del trabajo puede aparecer como positivo, también traduce el hecho de que las organizaciones empresariales aceptan la negociación sobre estos temas porque no aceptan la negociación sobre el salario”.

¿Cuál es la situación actual, entonces, del diálogo tripartito en la Unión Europea?

–“Debo mencionar que tuvo un período de estancamiento casi completo, durante la presidencia del ex primer ministro portugués José Manuel Durão Barroso, que tenía una posición abiertamente neoliberal. El nuevo presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker, inició una gran conferencia sobre la reanimación del diálogo social en 2014, aunque hasta ahora no hay productos concretos. En cuanto al nivel nacional, depende mucho del impacto de la crisis. De manera muy grosera, los países del norte de Euro-

Jacques Freyssinet

pa fueron fuertemente golpeados por la crisis (2008-2009) pero salieron bastante bien, con una tasa de desempleo entre 5 y 7 por ciento y una tasa de crecimiento que rondaba el 2 por ciento anual. No es brillante pero es una situación sin un desequilibrio brutal en el mercado de trabajo, así que no cambió mucho la naturaleza del diálogo social en esos países, que tienen sus particularidades y su realidad histórica. Además son países que tienen sindicatos fuertes, con gran coordinación y capacidad de negociar en el marco bilateral con la parte empresarial, por eso no han tenido una regresión relativamente importante.

“Por el contrario, los países de Europa Central y Oriental, más Irlanda, fueron duramente golpeados por la crisis, con una regresión del producto nacional, desempleo masivo, etc. Todos estos países tuvieron que pedir ayuda financiera de la Unión Europea, al Fondo Monetario Internacional, al Banco Mundial y la contrapartida fue la imposición de reformas estructurales, lo que significó ajuste, reducción del salario, descentralización de la negociación colectiva, reducción de la reglamentación del trabajo, etc., etc. Así que las posibilidades para el diálogo tripartito han sido muy reducidas. Igualmente existen algunas formas de diálogo, por ejemplo en Italia, España y Francia, donde se firman acuerdos nacionales bipartitos. En otros países como Irlanda, Grecia y Portugal, se percibe el derrumbe del diálogo social a partir de la crisis y el desempleo.

“Los consejos económico sociales cuando existen funcionan en algunos países, pero más como un lugar de reflexión, preparación de informes, avisos de opciones comunes, pero para

obtener opciones comunes hay que quedarse en un nivel muy general. Hoy en ningún país tienen un papel muy activo, salvo el de contacto y reflexión. Las organizaciones empresariales y los sindicatos los consideran útiles pero más como un lugar de encuentro y diálogo informal, un intercambio... y nada más”.

“Hay una cultura sindical a partir del taylorismo y del fordismo alrededor de la jornada de trabajo; consideraban que había que salir del trabajo para liberarse. Ahora la reflexión apunta al cambio inmediato de las condiciones de trabajo”

En términos de políticas públicas, ¿quiénes son los actores sociales de mayor peso en la definición de agendas?

–“Claramente las organizaciones empresariales, porque casi todos los países ahora tienen políticas de la oferta. No se trata más de reanimar el desarrollo a través de la demanda solvente sino a través de la modernización del aparato productivo, a través de la competitividad de las empresas, del progreso tecnológico. Y esto se traduce únicamente en ayuda a las empresas y flexibilidad para la adaptación más rápida a los choques económicos. La flexibilidad tiene un aspecto ambiguo, puede ser una dinámica de adaptación con movilidad profesional,

ligada a la formación profesional permanente, pero en el contexto actual en la mayoría de estos países corresponde más a una flexibilización brutal, a la reducción de cualquier forma de protección de los trabajadores”.

¿Qué sucede con la formación profesional en las situaciones de flexibilización del trabajo?

