

Empresas recuperadas: recuperación del derecho al trabajo

*Blanca C. Tirachini**

Introducción

El presente trabajo se realiza a requerimiento de las autoridades del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, a los efectos de obtener el certificado académico correspondiente al XXII Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos, desarrollado por ese Instituto durante el mes de agosto de 2004.

El planteamiento concreto para realizar este trabajo surgió en ocasión de la conferencia de la Dra. Mónica Pinto, durante el referido Curso. Al responder a una pregunta que le formulé, la Dra. Pinto fue categórica al afirmar que la llamada “flexibilización laboral” en la Argentina ha destruido el derecho laboral; y continuó describiendo que el derecho laboral se sigue estudiando como un asignatura en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, pero ha dejado de existir en la realidad argentina. Muchos años de luchas obreras fueron logrando progresivas conquistas legales, a costa de prisión y hasta muertes. Sin embargo, en sólo unos pocos años de políticas neoliberales gran parte de esas conquistas fueron eliminadas, y con escasas voces de resistencia. Otra consecuencia de las políticas neoliberales, fue la escalada de quiebras de empresas, especialmente las pequeñas y medianas. Aparece luego una contracara de este fenómeno, como son las “empresas recuperadas”: en salvaguarda de las fuentes de trabajo, los obreros re-abren las empresas quebradas y las gestionan bajo diversos parámetros.

La premisa que guía el presente trabajo se funda en establecer si en las empresas recuperadas (analizando el caso concreto de los obreros de Zanón) las pautas laborales que se auto-imponen los operarios significan una recuperación del derecho al trabajo.

* Argentina. Maestría en Administración. Ex Defensora del Pueblo de la Ciudad de Neuquén.

Legislación laboral vigente en la Provincia de Neuquén, Argentina

El derecho al trabajo surge para la protección del trabajador dependiente, para el que entrega su actividad a otros, quienes tienen el poder de conducirla. Detrás del origen y desarrollo del derecho al trabajo hay dos valores básicos: se condena la explotación de los seres humanos, y se destierra la concepción del trabajo como mercancía.

El contrato que se establece entre las personas con motivos laborales suele denominarse “contrato de trabajo”, y está sujeto a una serie de condiciones que lo diferencian de otro tipo de contratos:

Es que sus diferencias con el contrato común de derecho civil se advierten, entre otras circunstancias, por la desigualdad existente entre ambas partes contratantes y la restricción a la autonomía de la voluntad de las mismas. Las partes no son iguales desde el punto de vista económico y por ello se impone una limitación a aquella falsa libertad con normas inderogables que no se pueden superar. Es que el trabajador, librado a sus propias y únicas fuerzas, se encuentra en desventaja y desprotección. Por eso en el caso del trabajador esa autonomía es aún más relativa, más restringida, ya que halla enervada su libertad por la necesidad¹.

El derecho al trabajo está reconocido por la norma suprema de nuestro país, a través del Art. 14 bis:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo móvil; igual salario por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial... (Art. 14 bis, Constitución Nacional).

¹ Miguel A. Sardegna, *Régimen de contrato de trabajo y Ley Nacional de Empleo*, Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 1993, p. 29.

Además de estos preceptos constitucionales propios, la Argentina se adhirió a las normas internacionales respecto del derecho al trabajo, ya que la Constitución fue reformada en el año 1994, incorporándose al derecho interno el Derecho Internacional de los Derechos Humanos:

Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes (...) La Convención Americana de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ... en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías para ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la Cámara... (Art. 75 inc. 22 Constitución Nacional).

La cobertura normativa internacional se completa con la adhesión al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el denominado Protocolo de San Salvador.

Si se analiza la situación jurídica en lo que hace a leyes nacionales, existe una serie de normas que regulan el derecho al trabajo. Las principales leyes son las siguientes:

- Ley 20744 de 1974, con un texto ordenado por decreto 390/76.
- Ley 21297 de 1976 (primera flexibilización).
- Ley 24013 de 1991 (segunda flexibilización laboral).
- Ley 25013 de 1998 (modificatoria de algunos aspectos del contrato de trabajo y de las convenciones colectivas)
- Ley 25877 de 2004 (ordenamiento del régimen laboral).

Esta legislación (denominada “de fondo”, junto a normas fundamentales como los Códigos Civil y Penal) rige en todo el territorio argentino, más allá de las legítimas autonomías provinciales.

