

# **ESTUDIOS DE CASO SOBRE PRECARIEDAD LABORAL EN ARGENTINA**

**Alvaro Orsatti**

**2010**

**Publicado por OIT Buenos Aires “El sindicalismo entre el trabajo precarizado y el trabajo autónomo”, 2010**

## **Presentación**

Durante el año 2007, el Proyecto FSAL (Fortalecimiento Sindical en A.Latina) de OIT, con sede en la oficina regional de Lima, y con la cooperación sindical española de UGT, desarrolló en Argentina un estudio sobre colectivos de trabajadores desprotegidos, en acuerdo con las dos centrales sindicales nacionales, la Confederación General del Trabajo de la R.Argentina (CGTRA) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), con quienes había desarrollado recientemente actividades formativas sobre el mismo tema.

El objetivo era disponer de elementos conducentes a una estrategia favorable al trabajo digno, mediante la vigencia de la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo de la OIT, aprobada en el 2006. Efectivamente, tal Recomendación estimula un trabajo tripartito en relación a inserciones ocupacionales caracterizadas por la ambigüedad e incertidumbre de su relación laboral, por déficits normativos y/o por actitudes de simulación. Se da

así cabida a un tratamiento superador del trabajo dependiente precarizado por no registro, incluyendo situaciones de “falso autónomo” y “semi autónomo”, frecuentemente en el marco de procesos de tercerización laboral.

El estudio tenía como antecedente inmediato (2005-2006) la realización, con apoyo de ACTRAV, de talleres sindicales sobre aspectos organizativos, con ambas centrales.

La tarea central consistió en el levantamiento de encuestas estructuradas a representantes de colectivos seleccionados por las propias centrales con base en la existencia de procesos organizativos directa o indirectamente vinculados. Los responsables principales fueron:

- por CGTRA: Oscar Silva, secretario general de SIVARA (Sindicato de Vendedores Ambulantes de la R. Argentina). La Secretaría de Relaciones Internacionales estuvo representada en estas actividades por Marta Pujadas, contacto institucional de la CGTRA con el Proyecto.

El informe fue publicado por la Oficina de OIT en Buenos Aires, en 2010 (“El sindicalismo argentino entre el trabajo precarizado y el trabajo autónomo”)

## **i. Colectivos y organizaciones**

### **CGTRA**

- fleteros, en Capital y Gran Buenos Aires, representados por SIUNFLETRA (Sindicato Unico de Fleteros de la R.A).

- trabajadoras de venta directa, en Avellaneda, Provincia de Buenos Aires.
- vendedores de juegos de azar (“quinieleros”), en el Gran Buenos Aires, representados por la Rama Quiniela de SIVARA.
- vendedores de periódicos en la calle, en La Plata, Provincia de Buenos Aires, representados por la regional La Plata de SIVARA.
- vendedores de delivery en Mar del Plata, representados por la Rama Delivery de SIVARA.
- trabajadores de correos privados de Capital y Gran Buenos Aires, representados en UNTRACOP (Unión Nacional de Trabajadores de Correspondencia Privada).

## **CTA**

- Motosierristas de la industria de la celulosa y papel, en la provincia de Misiones, alineados con el SEOP (Sindicato de Obreros y Empleados y Obreros de la Industria Celulosa, Papel y Cartón de la Provincia de Misiones).
- Fileteros de la industria del pescado, en Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. Al momento de realizarse la encuesta, los fileteros eran afiliados a la seccional de CTA en aquella ciudad. En 2009, han constituido una organización propia: el SITRAPE (Sindicato de Trabajadores de la Pesca), para la cual se ha solicitado registro sindical.
- Vendedores de diarios y revistas en puestos establecidos, en Capital Federal, representados por SADyRA (Sindicato Autónomo de Vendedores de Diarios, Revistas y Afines).
- Mensajeros de agencias (“motoqueros”), en Capital Federal, afiliados a SIMeCa (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes).

## II. Principales conclusiones

### CGTRA

1, Se identificaron tres colectivos de trabajadores sin una adecuada tipificación normativa:

a) Las trabajadoras de venta directa, que están regidas por contratos de adhesión, en el marco del derecho civil y comercial, y de un acuerdo entre las empresas del sector, que se desarrolla mediante un código de ética común - basado en parámetros internacionales-, según el cual no se las considera trabajadoras autónomas ni dependientes, sino meramente colaboradoras. La justicia laboral no ha llegado a un consenso sobre el estatus de estas trabajadoras, a diferencia del campo de la seguridad social, en que se les reconoce su derecho.

b) Los vendedores de juego de azar (“quinieleros”) han enfrentado políticas que, en algunas jurisdicciones, consideran ilegal su actividad, aunque cuando se establecen negociaciones y la justicia contravencional ha desautorizado las normas más restrictivas. Este colectivo también describe que otro segmento de su sindicato, los trabajadores administrativos, están también masivamente sin registro, aún cuando son dependientes.

c) los vendedores de delivery, tradicionalmente han sido no registrados por sus empleadores, aunque se observa en los últimos años una tendencia contraria, que lleva a la posibilidad que estos trabajadores se ubiquen en el escalón más bajo de los convenios colectivos de sectores afines.

2. Respecto de los fleteros propietarios de vehículos, desde hace mucho la justicia y doctrina tienden a considerarlos dependientes, con características que los asimilan a la figura, existente en otros países, de semi-autónomos.

3. Los vendedores de diarios en la vía pública son un claro ejemplo de simulación de la relación laboral mediante una falsa cooperativa.

4. Los trabajadores de correos privados son dependientes no registradas en empresas que tampoco cumplen con la regulación general. Esta misma situación se presenta, según los quinieleros, entre el segmento de afiliados a su sindicato que son empleados administrativos de los “vendedores”.

5. Un dato relevante que aparece en algunos de estos colectivos es su incorporación al monotributo. Entre los fleteros, ello es resultado de una política oficial obligatoria, que resulta contradictoria con lo antes mencionado. En el caso de los trabajadores de correos privados y delivery, es producto de una estrategia empresarial, dirigida a reafirmar su condición de no dependientes.

6. Excepto los quinieleros, que se consideran propiamente autónomos, el resto de los colectivos analizados tienen como estrategia su reconocimiento como trabajadores dependientes.

7. En varios de estos colectivos aparece cierto grado de conflicto por el encuadramiento legal entre distintas organizaciones sindicales existentes.

8. Las trabajadoras de venta directa, fleteros y vendedores de periódicos son casos claros en que existe un potencial de

la Recomendación 198 en la determinación de una relación de trabajo. Un proyecto legislativo respecto de las primeras, presentado por SIVARA luego de la realización de este estudio, hace directamente hincapié en esta posibilidad.

En relación a los “subvendedores” de juegos de azar y motoqueros, se requiere un efectivo encuadramiento, para su ubicación como autónomos y dependientes, respectivamente.

En el caso de los trabajadores de correos privados y empleados de “vendedores” de quiniela, la situación de no registro se deriva de que ésta es también la situación de las empresas que los contratan.

## **CTA**

1. CTA considera que tres de los colectivos estudiados están sujetos a estrategias empresariales que, mediante tercerización, simulan su relación laboral dependiente, derivando en situaciones de precarización:

a) Los fileteros son obligados a ingresar como socios a falsas cooperativas, que en realidad forman parte de los grupos económicos del sector.

b). Los motosierristas son formalmente empleados de subcontratistas que dependerían de forma directa de la empresa principal.

c) Los motoqueros trabajan para agencias, algunas de las cuales también están vinculadas al empleador principal, y que, aprovechando un “vacío legal” (en lo laboral y otras regulaciones), los mantienen masivamente sin registro.

2. Por el contrario, los vendedores de periódicos y revistas en puestos de la vía pública son trabajadores autónomos, tal como lo establece la legislación original, pero enfrentan una tendencia de reforma, desde el gobierno y con apoyo de los sectores de editores y distribuidores, a quedar fuera del ámbito laboral, al ser tipificados como comerciantes.

También señalan que en un segmento del oficio existe ocultamiento de relaciones laborales de dependencia, como resultado de la desvirtuación del régimen original por nuevos titulares de paradas, que no atienden el puesto sino que contratan a otros sin registrarlos.