–“Es un elemento que aumenta la segmentación del mercado de trabajo. Para cada empresa, la gente calificada es un elemento básico de su competitividad. El esfuerzo de capacitación está cada vez más polarizado hacia la introducción de nuevas formas de organización para desarrollar la autonomía de los trabajadores, un esfuerzo financiero importante, pero también de formación pedagógica hacia el elemento estratégico de la fuerza de trabajo. Toda la gente en empleos precarios en tiempo parcial, tiene poca posibilidad de obtener capacitación real, es decir, obtienen capacitación para la adaptación al puesto de trabajo cuando hay un cambio tecnológico. Son capacitaciones cortas que no corresponden a la adquisición de una calificación profesional sino solo para la adaptación”.

¿Y cuál es el papel de los sindicatos ante estas estrategias del sector empresario?

–“El problema es que los sindicatos tienen un discurso muy positivo –‘capacitación para todos, igualdad de derechos’, etc.– pero sus miembros están principalmente dentro de la mano de obra calificada, dentro del empleo estable, esto lleva a una inercia por su propia composición. No se trata de una política de egoísmo abierto, porque como dije tienen un discurso muy igualitario sobre la generalización de

Jacques Freyssinet

los derechos. Por ejemplo, en Francia se creó hace unos años y está desarrollándose un mecanismo de cuenta individual de formación, donde cada trabajador, cada año, acumula horas de derecho a la formación, que se puede aumentar a través de la contribución de la parte empresarial y a través de las regiones que en Francia tienen competencias para la formación profesional continua. Hay un programa sobre cómo van a utilizar ese derecho, que implica un sistema de consejos, seguimiento y orientación de la formación, porque se sabe que los trabajadores calificados espontáneamente no tienen demanda. Hay que generar y orientar la demanda. Todo eso está construyéndose y todavía no sabemos demasiado, aunque tenemos una experiencia anterior que fue un fracaso porque había derecho pero no había demanda”.

¿Se podría pensar entonces que a las organizaciones sindicales les está faltando un cable a tierra para definir mejor algunos aspectos de su acción gremial?

–“Eso depende de los países y de los sindicatos, pero sí hay un problema de composición de las organizaciones de trabajadores en la parte superior, en la conducción, pero son conscientes. Por ejemplo, hay una reflexión muy importante, para salir de la única prioridad del empleo. Ahora los sindicatos se dan cuenta que para recuperar la capacidad de movilización el trabajo también es importante, porque la gente sufre en el trabajo. Los que tienen empleo, a raíz de la intensificación, sufren más por el trabajo que por el riesgo de perder el empleo.