Sin embargo, también la Constitución de la Provincia del Neuquén (sancionada en 1957, y con la notable inclusión, como

Apéndice, de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre), establece pautas referidas al derecho al trabajo: “El trabajo es un bien social y un derecho reconocido a todos los habitantes. Cada habitante de la Provincia tiene la obligación de realizar una actividad o función que contribuya al desarrollo material, cultural y espiritual de la colectividad, según su capacidad y propia elección. Al ejercer esta actividad, gozará de la especial protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna”. (Art. 52, Constitución de la Provincia del Neuquén).

A través de otros preceptos constitucionales (Arts. 53 al 63), se establece una serie de derechos y obligaciones que constituyen un detallado desarrollo del derecho al trabajo: salario vital, vacaciones, jornada laboral, estabilidad en el empleo con prohibición absoluta del despido en masa, seguridad e higiene en el trabajo, salario familiar, asistencia médica y farmacéutica, prevención e indemnización de accidentes, seguro social para enfermedad, desempleo, invalidez, vejez y muerte, etc.

Retomando el análisis de la normativa nacional, que como se dijo constituye legislación “de fondo”, y por ello rige asimismo en la Provincia del Neuquén, es posible detectar que la norma base es la Ley 20.744 (conocida como Ley de Contrato de Trabajo, LCT), en un texto ordenado de 1976. Esta ley consagra la gran mayoría de las conquistas obreras y es un resultado de la idea de un derecho especial que repare las desigualdades en términos de poder que existen en las relaciones laborales.

A los fines del presente trabajo, interesa revisar dos aspectos esenciales del derecho al trabajo, como son el de **salario mínimo** y el de **estabilidad**. Si analizamos los cambios normativos que se han dado en estos aspectos, es posible constatar cómo la flexibilización laboral ha erosionado el derecho al trabajo, para luego revisar el tratamiento que se les da a estos mismos dos aspectos en un caso de empresas recuperadas.

¿Qué constituye el “**salario mínimo vital y móvil**” mencionado en varias normas? Constitucionalmente, está contemplado en el Art. 14 bis: “(...) retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”. Se trata de un principio fundamental, que se desarrolla con mayor detalle en la LCT: “Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo

el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión". (Art. 116).

La "primera flexibilización" de la Ley 21.297 (posible sólo a través de la dictadura militar 1976-1983), introduce modificaciones en 98 artículos y deroga 25. El criterio fundamental de que la relación laboral es un contrato entre individuos, con lo que se deroga todo la normativa referida a la huelga, y los conceptos subsistentes de salario mínimo, quedaron en meras declaraciones.

La "segunda flexibilización", producida con la "ley nacional de empleo" (24.013) de 1991, es aprobada en un marco de gobierno democrático, pero significa igualmente un gran retroceso en el derecho al trabajo. En el Art. 135 de esta nueva norma, se establece que funcionará el "Consejo Nacional del Empleo, la Producción y el Salario mínimo vital y móvil" para determinar periódicamente este salario, teniendo en cuenta "los datos de la situación socio-económica, los objetivos de este instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos". Por lo tanto, el salario mínimo vital y móvil pasa a ser un concepto negociado (hay una comisión con igual cantidad de miembros de la patronal y de los trabajadores), en el que la parte más vulnerable de la relación laboral no puede hacer valer sus derechos, de por sí conculcados a través de otras modificaciones de esta segunda flexibilización (reformulación de contratos a plazo, temporada o eventual, e introducción de pasantías, becas de práctica rentada, etc.).

El crecimiento económico del país registrado en 2003 y lo que va de 2004 no se tradujo en un aumento correlativo de los índices de ocupación. La profundidad del fenómeno del desempleo, el subempleo y el empleo precario ubica a las relaciones laborales como uno de los problemas centrales de la sociedad argentina. Así, deben destacarse los esfuerzos de recuperación del derecho a un salario mínimo efectuados por el gobierno nacional actual, en el sentido de su fijación a través de instrumentos no negociados, sino de imposición:

Decreto 388/2003: Fija el salario mínimo, vital y móvil, a partir de 1° de julio de 2003, en la suma de \$250 por mes para el personal mensualizado que cumpliera la jornada legal de trabajo.

Decreto 1349/2003: Fija a partir del 12 de enero de 2004 el monto del salario mínimo vital y móvil en la suma de \$350 por mes, para el trabajador mensualizado que cumpla la jornada legal de trabajo a tiempo completo.