3. Entre los mensajeros y fileteros, existe una tendencia a que sus empleadores les pidan ingresar al régimen de monotributo, como confirmación de que no son dependientes. Ello se aprecia también entre los nuevos puesteros.

4. Los tres colectivos mencionados en el punto 1 tienen como estrategia el reconocimiento de su condición de dependientes del empleador principal, lo que requiere enfrentar a las falsas cooperativas y falsos contratistas y, en el caso de los motoqueros, resolver los problemas de ambigüedad legal.

Por el contrario, los puesteros se identifican a sí mismos como verdaderos trabajadores autónomos.

5. En todos los casos se encuentran, en opinión de los entrevistados, contradicciones y conflictos intrasindicales por la representación de los trabajadores.

6. Las organizaciones sindicales representativas de los puesteros y motoqueros no han alcanzado registro (en el primer caso) y personería gremial (en el segundo) a pesar de intentarlo desde hace años. Respecto de los motosierristas, el sindicato ha reformado el estatuto para encuadrarlos, y procura autorización para ello, aunque entretanto ha conseguido un estatus informal con la empresa. Respecto de los fileteros, se encuentra en trámite su reciente pedido de registro. Al respecto, CTA considera que un problema de contexto para obtenerlo es la interpretación restringida que se hace en Argentina de los derechos reconocidos por la Ley de Asociaciones Profesionales, problema que alcanza a muchas otras organizaciones.

7. Los tres colectivos mencionados en el punto 1 presentan el potencial de recurrir a la Recomendación 198, en cuanto a la determinación de la relación de trabajo: Sería también la situación de los puesteros, si volvieran los proyectos de reforma.

### **III. Análisis por colectivo**

#### **CGTRA**

##### **1. Fleteros**

**Los responsables fueron, por el SIUNFLETRA, Pablo García, secretario adjunto y Eduardo Damiani, encargado de formación.**

**Descripción general.** Los fleteros con vehículo propio (ya sean utilitarios, furgones, pickup, camiones) trabajan principalmente bajo dos modalidades:



- Prestando servicios a una agencia que realiza transporte para terceros en forma pública. Algunas de estas empresas pueden ser grandes, trabajando con entre 70 y 100 fleteros.
- Prestando servicios a una determinada empresa, cuyos productos distribuye. Es principalmente el caso de los fabricantes de gaseosas, lácteos, pollos y panificación.

Los fleteros también pueden trabajar para despachantes de aduana y para grandes empresas que tienen su propia flota de camiones, en el sector de logística.

Es mínima la cantidad de fleteros que trabajan de forma autónoma.

En el total de conductores de vehículos para transporte de carga, los fleteros equivalen al 70%, siendo el resto “choferes” en relación de dependencia. De aquel total de fleteros, la mitad tienen entre uno y tres camiones.

El sector está regulado por el RUTA (Registro Único del Transporte en Argentina), que es obligatorio para circular por el país. Para ello otorga una licencia habilitante, luego de dar un examen psicofísico, que a partir de los 45 años debe repetirse cada año.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** Las empresas aceptan hasta dos camiones propiedad de una misma familia (por ejemplo, padre e hijo). En algunos casos, proporcionan elementos complementarios del vehículo, especialmente una “caja fuerte” (denominada generalmente “la burra”), soldada al chasis.

El trabajo está determinado por las decisiones e instrucciones del demandante, lo que incluye:

- Fijación de los precios.
- Reparto en un orden establecido, mediante documentación de la empresa.
- Exigencia de exclusividad, aunque algunos fleteros trabajan a escondidas, arriesgándose a sanciones.
- Control de la cantidad de “clientes” que atiende cada fletero, utilizando un criterio de cupo: si durante el reparto un flete recibe el pedido de algún cliente por algún otro producto no contemplado inicialmente, la empresa puede asignar ese pedido a otro fletero, para no sobrepasar el número máximo de clientes por fletero que utiliza en su planificación (generalmente 60). Existen casos en que el fletero fue rescindido por ignorar esta instrucción.
- Cuando se trabaja para una sola empresa, algunas piden al fletero que pinte el nombre de aquella en las puertas del vehículo. Un tema emparentado a este es que algunas empresas dan uniforme, con identificación de marca.

El demandante también nombra un empleado para que lo acompañe en el viaje, al que suele denominar “custodia”, en cuanto a que realiza tareas de seguridad, incluyendo el cobro de montos de dinero.

Existe una gran permanencia en el trabajo como fletero respecto de la empresa con la que está vinculado. Por ejemplo, es frecuente encontrar relaciones de 20 o hasta 30 años.

**Tiempo de trabajo.** En algunas fábricas, el fletero debe estar disponible a las siete de la mañana, trabajando ocho horas. Si no se presenta, y no cuenta con justificativo, se le sanciona quitando el trabajo durante algunos días. En las

agencias se suele trabajar de 7 de la mañana hasta las 18 horas.

**Remuneración y pago.** En las fábricas, la forma de pago es negociada en con el fletero, teniendo en cuenta el tamaño del vehículo, pudiendo ser por hora, día o mes. En las agencias, éstas cobran al fletero un porcentaje fijo (18-20%).

**Seguridad social.** Los fleteros están obligados a afiliarse al monotributo, y las empresas a solicitar comprobante de ello. Las empresas generalmente exigen seguros de vida al fletero. Las empresas generalmente atienden los casos de pérdida o robo de mercadería transportada.

**Acción sindical.** El sindicato fue creado en 1991, con registro de ese año, sobre la base de un sindicato de taxiflet preexistente (1985-6),. Tiene actualmente algo más de 2000 afiliados.

Ha pedido dos veces la personería, pero le fue negada. El sindicato considera que su situación es similar a la de los remiseros con vehículo propio, a quienes se les ha reconocido.

El eje de su trabajo es ayudar a los fleteros a obtener la licencia habilitante y proporcionarles cursos de capacitación.

Siguiendo antecedentes de largo tiempo (mediados de los años cincuenta) y cláusulas de la Ley de Contratos de Trabajo, el sindicato apoya a los fleteros que, cuando son despedidos, apelan a la justicia para que se reconozca su relación de dependencia, con base en su habitualidad, puntualidad y subordinación, lo que generalmente es conseguido.

## **2, Trabajadoras de venta directa**

**La responsable, por la Rama Venta Directa de SIVARA, fue Inés Peralta, afiliada a SIVARA, seccional Avellaneda. Se ha utilizado también información recogida en el marco de talleres realizados previamente con apoyo de OIT-ACTRAV.**

**Descripción general, La “venta directa” es un fenómeno mundial de creciente expansión. La World Federation of Direct Selling Associations (WFDSA, creada en 1978, con sede en Washington) tiene afiliadas 1.300 empresas de 53 países. La segunda organización en importancia es la FEDSA (Federación Europea de Asociaciones de Venta Directa), con sede en Bruselas. Las dos modalidades más frecuentes son:**

- “Puerta a puerta” (*door to door*) o “uno-a-uno”, donde un vendedor hace una demostración a un consumidor;
- Reuniones (*party plan*), cuando la venta se realiza mediante una explicación y demostración de productos a un grupo de clientes potenciales por parte de un vendedor, generalmente en el hogar de una anfitriona que invita a las personas con este propósito.

A partir de estas modalidades, las empresas utilizan la siguiente definición de la venta directa: “comercialización de bienes de consumo y servicios directamente (*face to face*) a los consumidores, generalmente en sus hogares, en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, fuera de un local minorista establecido”.

Existen otras modalidades de venta: a) la “venta piramidal” o “venta en cadena” que es un plan por el cual se recibe un pago por presentar a otras personas potencialmente

compradoras; b) la modalidad multinivel, o *marketing* de redes (network marketing), mediante ventas realizadas por una red de vendedores directos independientes. Estos vendedores pueden recibir remuneración basada en sus propias ventas y de las ventas generadas por sus redes de otros vendedores reclutados y entrenados para unirse al negocio; c) La “venta a distancia”, por *telemarketing* (teléfono, video-texto, teleshopping) o por correo (directo, venta por catálogo, pedidos especializados, venta por avisos en medios gráficos). En estos casos, no existe la presencia física simultánea del proveedor y el consumidor.