“Hay una toda una cultura sindical fundada a partir del taylorismo y del

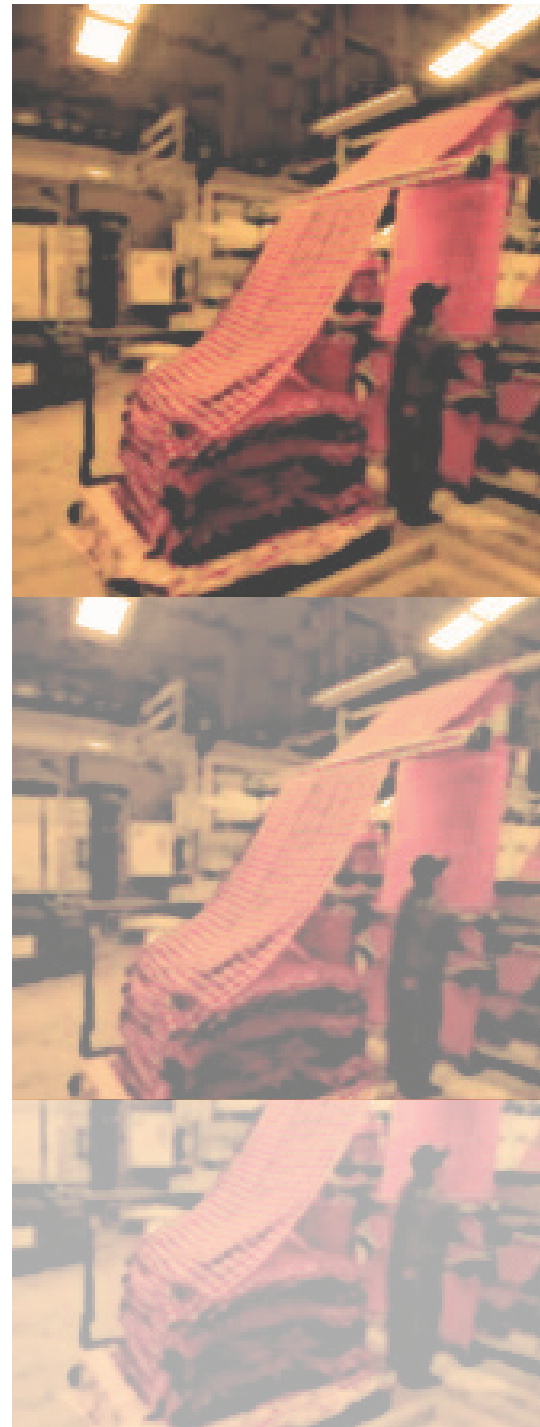
fordismo alrededor de la jornada de trabajo; consideraban que había que salir del trabajo para liberarse, pero ahora la reflexión apunta al cambio inmediato de las condiciones de trabajo. Tiene una capacidad de movilización principalmente en las empresas donde el progreso técnico tuvo un impacto brutal en la intensificación del trabajo. Un ejemplo es la multiplicación

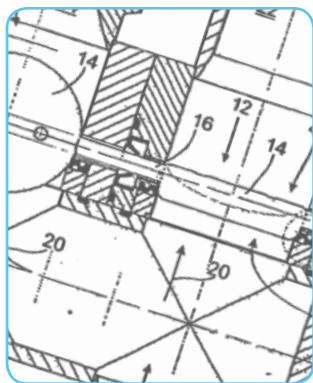
“Está claro que para los sindicatos las prioridades son empleo, salarios y protección social. Pero sobre estos temas hoy hay poca posibilidad de negociación y diálogo en la Unión Europea”

de los suicidios por estrés, ansiedad y tensión entre los trabajadores, sobre todo en las empresas del sector de telecomunicaciones, donde impactaron la revolución tecnológica más las privatizaciones –es decir la competencia entre las empresas. Por eso se firmaron a nivel europeo los acuerdos de estrés en el trabajo, porque las empresas tienen conciencia de que pueden generar un problema difícil de dominar si no tienen una política”.

Jacques Freyssinet se despidió de la UNAJ habiendo alimentado la reflexión y análisis entre colegas, estudiantes y organizaciones de trabajadores de la región que participaron de su disertación, dejando la idea de que la coyuntura actual exige la construcción

colectiva de espacios de diálogo para sostener los derechos conquistados y avanzar en su profundización.





EMPLEO Y EDUCACIÓN DE CALIDAD, PRIORIDADES EN LA LUCHA POR LOS DERECHOS

En medio de las intensivas jornadas que desarrollaron en la UNAJ, los representantes del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), Nelson Caram y Claudia Rejame Lima, nos cuentan cómo las organizaciones sindicales desarrollaron un centro que genera información sobre precios, consumo e inflación y comparten sus perspectivas sobre las relaciones del trabajo.

La visita de los representantes del DIEESE (San Pablo, Brasil), organismo intersindical formado por ocho centrales de trabajadores para el estudio, la investigación y asesoría en cuestiones de trabajo, negociaciones colectivas y desarrollo de políticas públicas, resultó una significativa experiencia de intercambio. La comunidad de la UNAJ y los actores del mundo del trabajo de la región pudieron participar de charlas abiertas, encuentros, talleres y seminarios que abordaron temas como los estudios económicos y sociales producidos desde organizaciones sindicales, el desarrollo de investigaciones y asesoría en la negociación colectiva y la salud laboral. Las jornadas fueron organizadas por la carrera de Relaciones del Trabajo, el OCAL, la Dirección de Relaciones Internacionales de la UNAJ, junto a la Unión Obrera Metalúrgica seccional Quilmes-Berazategui-Varela y FUNDEMOS, con el apoyo del FOCEM.