En lo que hace a la **estabilidad** laboral, ya se ha visto que en nuestra Constitución está contemplada: el Art. 14 bis establece la protección contra el despido arbitrario y de la estabilidad del empleo público. La LCT garantizaba estas condiciones en su Art. 10, pero fueron las primeras en ser derogadas a través de las sucesivas normas “flexibilizadoras”. Así, surgen nuevas formas contractuales (vulgarmente denominados “contratos basura”), que modifican las relaciones de fuerza entre trabajadores y patrones, dejando en un estado de gran vulnerabilidad a los asalariados.

Esta situación fue advertida por organismos internacionales como el IIDH, el cual en 1999, en un estudio comparativo, señalaba respecto de la Argentina:

La llamada “flexibilización” de las normas reguladoras del mercado de trabajo es un elemento clave en este nuevo escenario. Desde 1991, el gobierno: 1) creó distintas modalidades de contratación laboral mediante la rebaja o la eliminación de cargas sociales; 2) eliminó el viejo régimen de “accidentes de trabajo”, lo cual impide que los trabajadores accedan a reparaciones integrales de daños y perjuicios, al mismo tiempo que delegó en empresas privadas el control de la seguridad e higiene en el trabajo; 3) aprobó mecanismos de privatización de la justicia laboral, mediante la incorporación de conciliaciones obligatorias extra-judiciales; 4) en la legislación de concursos y quiebras se modificaron los tradicionales privilegios de cobros por créditos laborales; se estableció la suspensión de los convenios colectivos de las empresas en quiebra y se eliminó la responsabilidad solidaria por las deudas laborales de su nuevo propietario; 5) se rebajaron los costos por despido; 6) se modificó el régimen de convenciones colectivas de trabajo, al eliminarse las cláusulas indexatorias de ajuste salarial, y vincular los futuros aumentos a la evolución de los índices de productividad.

Básicamente, el derecho laboral se ha empobrecido, entonces, a través de dos mecanismos: a) el dictado de una legislación flexibilizadora, claramente regresiva, que derogó o condicionó

algunos derechos y restringió el alcance de otros; b) la autorización legal para celebrar convenios colectivos con poder de derogar normas laborales mínimas; esto es, la posibilidad de negociar colectivamente “a la baja” en materias antes inderogables por esta vía. Ello, en un contexto de alto desempleo y debilitamiento del sindicato².

El propósito explícito de estas reformas era el de facilitar a los empleadores un mayor crecimiento, disminuyendo los costos de la mano de obra. Sin embargo, tal situación no se dio en la práctica. Es posible observar que entre 1990 y 2004 los índices de desempleo crecieron notablemente (en hombres, de 7,4% al 17%, y en mujeres, de 7,3% a 14%). El resultado de la aplicación de estas normas fue la precarización del mercado laboral, sin que se generaran nuevos empleos. Las condiciones difíciles incluyen también una drástica disminución de los porcentajes de la población (con empleo formal o informal) que cotiza a la seguridad social. Como conclusión general puede decirse que, en la Argentina de los 90s, la clase trabajadora se tornó muy vulnerable, en sus derechos y en su real posibilidad de acceso al trabajo.

Empresas recuperadas en Argentina. Fenómeno económico, social y jurídico

Durante los últimos gobiernos democráticos de Argentina (1983 en adelante) se agudizaron los problemas económicos y sociales, que convergieron en la grave crisis de fines de 2001. El quiebre de la convertibilidad, seguido de dificultades financieras que afectaron a todos los sectores sociales, fueron el lógico correlato de varios años de políticas neoliberales a ultranza.

La apertura indiscriminada de la economía, con la desregulación y las privatizaciones de servicios públicos resultaron en procesos de acumulación y concentración financiera, con el correlato de permanentes cierres de fuentes de trabajo en el sector industrial³.

² Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales: Un desafío impostergable*, San José, Costa Rica: IIDH, 1999, pp. 34-35.

³ Adecuada descripción realiza Laura Pautassi en *Políticas Sociales: ¿Fin del “modelo”?* Artículo publicado por el CELS (Centro de Estudios Legales y

Así, ha sido frecuente observar que, ante el cierre o la crisis terminal de algunas empresas, surgen propuestas de continuidad mediante auto-gestión obrera. Si bien en Argentina ha habido experiencias anteriores, se trataba de casos muy aislados y que no llegaron a generar experiencias replicables.