Los principales rubros son cosmética y cuidado personal, pero también se encuentra: bijouterie, indumentaria, lencería, ropa blanca, baterías de cocina, vajilla, menaje y productos de limpieza, electrodomésticos, alimentos dietéticos y nutricionales, libros.

En Argentina, las empresas del sector están en su mayor parte nucleadas en la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI), afiliada local de WFDSA), que reúne a quince empresas, algunas multinacionales

El volumen de ventas es superior a los 700 millones de dólares, y el empleo es de casi 700000 revendedores (se estima en sólo 5% la participación de hombres).

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** Las empresas que utilizan venta directa crean una estructura laboral no registrada como tal, consistente en:

- Promotoras/Revendedoras. En el nivel más bajo.
- Coordinadoras, en el nivel más alto, que acceden a ese puesto con base en la confianza que la empresa le tiene a lo

largo del tiempo, cuando se desempeñaban como vendedoras.

- Ayudantes de las coordinadoras, en un plano intermedio. Cada coordinadora puede tener hasta veinte ayudantes.
- Fleteros de la empresa, encargados de llevar los productos a las vendedoras o coordinadoras, e incluso de retirar pagos en las cuentas habilitadas para el depósito de las vendedoras.

Las vendedoras son frecuentemente amas de casa, aunque también se encuentran muchas trabajadoras domésticas y también estudiantes. Últimamente se observa el ingreso de hombres, generalmente en edades extremas (jóvenes o mayores), que vienen del desempleo.

Las vendedoras son captadas básicamente por las propias coordinadoras, quienes entre sus tareas tienen la de detectar potenciales vendedoras, para lo que suelen ubicarse en una “sombrija” en esquinas o plazas del barrio. Otra vía es directamente la vendedora, quien puede recomendar otras trabajadoras, lo que puede merecer un premio, aunque sólo recién que se ha demostrado que las ingresantes son capaces de hacer el trabajo: para ello, ambas tienen que trabajar juntas durante cinco campañas, y la empresa analiza los resultados obtenidos.

La coordinadora tiene un vínculo permanente con la vendedora y sus ayudantes, centrado en la provisión de la mercadería y el control, a través de frecuentes llamados telefónicos, para recordarle que ya cierra la campaña o que está por realizarse la reunión.

Las coordinadoras organizan reuniones, de dos horas de duración, al comienzo de cada nueva campaña, para lo que alquilan un local amplio, en el que pueden recibir entre

800 y 1,200 vendedoras. El objetivo de la reunión es hablar de los productos que se venderán, sobre todo si son nuevos, y dar sugerencias sobre técnicas de venta. Las reuniones incluyen actividades formativas. Además las empresas en algunos casos obligan a asistir a cursos estructurados de perfeccionamiento.

Los precios son los fijados en las cartillas de venta. En ocasiones, la vendedora cobra más barato los productos, si necesita “llegar” al monto mínimo fijado por la empresa, con lo que se hace cargo de la diferencia.

La vendedora debe hacerse cargo de dos costos básicos vinculados a la venta y, en general, a la relación con la empresa: el folleto y el transporte de la mercadería hasta su domicilio. Cuando el cliente pide un producto y luego no lo confirma, la empresa acepta la devolución si se avisa telefónicamente a la coordinadora, en cierto lapso, hasta la siguiente reunión.

Una forma de vender autorizada por la empresa en el caso de ciertos productos (toallas, sábanas) es en cuotas, con un máximo de cuatro. Pero, en este caso, el ingreso de la vendedora se obtiene recién en la última, debiendo antes depositar la proporción del costo total del producto.

La vendedora puede dejar de trabajar cuando quiera aunque, cuando se trata de vendedoras con experiencia, las coordinadoras tratan de desalentarlas, ofreciendo incluso premios especiales. Asimismo, si bien no se prohíbe hacer otro trabajo, existe una presión en contrario.

Toda la tarea gira alrededor de la marca de los productos en venta, con base en un folleto de promoción, que presenta fotos, textos y precios.

Las empresas de venta directa no reconocen la condición de trabajadoras dependientes de sus vendedoras y, en cambio, utilizan expresiones como: “agentes comerciales”, “distribuidores”, “representantes”, “franquiciados”, “consultores”, “dealers”, “fuerza de ventas” o directamente “personas miembro de un sistema de distribución” (este comentario surge de una revisión del sitio web de la Cámara y de las principales empresas).

La relación de la trabajadora con la empresa se establece mediante un “contrato de adhesión”, encuadrada en las normas civiles y comerciales.

**Tiempo de trabajo.** No existe horario, si bien las coordinadoras recomiendan dedicar cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde, lo que a veces la trabajadora extiende a más horas con el objeto de incrementar los ingresos.

**Remuneración y pago.** Las coordinadoras tienen un número identificador, al que deben referirse las vendedoras cuando solicitan su pago.

El ingreso de las vendedoras es el 20% del valor de tapa de los folletos. La empresa agrega también un sistema de estímulos basado en el volumen de ventas alcanzados por las trabajadoras. Generalmente esto consiste en el regalo de unidades de los productos que están vendiendo, u otros objetos de uso personal o familiar (relojes, sandwicheras). Excepcionalmente, se recuerda el caso de un premio consistente en un viaje al Uruguay.

El ingreso es obtenido a lo largo de una campaña de 21 días. La trabajadora debe liquidar a la empresa el monto



acordado, es decir, el 80% del valor que figura en el catálogo, el que deposita en una cuenta especial en los bancos (frecuentemente el Banco Provincia de Buenos Aires), el Correo Argentino, el servicio Rapipago o, en algunos casos, un local de la propia empresa. Los comprobantes de depósito tienen varios talonarios, lo que permite el control entre las partes involucradas (vendedora, coordinadora, fletero). Las cuentas son revisadas por empleados de la empresa, quienes extraen periódicamente los montos depositados. Entre estos montos se descuenta el gasto del flete antes mencionado.

**Seguridad Social.** Las trabajadoras no tienen seguridad social derivada de su relación con las empresas, la cual se ha limitado, en algunas oportunidades, y a través de las coordinadoras, a recomendarles que se afilien a sistemas privados de seguros de vida. Los organismos de la seguridad social han reconocido, en ocasiones, su derecho a integrarse al sistema.

**Acción sindical.** SIVARA ubicó esta problemática laboral desde su propia creación, comenzando ya en 1975 gestiones ante las autoridades públicas. Pero es en los años 2000 en que profundiza la estrategia, obteniendo encuentros con la Cámara empresaria respectiva, intentando, sin éxito, establecer un acuerdo colectivo. Posteriormente, en 2008 concretó un proyecto de ley, que en 2010 se mantiene en trámite legislativo. Su contenido establece que:

- quedan comprendidos los trabajadores/as vendedores/as de empresas de venta directa, exclusivos o no, que haciendo de esa su actividad habitual o no y en representación de una o más empresas, comercializan bienes de consumo y servicios directamente a los consumidores, generalmente en sus hogares o en el

domicilio de otros o en su lugar de trabajo, y de manera más general fuera de los locales comerciales establecidos.

- se entiende que existe relación de dependencia cuando se acrediten algunos de los siguientes requisitos sin solución de continuidad por el término de tres meses: que venda a nombre y por cuenta de su o sus representados; que venda con las condiciones y precios de venta fijados por sus representados; que realice su prestación dentro de una zona determinada o de posible determinación; que se percibe una comisión por venta, premio, ganancia o cualquier otro tipo de remuneración.

- cualquiera sea la base o forma de remuneración estipulada para su liquidación se abonará un monto fijo mensual, aún cuando las operaciones no fuesen concertadas entre la vendedora de zona y el cliente. El importe será derivado para su fijación a la Comisión Paritaria Nacional creada por la ley, con representación laboral designada por SIVARA y por la Cámara empresaria.

- los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

En paralelo, SIVARA promueve la sindicalización de las trabajadoras.