El diálogo con los colegas brasileños se inició alrededor de la in-

cidencia actual de los trabajadores en la definición de las políticas públicas en Brasil. Nelson Caram, director del DIEESE, lo puso en perspectiva al afirmar que años atrás los

“Viendo lo que sucede en Argentina es claro que no estamos tan fuertes como acá. Hay una apertura del Estado para que se participe pero no hay un proceso de formación, no está muy claro cómo se comparten los espacios, cómo se negocia y cómo se pacta”

trabajadores como sector prácticamente no influían en la agenda de políticas públicas, “porque uno de los grandes problemas de Brasil en los años 90 era el altísimo costo de vida y las tasas de inflación. Entonces, la gran mayoría de los acuerdos sindicales y las preocupaciones de

los trabajadores tenían que ver con alcanzar un nivel de salarios acorde con el costo de vida. Hace diez o quince años, cuando bajan las tasas de inflación, la agenda sindical se abre a otros temas. Uno de ellos y quizás el más importante son las políticas públicas, porque nosotros entendemos que permiten mejorar la calidad de las condiciones de trabajo, los atributos de las personas y también, indirectamente, pueden generar una renta adicional a través del acceso a servicios públicos como la salud, la educación y demás. En este marco socioeconómico, se le requirió al DIEESE que desarrollara estudios en profundidad sobre las políticas públicas”.

Hoy están comprometidos en un gran proyecto en el estado de Bahía sobre educación profesional, que implica el desarrollo de estudios, una base de información y la organización de los trabajadores y los gestores públicos para los procesos de negociación en la formación profesional. Así como señala los avances en la participación de

los trabajadores, Caram agrega con preocupación las grandes dificultades que ese proceso atraviesa: “En Brasil desde hace una década hay muchos espacios para que los trabajadores junto a sus organizaciones puedan participar de la discusión de las políticas públicas, pero uno de los problemas de estos espacios es la distribución del poder y la toma de decisiones”.

Sobre la regulación de estos espacios, el director del DIESSE responde que si bien hay presencia del Estado, “viendo lo que sucede en Argentina es claro que no estamos tan fuertes como acá. Hay una apertura del Estado para que se participe pero no hay un proceso de formación, no está muy claro cómo se comparten los espacios, cómo se negocia y cómo se pacta. Hay varios consejos –de Trabajo, de Salud, de Comunicación–, pero no son muy exitosos en términos de una efectiva participación de los trabajadores... están en gran medida burocratizados”.

Diálogo social, actores y modelos

Profundizamos con los colegas del DIESSE sobre las características del escenario del Brasil actual en torno a las relaciones del trabajo, buscando paralelismos y singularidades que permitan pensar también en el contexto regional y en nuestras propias problemáticas. En relación a los actores que intervienen en el diálogo social y el rol de las organizaciones empresariales, Caram afirma: “No participan tanto como los trabajadores y el gobierno. La mayoría de los espacios están abiertos para que participen los empresarios pero no logran aportar mucho en esas discusiones, porque hay una tradición muy auto-

ritaria en Brasil y la empresa es vista como un espacio muy privado, al punto que en Brasil los sindicatos no pueden organizarse dentro de las empresas, por lo tanto es muy difícil negociar algunos temas que son de interés inmediato para los trabajadores”.

“Tenemos que identificar las estrategias que perpetúan las desigualdades de género, no olvidar que la clase trabajadora tiene dos sexos”.