Las reformas económicas y laborales comentadas modificaron la estructura y el funcionamiento del mercado laboral. El desempleo alcanzó cifras nunca antes observadas en el país. Es de destacar también lo ocurrido como diferenciación entre la población económicamente activa de varones y mujeres: mientras en 1990 la tasa de desocupación femenina era un 11 por ciento superior a la de varones, al finalizar la década la tasa de desempleo era de casi 20 por ciento para las mujeres, en tanto para los varones ascendía al 15 por ciento. El fenómeno de “feminización de la pobreza” también incide en la búsqueda de soluciones no convencionales para la supervivencia.

Los obreros que, a fines de los 90's y (con mayor frecuencia) después del 2000 y 2001 se plantearon hacer frente a la crisis gestionando ellos mismos las empresas abandonadas por la patronal, han debido enfrentar dificultades legales, comerciales, técnicas, organizacionales y económicas.

“La alternativa de recuperación de empresas por los trabajadores en general se plantea a partir de una angustiosa lucha gremial en el final de una empresa, llegando a un momento en el que el eje de la reivindicación laboral por conservar el empleo y cobrar los haberes adeudados pasa a un segundo plano, adquiriendo la mayor atención la posibilidad de seguir trabajando”⁴.

No existe un registro claro de cuántos emprendimientos de este tipo existen. El artículo de Sancha (CTA) menciona que se han relevado 127 casos, que varían entre 8 y 480 operarios. Otras fuentes, como el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, afirman que llegan a 170, de las cuales 25 se reabrieron en el año

Sociales) en su página web: “De este modo, en muy pocos años se privatizaron prácticamente todas las empresas públicas que prestaban servicios (teléfonos, gas, electricidad, agua, transporte); se abrió la economía doméstica al libre movimiento de capitales financieros...”

4 Sancha, José, *Recuperación de Fuentes de Trabajo a partir de la Autogestión de los Trabajadores*, artículo publicado electrónicamente por la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), 2003.

2004. Si bien estas cifras son marginales en el contexto de la economía nacional, resultan absolutamente relevantes para los más de 12,000 trabajadores que obtienen su sustento en estos emprendimientos⁵. Algunos datos interesantes referidos a estas empresas: “(...) ninguna de ellas dejó de funcionar desde que pasó a manos de sus obreros. Las mismas aproximaciones calculan que en un 40 por ciento de los casos las empresas conservan la misma cantidad de trabajadores que tenían al llegar a la quiebra o ser abandonadas por sus dueños, en otro 40 el plantel se redujo y el resto logró aumentar la cantidad de obreros y sus salarios”⁶.

Generalmente, una vez en control de los medios de producción, los operarios buscan un marco legal como cooperativas de trabajo y comienzan gestiones ante la justicia para lograr la expropiación de las empresas que administran. Con la autorización judicial para hacerse cargo de la firma, los trabajadores suelen organizarse tomando en cuenta las experiencias y conocimientos de cada uno. La división de tareas, responsabilidades e ingresos suelen estar pautadas en forma participativa. Se trata de actividades que muchas veces resultan de gran exigencia para los operarios: “Claro que el proceso no es fácil: recuperar una empresa significa negociar con los acreedores, acordar con la justicia y enfrentar el doble desafío de juntar plata para adquirir el edificio y las máquinas, por un lado, y de pasar de ser sólo obreros a tener que asumir también el rol de empresarios, por el otro”⁷.

Se han presentado proyectos ante el Parlamento Argentino requiriendo una ley de expropiación nacional a favor de todas las empresas reabiertas por sus obreros desde el 2001, y de las futuras recuperaciones. Si bien este pedido no ha tenido tratamiento legislativo, durante el año 2004 el Programa “Trabajo Auto-gestionado” (en la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo) consiguió otorgar créditos por \$ 374,300 (casi US\$ 125,000) a 640 trabajadores de 14 fábricas recuperadas en distintos puntos del país.

⁵ “Llegan a 170 las empresas recuperadas por trabajadores”, *La Mañana del Neuquén*, pág. 15. Domingo, 9 de enero de 2004.

⁶ *Ibid.*

⁷ Pablo Novillo, “Crecen los casos de empresas recuperadas por los empleados”, *Clarín*, pág. 48. Viernes, 10 de octubre de 2003.

Como la mayor parte de la actividad económica de la Argentina, un gran porcentaje (cerca de 90 emprendimientos) de las empresas recuperadas se localizan en la ciudad de Buenos Aires y el Conurbano (Provincia de Buenos Aires), significando trabajo para más de 3,000 personas.