### **3.Quinieleros**

**Los responsables fueron, por la Rama Quinieleros de SIVARA, Guillermo Salvatierra, secretario general y Oscar Herrera, secretario adjunto.**

**Descripción general.** En Argentina, el juego de azar con la modalidad “quiniela” tiene más de 100 años, con el antecedente de la tómbola uruguaya. Actualmente, la

actividad involucra actualmente a alrededor de 120,000 personas, la mayoría en la Provincia de Buenos Aires.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existe un régimen de agencias oficiales, con lo que la actividad está regularizada. Asimismo, varias provincias (Entre Ríos, Córdoba, Misiones) tienen regímenes específicos para el juego de quiniela.

Por el contrario, en la Provincia de Buenos Aires, se la sigue considerando una práctica contravencional. Una normativa del 2006 reivindicó la ilegalidad de la actividad y estableció un sistema de penalizaciones, que incluía no sólo al trabajador de la quiniela y su organización, sino también a los jugadores. Se establecían multas y el principio de privación de la libertad (desde cuatro meses hasta cuatro años). Esta norma demostró ser inaplicable y quedó pronto en suspenso, en lo que influyó el hecho de que los jueces sobreseían a los detenidos.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** En el mercado paralelo al oficial, la actividad es desarrollada con la participación de tres actores:

- Un “vendedor” (también denominado “capitalista”), desde una oficina.
- Empleados administrativos del vendedor.
- “Subvendedores”, o “pasadores” o “corredores”.

Los subvendedores informan diariamente al vendedor sobre los resultados de su actividad mediante fax o un sistema de correo privado, y pagan a aquel diaria o semanalmente, también a través del correo.

Los subvendedores y los empleados están casi totalmente sin registrar.

**Acción sindical.** La Rama Quinieleros de SIVARA fue creada en 1997, teniendo como origen, dos años antes, una cooperativa de subvendedores en el Partido de Gral San Martín. Su principal base son los subvendedores, pero también afilia a los empleados administrativos de los vendedores

El enfoque conceptual utilizado por la rama de trabajadores de la quiniela parte de preguntarse por qué la venta de quiniela se mantiene tan activa a través del tiempo, y se responde que esto es así porque la gente decidió, por una cuestión cultural, que exista esta modalidad, como parte de la idiosincrasia y el estilo de vida de una parte sustancial de la sociedad argentina. En consecuencia, la actividad ha quedado institucionalizada “de hecho”, y lo que se requiere es convertir tales costumbres en normas.

La Rama también considera que:

- Es un trabajo heredado de padres y abuelos a hijos, creado por ellos mismos, y que debe continuar su tradición familiar;
- Es un trabajo digno, realizado a la luz del día, sin vergüenza, ilegal no por propia voluntad;
- Se necesita eliminar el tabú que define a la actividad como vinculada con el delito y los negocios turbios. Para ello, los trabajadores deben dejar de ser “rehenes” del actual sistema legal y asumir plenamente su “ciudadanía laboral”.

A nivel regulatorio, la Rama plantea que los subvendedores ambulantes de quiniela debe ser considerados trabajadores autónomos y contribuir con sus obligaciones fiscales

conforme la legislación vigente. Adicionalmente, evalúa positivamente la incorporación al monotributo, como vía de regularización, pero ello requiere una figura legal, que aún no existe. Para los empleados, defiende su registro como dependientes.

La Rama mantiene la estrategia de un enfoque normativo sobre la regularización de la quiniela ambulante, con el antecedente de proyectos legislativos presentados en 2004 y 2006, que fueron tratadas en comisión aunque no pasaron al reciente.

Su propuesta es la creación del Instituto Nacional de Vendedores Ambulantes de Quiniela (INVAQ), con las siguientes características:

- Ser dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social de la Nación;
- Estar comandado por un Directorio compuesto por siete directores, tres en representación del Poder Ejecutivo Nacional, dos representantes de los vendedores registrados y dos de los trabajadores o subvendedores;
- Ser financiado a través del 0,5% del total de los montos que se comercialicen como venta ambulante de quinielas. El Instituto no podrá recibir ningún tipo de aportes del Estado Nacional);

Sus funciones serían:

- Ejercer el control y establecer la modalidad para que el 1,5% de lo apostado por quiniela ambulante ingrese a la Secretaría de Desarrollo Social, para los fines que ésta establezca;
- Registrar la totalidad de los vendedores y subvendedores ambulantes de quiniela, otorgando matrículas habilitantes para el desarrollo de la actividad;

- Fijar el monto de garantía que deberá caucionar cada corredor a efectos de obtener la habilitación correspondiente;
- Establecer el criterio de que cada vendedor ambulante será responsable por la totalidad del pago de los aciertos de cada subvendedor inscripto a su cargo;
- Establecer que el vendedor ambulante de quinielas abonará al Estado Nacional una suma fija por cada subvendedor anotado a su cargo, siendo aquel responsable por todos los actos relativos a la actividad;
- Prohibir que personas jurídicas puedan ser vendedores o subvendedores ambulantes de quinielas;
- No otorgar patentes a vendedores o subvendedores para el desarrollo de sus actividades en lugares fijos.

En 2007, la Rama creó una red de solidaridad con los vecinos del área, mediante la construcción de tres comedores infantiles (cubriendo a 150 niños diariamente), y cursos de capacitación (electricistas, computación próximamente tornería).

#### **4. Vendedores de diarios en la calle**

**El responsable fue, por la Regional La Plata de SIVARA, Pablo Martínez.**

**Descripción general.** La modalidad de venta de diarios en las esquinas de la vía pública es reciente en Argentina, frente al régimen habitual de “puestos” en la calle.

En La Plata la modalidad comenzó a ser utilizada en 1997 por un nuevo periódico, desprendimiento de otro tradicional (con más de 100 años). Apenas fundado, el nuevo periódico renovó la comercialización mediante venta directamente en la calle, para lo cual publicó avisos clasificados, interesando a personas de todas las edades, incluyendo trabajadores ex

ayudantes en puestos tradicionales. El periódico tradicional creó inmediatamente un sistema similar.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social,** El periódico nuevo creó una supuesta cooperativa de trabajo, de la cual los vendedores deben ser socios. Por lo tanto no les reconoce relación laboral.

Por el contrario, el otro periódico incorporó los trabajadores a su planta permanente, registrándolos como dependientes y aceptando su sindicalización.

En ambas empresas, los vendedores utilizan uniforme y una bandera alusivas. Algunos trabajadores también tienen la tarea de reparto en bicicleta a clientes fijos. El vendedor recibe los periódicos en su lugar de trabajo, de parte de un supervisor, y en ese mismo momento liquida lo vendido el día anterior, así como los ejemplares sobrantes.

**Tiempo de trabajo.** El trabajo en ambas empresas es de ocho horas, entre las 5 y media de la mañana y las doce y media del mediodía.

**Remuneración y pago.** El pago en el periódico nuevo es por semana, en mano y sin comprobante, a diferencia del periódico antiguo, en que es mensualizado. En ambos casos se garantiza un ingreso mínimo y comisiones por cada unidad vendida.

El pago básico en el periódico antiguo alcanza al equivalente de 500 dólares, que se eleva a 700 dólares con el importe móvil. En el nuevo periódico el ingreso es más bajo, ya que sólo se llega al primero de los montos mencionados con los complementos, y además no se

reciben otros ingresos indirectos. Si el trabajador se enferma no recibe ingresos.

**Acción sindical,** SIVARA está autorizada por la Superintendencia de Servicios de Salud a que su Obra Social cubra a estos trabajadores, y desarrolla la estrategia de sindicalizarlos, en ambos periódicos, lo que en el nuevo incluye el pedido de registro, que ha llevado a despidos por parte del empleador.

### **5 Vendedores de delivery**

**El responsable, por la Rama Delivery de SIVARA, fue Diego Viejo.**

**Descripción general** En Mar del Plata está muy extendido el uso del delivery entre pequeños comerciantes de venta al público (pizzas, heladerías, rotiserías, pastelerías), mediante el uso de motonetas (cuando el alimento es caliente) y bicicletas (en este caso suele tratarse de menores de edad).

En la práctica, una parte de los trabajadores de delivery son también mensajeros de agencias, para trámites bancarios y traslado de pequeñas encomiendas, que realizan por la tarde y noche, luego de su actividad principal. Existe mucha rotación, decidida por el propio trabajador mediante la simple no presentación.