En el mismo sentido y desde su experiencia profesional acompañando a los trabajadores en procesos de diálogo en políticas de salud, Claudia Rejame Lima agrega que “desde el gobierno de Lula [Luis Inácio da Silva, presidente de Brasil 2003-2011] se establecieron muchos espacios de concertación. Por ejemplo, se hizo un foro de debate tripartito que involucró a los empresarios, al gobierno y a los trabajadores, para discutir los temas de previsión social. Y el DIESSE estuvo presente apoyando, pero fue un espacio donde poco se logró porque hay una resistencia muy fuerte de los empleadores a realizar cambios en sus prácticas. Otro ejemplo que me parece muy bueno para ilustrar la resistencia patronal, es una conferencia nacional que se estableció para discutir el trabajo decente, intentando definir una agenda en base a las directrices

de la OIT. Fue una conferencia muy grande, que se hizo en todas las provincias de manera tripartita, y una última etapa en el nivel nacional, con los resultados de todas las provincias. En esa conferencia final los empresarios simplemente se retiraron porque no concordaron con las conclusiones. En el momento de construir una agenda los empresarios inviabilizaron la conferencia y se generó un conflicto muy fuerte. Se intentó salvar el resultado de dos años de trabajo, pero hubo un rechazo muy fuerte de los empresarios a pactar los temas, porque la expectativa de ellos era una gran reforma laboral, con la perspectiva de rebajar los derechos y flexibilizar como principal bandera. Como el resultado no fue en ese sentido, desistieron -de un modo político y organizado-de continuar”.

Conquista y deconstrucción de derechos

Introducidos en la problemática de la salud laboral de la mano de Claudia -que además de investigar desde hace quince años en ese campo, coordina el Programa Trabajo y Salud del DIESSE-, la charla avanzó sobre las características del diálogo social en ese terreno. “En términos de salud no se restringe a un diálogo con los empresarios, que además no existe, sino que el espacio de control social en políticas de salud es multipartito, con varios movimientos sociales y muchos segmentos de la población excluida. Porque la salud en Brasil es universal y el marco del trabajo lo define la participación, en consecuencia los espacios son más amplios. Hay conferencias que tienen lugar cada cuatro años, en todos los niveles –local, municipal, pro-

vincial y nacional- y hay también consejos de salud en los tres niveles de gobierno, y están las grandes unidades de salud que tienen consejos gestores que involucran a la población. Pero la salud de los trabajadores en Brasil está bajo la responsabilidad del ministerio de Trabajo y es tratada como un problema de relaciones de trabajo, no como un problema de salud pública. Entonces tenemos una tensión importante porque aunque el sistema de salud tiene la prerrogativa de hacer inspecciones en los lugares de trabajo, hay una pelea en el propio Ministerio como si fuera un conflicto de competencias, una falsa polémica... Lo que sucede es que son miradas distintas de los problemas de la salud y hay una práctica instituida en el ámbito del trabajo que favorece mucho más a las empresas que a los trabajadores. Por ejemplo, los sindicatos no participan de las inspecciones especiales del trabajo, algunas ramas más organizadas garantizan esto en sus convenios colectivos, pero la mayoría no. Además, en términos estructurales en los últimos años el Ministerio de Trabajo ha perdido mucha fuerza, entonces tenemos poquísimos fiscales del trabajo para un país gigantesco... Hay menos inspectores y una estructura muy precaria para hacer la supervisión”.

Hoy, desde el DIEESE están en un proceso de diálogo más político con los sindicatos en relación a la salud laboral, insistiendo en la necesidad de “construir una mirada desde la perspectiva de la salud pública –afirma Claudia Lima. Pero nos enfrentamos con la resistencia de una cultura muy fuerte, tanto en las empresas como en los sindicatos, muy

centrada en las directrices del Ministerio de Trabajo. Lo que hacemos ahora desde el DIEESE es articular en un foro nacional de las centrales sindicales de salud laboral, que se reúne cada dos meses con nuestro acompañamiento y asesoría. El tema que está ahora en la agenda de las centrales sindicales es cómo enfrentar la deconstrucción de los derechos, porque lo que sucede es que los patrones alcanzan acuerdos en los espacios de diálogo tripartito, pero después van al Congreso para deconstruir lo que acordaron. Esta estrategia patronal está terminando con los espacios de diálogo social y está destruyendo los acuerdos realizados en forma tripartita. Hoy el Congreso tiene una cara muy conservadora y las agendas más conservadoras están ganando espacio y avanzando sobre los derechos”.