En estos procesos, las normas vigentes muestran desfasajes con la realidad de los grupos más vulnerables. Ya se ha analizado la progresiva erosión causada al derecho al trabajo. Sin embargo, aún peor es la situación de los que carecen de oportunidades laborales: “Otro buen ejemplo de asincronía que puede existir entre la legislación y la realidad es el derecho al trabajo, cuya reglamentación está planteada para los que ya lo tienen y no para los desocupados”⁸.

En general, la opinión pública muestra tendencias favorables hacia estos emprendimientos:

Los obreros desocupados que abren fábricas son un ejemplo de una solución concreta a la desocupación. Sin ayuda oficial, se organizan sobre la premisa básica de la subsistencia, pero también en torno a valores como la unión y la solidaridad. Sin embargo, para que el fenómeno crezca se necesita financiamiento y una legislación que resuelva todos los vacíos legales. Y, fundamentalmente, que sus protagonistas logren escapar a las internas y los intentos de utilización política. Buenas intenciones sobran. Gente que tiene ganas de trabajar y vivir con dignidad, también”⁹.

Caso Zanón en Neuquén. De un conflicto a una nueva modalidad de gestión

Cerámica Zanón es una empresa fabricante de cerámicos (pisos y revestimientos de paredes) ubicada en el Parque Industrial de Neuquén, desde 1981. Sus procesos productivos nacieron con un alto grado de automatización; se le incorporó tecnología de punta y durante algunos años fue la planta más grande de Sudamérica. Fue la primera empresa en fabricar porcelanatto, un material para pisos de excelente durabilidad, que requería de una tecnología y materiales

⁸ Ernesto Magnani, *El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina*, Ed. Prometeo, Buenos Aires, 2003, pág. 89

⁹ Adriana Santagati, “Los Desafíos”, *Clarín*, pág. 48. Viernes, 10 de octubre de 2003.

especiales. Los dueños de la empresa, la familia Zanón, siempre tuvieron relaciones estrechas con el Gobierno de la Provincia del Neuquén, recibiendo dos créditos: US\$ 5.000,000 en 1995 y US\$ 3.000,000 en 1998, ambos del tipo “blando” (condiciones muy ventajosas) del Estado Provincial. Estos créditos no fueron afrontados por la conducción de la empresa.

El conflicto se inicia en junio del 2000, cuando la patronal presenta un “preventivo de crisis”, informa que tiene dificultades y que desarrollará tres acciones:

1. Despedir 90 trabajadores, pagándoles el 50% de la indemnización.
2. Suspender a otros durante 6 días por mes, pagándoles esos días al 30%.
3. Rebajar el salario de los que queden en planta.

La reacción de los obreros fue iniciar una huelga y emitir un bono. Comienzan una serie de negociaciones y la planta continúa su producción. En agosto de ese año se busca vaciar todo el *stock*, pero los obreros se organizan e impiden esta medida. Para febrero del año 2001 los obreros no habían percibido sus sueldos del año anterior y vuelven a parar, logrando que se les pague. El Sindicato de Ceramistas tiene un alto protagonismo en estas luchas, que continúan durante todo el año 2001. En septiembre, la patronal vuelve a anunciar suspensiones masivas, corte de refrigerio y de los servicios médicos y de transporte de personal. Estas medidas son llevadas por los obreros ante la justicia y el 31 de octubre del 2001, la Jueza Elizabeth Rivero sentencia el *lock out ofensivo* (paro patronal injustificado). He aquí algunos de los fundamentos de la sentencia:

(...) si no tenemos huelga declarada como tal, el derecho del patrón a ejercer actos reactivos que consistan en un paro patronal de no cumplir con sus compromisos de pagos de salarios y cumplimiento de sus acuerdos de tiempo de espera y fraccionamiento de los mismos y condiciones de recuperos de tales agravios a la otra parte inescindible del contrato de trabajo, la actitud irreductible de cumplir y permitir el paro de la producción sin ninguna actuación o diligencia útil a tal fin, conforme a lo expuesto, el cierre de la empresa por falta de operarios y directivos y la paralización de las actividades propias y específicas para la reinstalación de la misma

constituyen un “cierre ofensivo” de los canales propios y únicos al recupero de la fuente de trabajo y la posibilidad de la reinserción laboral de los acreedores inmediatos del producto comercial de la patronal (Art. 261 y 264 LCT)¹⁰.