En 2006 se aprobó una ordenanza municipal sobre el transporte en la calle, obligando al transportista a tener un permiso de conducir otorgado por la Dirección Municipal de Tránsito, contra presentación del título de propiedad del vehículo, y póliza de seguro, y licencia para conducir. Se proporciona una clave por trabajador, y una credencial y obleas para identificar el vehículo.



Asimismo, la empresa debe garantizar que el trabajador lleve un chaleco "fluor" con la identificación del comercio y una caja de fibra de vidrio (prohibiendo las de telgopor), con cierre hermético y un interior lavable y no tóxico.

La evaluación del sindicato ha sido que la ordenanza no se cumple, ante la virtual inexistencia de un mecanismo de control y la no utilización de una partida presupuestaria destinada a difundir la norma.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** Los empleadores exigen al trabajador que aporte el vehículo. También existe un control a distancia, mediante el uso permanente del handy. Existe la posibilidad de que se pierda el producto transportado o se lo entregue "frío". En el primer caso, hay cierta laxitud por parte de los empleadores, si ello es producto de un robo. En el segundo, puede implicar una sanción.

En algunos casos, los comercios incluyen un pequeño cobro adicional a sus clientes, creando con ello un fondo interno del negocio, para el pago a los trabajadores.

El porcentaje de trabajadores no registrados ha sido muy grande (estimado en 80%), pero está descendiendo, por una creciente mensualización, y con ello ha aumentado el registro. Con ello, también los trabajadores han podido incorporarse a convenios colectivos de gremios relacionados con el sector (principalmente en pasteleros y comercio, aunque también en gastronómicos y fideeros). Sin embargo, se mantiene una importante irregularidad, ya que ingresan con la categoría de cadete y el menor pago de la escala básica, haciéndose figurar cuatro horas, aún cuando trabajen realmente el doble.

**Tiempo de trabajo** El horario es fijo, alrededor de ocho horas, e incluye sábados y domingos (hasta el mediodía). Se tiende a desestimular que el trabajador de delivery haga otro trabajo en horas diferentes.

**Remuneración y pago.** Cuando el trabajo no está registrado, se paga por día o por semana en función de las horas trabajadas, sin otros adicionales. Cuando está registrado, se paga por quincena o por mes.

**Seguridad social.** Entre los trabajadores no registrados, el empleador no pide seguro y el trabajador no lo toma por sí mismo. En general, las aseguradoras no tienen interés en trabajar con propietarios de motos. En la ordenanza está contemplado este ítem, pero en la práctica, al igual que otras obligaciones, no se cumple ni se controla. Una parte minoritaria (20%) de los trabajadores está inscripto en el monotributo. Los trabajadores sindicalizados y con convenio tienen cobertura de la obra social.

**Acción sindical.** SIVARA ha creado (a fines de los años noventa) una Rama especial para cubrir a estos trabajadores, con sede en Mar del Plata pero proyectándose a San Luis, Mendoza y Córdoba.

En materia regulatoria, ha intentado que la ordenanza se conozca y aplique. Asimismo, sigue demandando que las empresas se hagan cargo de gastos que por el momento están a cargo del trabajador, como el chaleco, y las sanciones de tránsito.

La Rama ve positivamente la tendencia al aumento de la registración y cobertura convencional, aunque con el problema ya mencionado de subestimación horaria.

## **6. Trabajadores de correos privados**

**El responsable fue, por UNTRACOP, Abel Montenegro, secretario general.**

**Descripción general.**El Correo Argentino, que era un monopolio estatal, fue desregulado en 1993, autorizando el funcionamiento de servicios de los Correos Privados. En este marco, la CNC (Comisión Nacional de Comunicación) creó el RNSP (Registro Nacional de Servicio Postal), de cumplimiento obligatorio para los nuevos prestadores, implicando el pago de un canon anual equivalente a 1,250 dólares. Otro requisito establecido por el Registro es la presentación, cada noventa días, de la nómina de personal estable, con información sobre la remuneración, aportes previsionales, seguro de vida/Obra Social.

Inicialmente, se registraron más de 860 empresas, pero con el tiempo el número se redujo a 180, que emplean a 12,000 trabajadores. Paralelamente, se agregaron otras mensajerías sin registro, incluyendo aquellas que perdieron su condición legal, por no abonar el canon anual. Este segmento es mayor al formal, integrado por 700 empresas de pequeño tamaño (denominadas “cuevas”), que cambian seguido de local.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.**Las mensajerías que están fuera del sistema legal, tampoco registran sus trabajadores, que son alrededor de 14,000.

Las empresas generalmente solicitan a sus trabajadores que se inscriban en el régimen del monotributo, presentando facturas por servicios prestados a la “empresa” de la que, en realidad, son asalariados.

**Acción sindical.** Ante el surgimiento de esta nueva actividad, un puñado de trabajadores de la actividad fundaron la UNTRACOP en 1995, para contemplar las necesidades propias de sus trabajadores, a la que consideran específica y vertical. Obtuvo su registro ese mismo año, pero no le fue concedida la personería gremial.

Con el fin de fortalecer la Unión se afilió a FOECYT (Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones), organización que ha representado tradicionalmente a los trabajadores del Correo Estatal y lo siguió haciendo cuando fue concesionado.

El encuadramiento sindical de esta actividad ha estado competido por otras organizaciones sindicales horizontales, como la del transporte.

La estrategia de UNTRACOP consiste en: afiliar al mayor número posible de trabajadores del sector, incluso a los monotributistas; proponer una legislación que regule la actividad postal privada, con un convenio colectivo, luchar por la erradicación del trabajo no registrado y precarizado que genera la práctica desleal de las empresas que están fuera del sistema, y afiliar al mayor número posible de trabajadores del sector, sin decaer, en su lucha por la obtención de personería.

## **CTA**

### **1. Motosierristas**

**Los responsables fueron, por el SEOP: Lorenzo Barrientos, secretario general y Héctor Careaga, secretario adjunto.**

**Descripción general.** En la localidad de Puerto Esperanza, Provincia de Misiones, se ubica la principal empresa argentina del sector celulosa y papel, desde 1996 propiedad de una multinacional. Su reserva forestal es de 234000 hectáreas (6% del territorio total de la provincia). En Puerto Piray funcionan un aserradero y una planta de tableros de mediana densidad, con capacidad de producción de 2.3 millones. Su expansión se profundizó en 2005, al adquirir una planta productora de resinas y una planta de tableros aglomerados con capacidad anual de producción de 230000 metros cúbicos, y 8000 hectáreas. La empresa también tiene un puerto propio.

El monte donde prestan sus tareas los motosierristas es de propiedad de la empresa, y la actividad allí realizada está orientada a la producción de la materia prima que da inicio al proceso productivo que continua en la fábrica.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** Al momento de realizarse la encuesta, el empleo vinculado a la empresa era de 1,700 en total, combinando:

- 380 trabajadores de planta, de los cuales 350 son efectivos y 30 contratados. A su vez, de ese total la mayor parte se dedica a la producción de pasta, y el resto a la manufactura de papel y al trabajo en el puerto. Los contratados son supervisores, ingenieros y administrativos. . La mayoría de los trabajadores de planta se encuentran encuadrados bajo el convenio colectivo del sector, pero no se incluye a los motosierristas
- 600 puestos de motosierristas.
- otros 700 tercerizados, en relación a las plantaciones, fumigaciones y mantenimiento.

Antes del cambio de propiedad de la empresa, los trabajadores permanentes eran 800, pero a partir de entonces se inició una política de tercerización dentro de la fábrica, sobre la base de retiros voluntarios y despidos.

Esa externalización de actividades propias estuvo claramente orientada no sólo a la precariedad y aumento de la apropiación de las riquezas producidas por los trabajadores, sino también estuvo destinada a fragmentar y debilitar a la organización colectiva dentro del ámbito de la empresa.

Los trabajadores motosierristas conforman el eslabón más débil de la cadena productiva de la industria del papel. Desarrollan jornadas diarias de hasta 14 horas, viven en campamentos con agua potable escasa, cobran salarios magros, se les descuenta mensualmente el valor de la motosierra que utilizan para sus tareas y los mismos se deben hacer cargo de los insumos necesarios para su funcionamiento (combustibles, repuestos, etc).