Continuar trabajando en el diálogo social, afirman los colegas brasileños, aun con todas las limitaciones que tienen esos espacios, es un modo de democratizar los procesos de decisión.

La perspectiva de género, una asignatura pendiente

“En concreto, es un tema en el que avanzamos poco. El problema es que cuando se trata de cuestiones de género, se habla en general de los temas relacionados a la maternidad y muy poco de todo lo relacionado al proceso de trabajo y a la inadecuación de las condiciones de trabajo para las mujeres”, asevera muy crítica Claudia Rejame Lima. “Es un desafío desde el punto de vista de la salud construir una mi-

rada de género sobre los impactos diferenciados del trabajo entre hombres y mujeres. El desgaste no es el mismo, sobre todo si consideramos la doble y triple jornada de las mujeres como factor de desgaste en el trabajo. Si bien las mujeres del movimiento sindical son muy organizadas y se ocupan de los temas relacionados con ganar más espacios de poder, que sin duda son muy importantes, todavía está pendiente avanzar en la agenda del trabajo más allá de la maternidad, es un gran desafío. Tenemos que identificar las estrategias que perpetúan las desigualdades de género, no olvidar que la clase trabajadora tiene dos sexos”.

El DIEESE por dentro

Nelson Caram explica que el DIEESE trabaja en la formación sindical general con las organizaciones de trabajadores, tras el objetivo de prepararlos para enfrentar la negociación de las paritarias. “Tenemos más de treinta diferentes cursos para tratar los principales temas de la agenda sindical. Son cursos de corta duración –de 24 o 40 horas–, muy breves para hacer una formación dirigida a la acción sindical”. También desarrollan desde hace tres años una formación de grado superior, con certificación reconocida por el Ministerio de Educación. “Estructuramos un curso de Ciencias del Trabajo de tres años de duración –explica Caram–abierto a toda la sociedad. La idea es instalar en debate, a través de este curso, la importancia del trabajo en nuestra sociedad desde una perspectiva de los trabajado-

res, porque en Brasil como en Argentina, muchas universidades estatales y privadas hacen estudios e investigación sobre el trabajo, pero desde una perspectiva muy académica. Desde nuestra escuela intentamos producir conocimientos sobre el trabajo junto con los trabajadores, a partir de los trabajadores, no “sobre” los trabajadores... Ellos son para nosotros sujetos y objetos del trabajo, por eso es importante que se acerquen a este espacio e intercambien experiencias y a partir de su conocimiento, en contacto con el conocimiento académico, se produzca un conocimiento nuevo para intervenir en cuestiones inmediatas del trabajo. Este es un punto importante de nuestra escuela de formación, porque ese conocimiento producido no es solamente teórico, sino que está conectado con los cambios de la agenda y debe servir para cambiar la realidad”.

Cada central sindical, de acuerdo a su tamaño, aporta recursos para el funcionamiento del DIESSE, aunque también cuenta con otras fuentes de financiamiento institucional. En ese sentido, su director aclara que “Hay recursos que vienen de proyectos con la administración pública, pero no para desarrollar trabajos para la administración pública sino para desarrollar trabajos que interesen al movimiento sindical, especialmente en algunas políticas públicas. Desarrollamos por ejemplo para el sindicato de la salud pública un trabajo para reforzar la importancia de las mesas de negociación en todo el territorio nacional, coordinamos un trabajo muy rico de fortalecimiento, de instalación de discusiones con recursos públicos que aplicamos en función

de los intereses de los trabajadores”.