En su lugar de trabajo, el monte, no se respetan las mínimas condiciones de seguridad y los accidentes de trabajo son habituales. CTA considera que para aquellos que reclaman se les responde con el despido y colocarlos en “listas negras”.

La mayor parte de los motosierristas son jóvenes, de entre 20 y 30 años, muchos de ellos hijos de los antiguos hacheros (“mensú”, en guaraní).

Todos dependen de subcontratistas, un total de 30, de los cuales 5 son los principales.

Según los motosierristas, varios subcontratistas tienen la sede incluso dentro de la empresa, siendo sus titulares empleados de la empresa. La empresa es también dueña de la maquinaria.

El contacto del trabajador con el subcontratista está intermediado por los capataces.

El trabajo que desarrollan está regulado por la ley 22.248 que establece el Régimen del Trabajo Agrario y que dispone menores estándares de protección que la Ley de Contrato de Trabajo.

El sistema de trabajo mayormente empleado consiste en acumular las tareas de corte, fragmentación y apilamiento de los cortes extraídos de los árboles en pie en un solo trabajador motosierristas, sin ayudantes (paqueteros) y con una exigencia de producción cuyo mínimo está establecido en las 100 unidades por día.

**Tiempo de trabajo.** En la práctica, las empresas han prolongado la jornada ofreciendo pagos adicionales al nivel básico de convenio, hasta llegar a las 12 o 14 horas en total. A los trabajadores los pasan a buscar por sus casas en camiones, para llevarlos al monte.

**Remuneración y pago.** El salario bruto de los motosierristas ha sido del equivalente de 450 dólares mensuales, lo cual en ocasiones se complementa con los adicionales por antigüedad y premios. Se efectúan descuentos por las herramientas de trabajo empleadas (la propia motosierra), los zapatos, los pantalones, el gas oil y demás insumos.

**Seguridad social.** A pesar de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que brinda la ley 24557, en la realidad muchas de las patologías frecuentes relacionadas con las tareas que desarrollan son rechazadas bajo el pretexto de considerarlas contingencias no vinculadas al trabajo. Como resultado, los trabajadores afectados quedan con la cobertura limitada que otorga el régimen de enfermedades inculpables (no vinculadas al trabajo). De igual modo, se han registrado discapacidades parciales permanentes no generadas por accidentes súbitos y violentos, sino por el desgaste propio producido por la organización del proceso de trabajo que ignora la protección de la salud del trabajador, que han quedado sin adecuada cobertura médico farmacéutica ni reparación patrimonial alguna.

**Acción sindical.** La organización colectiva de los trabajadores que prestan tareas para la empresa tiene su eje en los trabajadores de “planta”, organizados en el SOEP, sindicato de empresa creado en 1989, con personería gremial. Por entonces, era parte de la Federación nacional, pero en 1992 se retiró. En 2006 se afilió a la CTA, integrándose en la FeTIA (Federación de Trabajadores de la Industria Argentina)..

El sindicato ha estado activo en relación con el cumplimiento de los acuerdos convencionales (alcanzándose su revisión en 2002), y con la cuestión medioambiental, por el perjuicio que ocasiona las extensas plantaciones de pinos (el “desierto verde”), ya que, al no ser parte del ecosistema del lugar, la forestación no autóctono tiende a extinguir otras especies y a alterar así el ecosistema del lugar. En particular, se han denunciado distorsiones tanto en la elaboración de las evaluaciones medioambientales como en la inspección que controla la tala de árboles



En 2004 inició una estrategia focalizada en los motosierristas, para solicitó que el convenio los cubriera y aprobó un cambio estatutario al efecto de integrarlos, para modificar la situación prevaleciente por la cual estaban encuadrados en el régimen del trabajo agrario, bajo el ámbito de representación legal de UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores).

La empresa no aceptó ambos cambios. El sindicato tampoco obtuvo, por cuestiones formales, la autorización gubernamental para el cambio de estatuto, pero el sindicato continuó con el proceso de incorporación de los motosierristas, participando de las asambleas sindicales y alcanzando funciones de delegados.

Al mismo tiempo, el sindicato argumentaba, en términos legales, sobre la relación entre los subcontratistas y la empresa principal, señalando que el monte donde trabajan es propiedad de la empresa, configurando un “establecimiento” en los términos de la Ley de Contratos de Trabajo.

Una huelga (que se prolongó durante casi diez meses, en 2006!7) llevó a suspensiones y despidos (120 trabajadores) por parte de las empresas contratistas. Hubo intervenciones de la justicia local y de la CNTA (Comisión Nacional de Trabajo Agrario) que fueron positivas. . Finalmente, la empresa modificó su estrategia y comenzó a reconocer en los hechos, aunque no formalmente, tanto su vinculación real con los trabajadores como la representatividad efectiva que sobre ellos ejerce el SOEP. En relación a UATRE, se fijó una cuota de solidaridad de los motosierristas.

## **2. Fileteros de pescado**

**Los responsables fueron Roberto Villaola, activista del sector y Julio Hikkilo, representante legal de los fileteros y dirigente de CTA en Mar del Plata.**

**Descripción general.** La industria de la pesca en Mar del Plata declara una facturación de 500 millones de dólares anuales a través de 50 empresas, de las cuales 10 controlan la actividad.

La actividad pesquera portuaria se despliega a partir de tres tipos de barcos: los “costeros”, (o “lanchitas amarilla”), que hace capturas variadas; los “fresqueros”, que salen a pescar, generalmente una semana, que traen a procesar al puerto; y los “factorías” (o “congeladores”), que capturan y procesan en alta mar (fuera de las 200 millas permitidas), sin pasar por tierra, y son generalmente extranjeros.

Este sector productivo siempre se ha caracterizado por pésimas condiciones de trabajo y seguridad laboral, registrándose denuncias ya desde los años cuarenta. A mediados de los sesenta hubo conflictos motivados en el frecuente práctica de contratar trabajadores solo para la zafra, a quienes se los encerraba en los lugares de trabajo, en situación de trabajo forzoso. Esto fue preparando el terreno para que finalmente el sector empresario aceptara, en 1972, la primera paritaria, y la firma de un convenio colectivo (en 1975) que establece un salario mínimo y garantía horaria ante veda o falta de pesca. De esta época es la creación del SOIP (Sindicato de Obreros de la Industria del Pescado), actualmente con 7000 afiliados.

A comienzos de los años noventa, algunos empresarios comenzaron a utilizar la figura jurídico societaria de las cooperativas, para eludir cargas impositivas, aportes

sociales para los trabajadores, y pago de indemnizaciones por ceso de la relación de trabajo en las temporadas en que disminuye la actividad. Asimismo, por esta vía, a través de la supuesta calidad de socio del trabajador, se deslabora esa relación y se obstaculiza la organización colectiva.

En 2007, un nuevo convenio colectivo ha adoptado el esquema Pyme, admitiendo cambios hacia la baja de las condiciones del convenio del sector.

De acuerdo a los fileteros, la industria también desarrolla una política basada en la búsqueda de rentabilidades extraordinarias, que ocasiona un modelo productivo no sustentable de depredación de la riqueza ictícola: tradicionalmente, en algunos períodos del año la captura merma, por razones biológicas, pero en los últimos años esta situación se está extendiendo a lapsos mayores, como resultado de problemas en la reproducción de las especies: ya que se filetean crías de especies que no alcanzan su madurez ni su edad de reproducción, con peligros de extinción.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** La actividad ha ocupado tradicionalmente entre 12000 o 13000 trabajadores, sumando las distintas especialidades (fileteros, peones, envasadores, cocheros, y camaristas), reducida en los últimos años a 10000, como resultado principalmente del mayor peso que han adquirido los buques factorías. Este predominio se implantó de hecho y contrariando la ley 24922 que regula el Régimen Federal de Pesca, que prioriza la cantidad de mano de obra nacional ocupada, y establece que la mayor parte del pescado debe ser traído a tierra.