Sobre el impacto de las acciones y proyectos institucionales, los colegas afirman que además del retorno que tienen de los propios dirigentes, “hay resultados muy importantes que son tangibles en las acciones más macro. Por ejemplo DIESSE participó en la discusión de formulación de la nueva política del salario mínimo, el piso básico. Y efectivamente hemos contribuido con ideas para que las centrales sindicales negociaran con los gobiernos lo que debería ser una buena política de revalorización del salario mínimo. Y logramos intervenir con éxito en esta política, pues el salario mínimo creció en términos reales en los últimos diez años. Este es un logro tangible y político muy importante para los trabajadores, para la sociedad y también un punto de referencia para que movimientos sindicales de otros países puedan ver que un trabajo conjunto de las centrales sindicales y los gobiernos populares hace posible cambiar cuestiones importantes. Muchas políticas públicas de empleo cambiaron a partir de nuestros estudios y de nuestras investigaciones y hoy para nuestro orgullo y para el bien de la sociedad brasileña las principales encuestas oficiales de empleo cambiaron en nuestra dirección”.

Relaciones del trabajo y modelos políticos

Los investigadores Lima y Caram acuerdan en que en los últimos años Brasil tuvo muchos avances desde la perspectiva de los trabajadores. “Por ejemplo, se crearon más

de 20.000.000 de puestos de trabajo formales, aunque lamentablemente el último año, como consecuencia de la crisis, alrededor de un 8 o 10 por ciento de ese total está en peligro. Hubo un gran avance en la discusión del piso básico del valor del salario mínimo y también la disminución de la tasa de pobreza a raíz de los programas sociales motorizados por los gobiernos de Lula y de Dilma Rouseff”.

Comentaron también como aspectos positivos el acceso mayoritario a servicios públicos como la salud y la educación técnica y superior. “Hubo una expansión significativa de escuelas y becas para estudiantes pobres, aunque todavía falta mucho en relación a la calidad de la educación y está pendiente universalizar la educación superior”, agrega Claudia Rejame Lima.

Para cerrar, Caram subraya que “en relación al empleo, la deuda es que si bien se generaron muchos puestos de trabajo formal, es trabajo de baja calidad, con bajos salarios y las condiciones laborales aún son precarias. Tenemos que trabajar para avanzar en la discusión sobre la calidad del empleo y la calidad de la educación, son parejas importantes. Entendemos que los avances logrados en Brasil se deben continuar, como acá en Argentina, con una discusión acerca del origen de los recursos necesarios para profundizar esas políticas... Hay una agenda muy concentrada en Brasil, no hay impuestos fuertes sobre la renta, sobre el patrimonio, entonces es necesario pensar la política tributaria para lograr la continuidad de esas políticas”.



Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad: represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado

es un libro imprescindible producto de un proceso de investigación de un año y medio realizado en conjunto por el Programa Verdad y Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Derechos Humanos, el CELS y FLACSO. A través de 22 informes el libro analiza y sistematiza la represión en 25 empresas durante la última dictadura militar, dejando al desnudo la responsabilidad de un sector del empresariado nacional y extranjero en las violaciones a los derechos humanos de los que fueron víctimas trabajadores y trabajadoras. Entre los especialistas que participaron del proyecto —abogados, historiadores, sociólogos y antropólogos—, está nuestra colega Alejandra Esponda de la carrera de Relaciones del Trabajo.



Las Cooperativas de Trabajo en América Latina

un libro que compila trabajos del programa de investigación “Estatuto jurídico y social de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria”. Entre los interesantes artículos que reúnen sus páginas, ha sido incluida una producción de este Observatorio: “Reconstrucción de experiencias de extensión, investigación y transferencia en el campo del cooperativismo y la economía social del Conurbano Sur”, que suscriben Florencia Partenio, Federico Marcó, Gabriela Gómez, Esteban Secondi, Cecilia Bacchetta, Sabrina Rumiz y Sebastián Abregú del OCAL. Se puede descargar en formato PDF desde nuestra página web: <http://www.observatorio.unaj.edu.ar/informacion-estudios.html?option=investigaciones#>



Anticipación de las competencias profesionales. Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva. Una visión actualizada es

una publicación de la Organización Internacional del Trabajo y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, que reflexiona sobre la velocidad de los cambios en las ocupaciones y la organización del trabajo en relación al riesgo de obsolescencia de los programas y de las competencias de los trabajadores. Sobre el modelo desarrollado por el SENAI de Brasil—basado en el análisis prospectivo de las tendencias tecnológicas y ocupacionales de un determinado sector para establecer las demandas de formación—el informe sistematiza el desarrollo de programa de Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/publications/anticipaci%C3%B3n-competencias-profesionales-transferencia-del-modelo-senai-prospectiva-visi>

En la despedida de 2015, nada mejor que imaginar para crear futuro, así lo hicimos y seguiremos haciendo desde el OCAL.

Agradecemos a organismos, instituciones y personas con quienes caminamos proyectos e iniciativas a lo largo del año, con el deseo de seguir creando juntos: Unión Obrera Metalúrgica Seccional Quilmes-Berazategui-Florencio Varela, Jorge Córdoba; FUNDEMOS, Juan Soñez, Patricia Paredes; CGERA Regional Sur, Facundo Galdós; FOCEM, Julián Ricardi y Claudia Amorosi; Subsecretaría de Trabajo de la Municipalidad de Berazategui (por el desarrollo conjunto del Observatorio Productivo Local), Jose Gawlik, Mario David Correa y Leonardo Gargaglione de la Municipalidad de Berazategui; Leonardo Fernández de la Dirección de Empleo de la Municipalidad de Florencio Varela; Andrea Suárez Maestre, Concurso Biolet Massé del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; Área de Formación Continua del MTEySS, Susana Barasatián, Mónica Sladogna y equipo; Edyth Byk; Fundación UOCRA; Ignacio Concetti de la Central del los Trabajadores de la Argentina; Seminario Tercerización Laboral de FLACSO y a Victoria Basualdo; OEI; DIESSE (Brasil); CINTERFOR, Enrique Deibe; María del Carmen Feijoó; Pedro Weinberg; Irma Briasco y colegas de la Universidad Pedagógica; Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, Beatriz Horrac; Servicio de Cooperación y Acción Cultural de la Embajada de Francia. Al equipo del SENAI en San Pablo y en Curitiba, Brasil; equipo de la UNESPAR, coordinado por Renán Bandeirante de Araújo, Paraná, Brasil; UNESP, Brasil; Laboratorio PRINTEMPS, Versailles, Francia; European Trade Union Institut, Laurent Vogel, Bélgica; Centre d'Études d'Emploi, Jaques Freyssinet, Francia.

A las nueve universidades nacionales con las que desarrollamos el proyecto de investigación sobre empleo en pequeñas unidades productivas y mejores prácticas formativas, y a las alumnas de la UNAJ que realizaron la encuesta a microempresas: Giselle Balma, Elvira Almada, Micaela Machado, Pamela Oviedo, Graciela Liliana Kronemberger, Lilian Ferreira.

Gracias también al Equipo de Comunicación de la UNAJ; a Julio César Neffa, Alberto Andrade, Alejandra Esponda, Gabriela Irrazabal, Andrea del Bono, María Noel Bulloni Yaquinta, colegas de esta casa de estudios. Por último, a lxs estudiantes que colaboraron en el proyecto del OCAL, aportando su trabajo y entusiasmo: Sabrina Rumiz, Axel Rojas, Silvina Gomez, Maria Espinoza, Micaela Centurion, Andrea Ayala.

Suscripciones

Para suscribirse al Boletín enviar un mail a la dirección: ocal@unaj.edu.ar