De esa cantidad de trabajadores, solo el 20%, tienen situación laboral regularizada y cobertura sindical. En particular, los fileteros están encuadrados legalmente como miembros de pequeñas cooperativas que están generalmente en la órbita del frigorífico, que es el dueño de la materia prima. por lo que su condición jurídica es la de socio. La titular de la producción es la cooperativa, disponiendo de una matrícula (“la chapa”) que se alquila sin restricciones, al grado de que uno de los empresarios tiene 52 en total. Esta matrícula es legal, pero no la práctica cooperativista.

En este esquema, los trabajadores reciben instrucciones del supervisor, o capataz y, al ingresar a la cooperativa, deben firmar un recibo en blanco, donde el firmante asume la responsabilidad por cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional, y que se utiliza en caso de que el trabajador deba renunciar a su calidad de “socio”. Se despide con un telegrama no laboral, sino de exclusión, señalando que el trabajador/socio es considerado una persona “indeseable”, o “no grata”, para luego colocarlo en

una “lista negra”, distribuida entre todas las empresas, a partir de lo cual hay que cambiar de oficio.

En materia de condiciones de trabajo, el uso del hielo produce que las tareas se realicen a temperaturas de seis grados bajo cero, y provoca un alto grado de siniestralidad laboral, caracterizado fundamentalmente por accidente de cortes de manos y congelamientos. El trabajador resiente su sistema óseo y articular. Algunos lugares de trabajo están cerrados con puertas de barrotes y candados. Los informes sobre condiciones de trabajo suelen ser alterados con la finalidad de cumplir con los protocolos reglamentarios de seguridad y salud laboral.

**Tiempo de trabajo.** El trabajador tiene que estar a disposición de su empleador entre las 20 horas y 21 horas, para lo cual debe estar conectado a una radio frecuencia modulada, desde donde lo pueden convocar. La jornada se extiende generalmente hasta las 4 de mañana, pero puede ser de sólo dos horas. Este sistema de trabajo incluye sábados y domingos. En periodo de zafra, el trabajo suele extenderse hasta más de quince horas.

**Remuneración y pago.** El ingreso es muy inestable, dependiendo de la marcha de la actividad. En los períodos de baja pesca, los ingresos están por debajo del salario mínimo vital y móvil y de las escalas salariales previstas por el convenio. Se paga de distintas formas, generalmente por semana o quincena.

Los cuchillos, tabla de cortar, y delantal deben ser comprados por el fileteador, o la cooperativa se los descuenta de los pagos. La no aplicación del convenio implica también, el no reconocimiento de la “garantía

horaria” que asegura a los trabajadores ingresos mínimos con independencia del tiempo real trabajado.

**Seguridad social.** El no reconocimiento de la relación laboral impide a los fileteros tener aportes jubilatorios, obra social, o aseguramiento de riesgos del trabajo. En algunos casos la cooperativa contrata un seguro a los fines de tener cobertura por accidentes de trabajo pero que, por ser de naturaleza jurídica distintas, disponen prestaciones menores que las previstas por el régimen general. La cooperativa se encarga de tramitar un monotributo. Posteriormente, ni el trabajador ni la empresa pagan las mensualidades, aunque en a veces la empresa retiene la cuota del trabajador.

**Acción sindical.** En este marco, los fileteros no gozan de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva, con acciones que son “de hecho” y no al amparo de la norma específica. En 2007, 700 trabajadores de siete cooperativas comenzaron un conflicto, exigiendo principalmente la mejora en sus condiciones de trabajo y la correcta registración laboral. El reclamo y la acción colectiva se fue generalizando hasta involucrar la participación activa de 3700 trabajadores. Las medidas de fuerza se complementaron con una asamblea permanente en la zona del puerto, que significó un bloqueo de hecho a los accesos a la estación marítima durante quince días, lo que llevó a la acumulación de casi 2500 toneladas de pescado, la pérdida, según los empresarios, de 8 millones de dólares.

Finalmente, se alcanzó un acuerdo, en la sede del Ministerio de Trabajo, consistente en el pago de una suma como garantía horaria, el reconocimiento de la vigencia y aplicabilidad del convenio y la creación de una “mesa del diálogo”, cuya misión era, en 180 días, analizar y resolver la situación laboral de los trabajadores, y la incorporación de

los despedidos. Durante ese lapso, el conflicto se reactivó, ante medidas represivas, que incluyen 700 despidos en la principal empresa. Vencido el plazo, no se alcanzaron los resultados previstos, si bien la cartera laboral otorgó algunos beneficios en materia de seguridad social.

Originalmente, los fileteros afiliados a CTA centraban su estrategia organizativa en influir sobre el sindicato tradicional, pero finalmente optaron por organizar, en 2009, el SITRAPE ya mencionado. Al respecto, la Central considera que se trata de una gestión que pone a prueba, como en otros casos, el problema que se presenta con la interpretación que hace el Ministerio, y parte de la jurisprudencia, respecto de los alcances de la Ley de Asociaciones Profesionales: el Decreto 467/1988 (y la Resolución 739/99 consideran que a los fines de esta ley, trabajador es quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, es decir, sólo considera situaciones de trabajo en relación de dependencia. .

### **3. Vendedores de diarios y revistas en puestos**

**Los responsables fueron, por el SAVyRA, Enrique Bordoni, secretario general y Fabián Dovitto, secretario gremial. También se han incorporado contenidos de una nota publicada por el periódico CTA (“El gorrión del barrio”, agosto 2009).**

**Descripción general.** El régimen de venta de diarios y revistas en puestos callejeros (“canillitas”) data de 1945, cuando el área laboral estableció un régimen especial (decreto 24095, luego recogido en la ley 12921 del año siguiente). Se reconocía el derecho a heredar el manejo de los puestos de padres a hijos (en cinco generaciones),

con intervención de la bolsa de trabajo del sindicato creado al efecto (la Federación Nacional de Vendedores de Diarios y Revistas). La norma garantizaba el principio de la estabilidad de la parada, el porcentaje de ventas, el régimen de devolución, horarios de entrada y salida, y el derecho a la jubilación. En este esquema, el titular del puesto era considerado trabajador. Un sindicato creado al efecto (la Federación Nacional de Vendedores de Diarios y Revistas) tenía a su cargo una autorregulación, estableciendo un registro que luego derivaba a la cartera laboral.

En los años sesenta, se incorporó la figura del “ayudante.socio”, para facilitar un doble turno.

En 1972 se creó un registro estatal, con apoyo del sindicato, a partir del cual se daba una credencial (“la plástica”).

Desde el inicio del régimen, el principio de permanencia de un mismo titular y su familia a cargo del puesto tuvo una flexibilidad decidida a lo interno del propio sindicato, cuando como estrategia decidida por aquellos el puesto era transferido a otra persona, mediante pequeños arreglos económicos. Este proceso tomó otro cariz en los años ochenta, en que comenzó a desarrollarse un proceso de compra-venta mediante avisos, con el apoyo de la Federación.

También en esos años algunos puesteros conformaron la SDDRA (Sociedad de Distribuidores de Diarios, Revistas y Afines), para facilitar la entrega de las publicaciones.

En 1991, se intentaron reformas desde la Secretaría de Industria y Comercio (Decreto 2284) dirigidas a desregular



la actividad. Se argumentaba que las restricciones a la transferencia de la titularidad de parada y líneas de distribución llevaban a un monopolio, el cual afectaba el ejercicio del derecho de propiedad sobre las inversiones en el sector. Se consideraba que las jurisdicciones locales debían ser competentes para asignar los espacios del dominio público estatal afectados para la venta de diarios y revistas y establecer los requisitos para la habilitación de los locales destinados a tales fines. Al mismo tiempo se pretendía autorizar todo tipo de emprendimientos para la venta de periódicos (shopping centers, supermercados, estaciones de servicios, kioscos de venta de golosinas). También se flexibilizaban las normas horarias. En el plano laboral, se cambiaba la caracterización del puesto, considerándolo comerciante, a partir de lo cual se estimulaba su paso al régimen fiscal del monotributo.

Las medidas fueron apoyadas por la Federación Argentina de Editores de Revistas y la Asociación de Entidades Periodísticas Argentinas, y resistidas por SDDRA y la Federación mediante recursos de amparo que impugnaban esta reforma sobre la base de la menor jerarquía de los instrumentos, en relación a la ley original. También se hizo un paro y se recogieron firmas entre la población (un millón), todo lo cual llevó a que esta norma no tuviera vigencia.

Más adelante, en 2000/1, la cartera laboral volvió a establecer desregulaciones (Decreto 1025 y Resolución 434), que ponían en marcha un nuevo registro y tendían a tipificar al puestero como comerciante, promoviendo el pago fiscal de monotributo, lo que también fue resistido por el sindicato. Más adelante (Resolución 154/2005), volvió a reafirmarse la figura de trabajador, aunque también (en 2007) se ha intentado convertir la Resolución previa en ley.

De todas formas, el sindicato considera que los objetivos de la reforma, aunque sin legalidad, se están alcanzando, en la medida que se han extendido la práctica de compra-venta de puestos, a través la figura de “transferencia de permiso”, que lleva a que las paradas sean manejadas de otra manera (ver más adelante), y que el negocio se ha concentrado, al reducirse el número de puestos (de 12,000 a 8,000 en la Capital, en pocos años). Esto último se debe a la presión de los editores y distribuidores sobre los puesteros, a través del sistema de facturación. Otro elemento que afecta al sector desde comienzos de la pasada década es la suscripción directa por parte de los periódicos. También se han reducido los márgenes de venta

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** En el segmento de los puestos que pasaron a nuevos titulares, lo habitual es la existencia de trabajo asalariado en condición no registrada, incluyendo la utilización de la figura del “ayudante-socio”. La justicia laboral ha tendido a reconocer que la parada es una verdadera empresa, cuyo titular es un empresario al que cabe atribuirle el papel de empleador de estos trabajadores.

**Tiempo de trabajo.** Existe obligación de abrir el puesto durante todo el año, excepto cinco días de licencia.

**Remuneración y pago.** Los precios son fijados por las editoriales. El ingreso establecido es 32% del valor de tapa de los periódicos, en descenso respecto épocas anteriores (40%) (con las revistas el proceso ha sido similar, con un ingreso de 33% reducido a 15-25%). El puestero abona el 67% restante del precio de tapa al día siguiente de la venta, por lo que financia el desfasaje temporal. Otra modalidad es abonar en una cuenta bancaria, con talones.

**Seguridad social.** Habitualmente, el puestero ha estado afiliado al régimen específico para trabajadores independientes. del sistema nacional. En .los últimos años, los nuevos puesteros tienden a afiliarse al monotributo.

**Acción sindical.** El proyecto de un nuevo sindicato en el sector comenzó en los primeros años noventa, concretándolo en 1993, directamente en el marco de la CTA recién fundada. Se buscaba construir una alternativa a la estructura sindical tradicional, a la que considera que ha sido demasiado pasiva en relación a los intentos de desregulación.

En este contexto, desde el comienzo de su existencia ha pedido registro sindical, el que no les ha sido otorgado. Tiene 300 socios.

Su principal estrategia es defender la vigencia de la ley original, apelando las decisiones públicas que han intentado modificarla.

Se considera un gremio atípico, en que los afiliados son autónomos, aunque reconociendo una relación de “interdependencia” con los editores y distribuidores.

#### **4. Mensajeros**

**El responsable por SiMECA fue Luciano Schilacchi, secretario gremial y Gastòn Fernandez.**

**Descripción general.** Esta modalidad del transporte a cargo de agencias (“motoqueros”) se ha extendido fuertemente en Argentina, como parte de las reformas al régimen de correos, aplicada a una variedad de rubros, incluyendo la venta delivery.

El sindicato ubica como un punto de partida de este oficio los primeros años noventa, cuando trabajadores encuadrados en el retiro voluntario utilizaban los recursos en la compra de un taxi/remise y motos para sus el trabajo de sus hijos.

**Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social.** Las agencias apenas registran a sus trabajadores. Los pocos que consiguen ser blanqueados figuran como empleados de comercio o vendedores, ya que la actividad del mensajero no existe como categoría legal. Se desconoce toda relación laboral en caso de accidentes de trabajo.

También se ha comprobado la existencia de tercerización mediante agencias vinculadas directamente a una empresa que necesita un sistema de transporte

Todo el trabajo está basado en las instrucciones de la empresa. Se practica un fuerte control a través del handy.

En caso de conflictos o discusiones, la agencia reduce los viajes y coloca el nombre y la foto del trabajador en una "lista negra" por Internet, para uso de otras agencias. Si el cliente se queja (por ejemplo porque la pizza está fría) no se contabiliza el trabajo para el mensajero.

La bicicleta o la moto son del mensajero, y se hace cargo de todos los gastos. Algunas pocas agencias proporcionan uniformes. En ocasiones, la agencia retiene el documento personal del trabajador, como paso previo a su contratación.

Los motoqueros tienen entre 20 y 30 años, existiendo una clara tendencia a retirarse a esa edad, por dolores de

espalda, ojos, pérdida de audición. La moto afecta los riñones, las rodillas, La presión del aire sobre los ojos desgasta aunque se use casco y lentes. Son también frecuentes los accidentes de tránsito, algunos de los cuales incluso han provocado la muerte o problemas físicos duraderos. El sindicato calcula que se produce una muerte semanal.

**Tiempo de trabajo.** La jornada es de diez horas, entre 9 a 19 horas. Se trabaja los sábados, aunque una jornada menor.

**Remuneración y pago.** Generalmente, el ingreso del motoqueros es liquidado inmediatamente de realizado el trabajo, asignando un porcentaje de la venta. Un elemento de referencia es el básico de convenio del sector comercio. No existen premios.

**Seguridad social.** Ha sido usual durante mucho tiempo que las agencias obliguen a los motoqueros a registrarse como monotributistas, pero últimamente han insistido menos, ya que los motoqueros no efectúan los pagos y entonces se mantiene la situación de ilegalidad.

**Acción sindical.** El SIMECA fue creado en 1999, de forma espontánea, por media docena de motoqueros, en una esquina del centro. Obtuvo inscripción en el 2004, y al poco tiempo se incorporó a la CTA. Agrupa principalmente a mensajeros y cadetes, pero también se ha extendido al personal de agencias (telefonistas y administrativos). Si bien su área de actividad básica es la Capital Federal, ha estado abierto a la incorporación de trabajadores de otras ciudades (Salta, Jujuy)

Al momento de realizarse la encuesta, el sindicato tenía 1200 afiliados, de los cuales el 5% están registrados.

Un problema que el sindicato señala es que sus acciones han quedado vinculadas, para la opinión pública, con el auge de los asaltos con utilización de motos (los denominados “motochorros”), que ha llevado a acciones de la Dirección General de Administración de Infracciones (DAI) a la multiplicación de retenes y controles policiales, con frecuentes secuestros de motos y multiplicación de las multas, lo que ha afectado su trabajo.

Para el público, los motoqueros se hicieron conocidos en diciembre 2001, cuando las revueltas sociales en Buenos Aires, al auxiliar a los heridos en la Plaza de Mayo, acercar agua a los que se ahogaban con los gases lacrimógenos, buscar ambulancias, alejar a la gente de los golpes de la policía. En la protesta de repudio por los asesinatos, fueron perseguidos por autos y motos de la policía, con el resultado de cinco heridos. Después, empezaron a ser invitados a abrir sus manifestaciones, especialmente las marchas piqueteras, las estudiantiles o de derechos humanos.

Esta situación favoreció que, en los primeros años, se consiguiera la mencionada inscripción gremial, una rebaja del peaje del 50 por ciento en las autopistas 25 de Mayo y Perito Moreno, la libre circulación en el microcentro, con espacios de estacionamiento demarcados, y que el 20 de diciembre sea considerado por la Ciudad de Buenos Aires, como el Día del Mensajero, en alusión a los episodios antes mencionados.

Los principales objetivos del sindicato han sido: el blanqueo laboral, mayor prevención de accidentes (utilizando la

consigna “basta de mensajeros muertos”), y una recomposición en las tarifas (con un valor atado al precio de la nafta). Ha tenido además otros proyectos: organizar un comedor, un taller de motos y bicicletas y una mutual con obra social y farmacia.

Su otra reivindicación básica, la obtención de la personería gremial, no ha tenido éxito.