Apelado este fallo por la patronal, es confirmado por la Cámara respectiva y por el Superior Tribunal de la Provincia. Ante esta situación, los Zanón recurren a la justicia en la ciudad de Buenos Aires, solicitando la apertura del concurso de acreedores. Los operarios ponen a funcionar la planta con la materia prima existente y piden la conexión de gas natural (imprescindible para los hornos). Durante el año 2002, los empresarios Zanón intentan recuperar la fábrica, planteando diferentes ofertas, todas las cuales incluyen reducción del número de obreros y rebaja de los salarios. A partir del 15 de marzo del 2002, los obreros logran la conexión del gas de alta presión y se inicia un proceso productivo que, en sus primeras etapas, ocupó un 10% de la capacidad instalada, dando trabajo a 240 operarios.

La familia Zanón ha continuado sus reclamos judiciales, pidiendo la restitución de las instalaciones, el desalojo de los obreros y que se elabore un inventario para afrontar sus obligaciones frente a los acreedores. El mandato judicial al respecto no pudo ser ejecutado, pues al llegar los síndicos el día 8 de abril del 2004, se encontraron con más de 3,000 personas que, apoyando a los obreros, impidieron su ingreso a las instalaciones.

Durante estos dos últimos años, los obreros han continuado incrementando la producción, con lo cual se ha tornado más personal, siendo la planta actual (enero, 2005) de 430 operarios. También han realizado algunas innovaciones, diseñando nuevos productos, con motivos relacionados con los valores representativos de su actividad: cerámico “obrero” y cerámico “mapuche”. Además, desarrollan permanentes acciones de apoyo hacia causas afines, habiendo construido una sala de primeros auxilios a su entero costo, en uno de los barrios aledaños más carenciados.

¹⁰ Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas del Neuquén c/ Cerámica Zanón S.A.C.I. y M. S/ Amparo, Expte. N° JNQLA4 26985/1.

Los derechos al trabajo en FASINPAT

¿Qué tipo de normas o pautas regulan el trabajo dentro de la fábrica? Si bien los operarios se siguen denominando a sí mismos como “Obreros de Zanón”, para evitar conflictos de uso de marca, desde marzo de 2004 su producción lleva la leyenda “FASINPAT”, una síntesis de la frase “FÁbrica SIN PATrón”, la cual resulta absolutamente definitoria de los valores que prevalecen entre ellos.

El grupo inicial, que realizó las denuncias y obtuvo la declaración del *lock out*, que disputó cada espacio de poder con una fuerte penetración en toda la comunidad, desarrolló una modalidad de trabajo muy particular:

“Esto es una comunidad”, explica Carlos Acuña (Comisión de Prensa y Difusión) en una entrevista (véase la entrevista transcrita y aprobada, que se adjunta como ANEXO I). La pertenencia a esta comunidad no se obtiene a través de la firma de un contrato de trabajo, sino por la adhesión a “Normas de convivencia” que entre todos han establecido. Estas pautas son cruciales en todas las empresas recuperadas, explica José Sancha: “Las principales dudas que se presentan entre los trabajadores en cuanto a los aspectos normativos de la cooperativa se satisfacen plenamente dentro de la legislación cooperativa, para lo cual la redacción del reglamento interno es clave y determina las reglas de juego en el futuro”¹¹.

Las “Normas de Convivencia de Zanón bajo control obrero” se agregan (en el formato original, que se utiliza para entregarle a cada operario que ingresa a la fábrica), se adjuntan como ANEXO II del presente trabajo.

En principio, las Normas de Convivencia establecen una postura ideológica, ya que definen su desacuerdo respecto del “marco normativo” impuesto por leyes surgidas en períodos de dictadura, que resultan poco apropiadas para un esquema de “democracia obrera” como se propone en esta fábrica recuperada: los ítems 4, 5 y 6 de las Normas advierten que los obreros se someten a las mismas sólo por su necesidad de continuar con el proceso de recuperación de su fuente de trabajo:

¹¹ Sancha, José. *Op. Cit.*

4- Que para mantener la gestión obrera en forma autónoma, sin ingerencia de la intervención judicial se resolvió constituir una cooperativa de trabajo para mantener la administración de la fábrica en manos de los trabajadores.

5- Que la ley de cooperativas sancionada por la dictadura militar de la Revolución Argentina en el año 1973 (sic) está plagada de artículos que chocan con la democracia de los trabajadores.

6- Que el estatuto modelo del INAES no contempla una organización de democracia plena como la que ejercemos en el control obrero de Zanón.

Por ello, los obreros resolvieron darse un “reglamento interno para la producción y la lucha de los trabajadores de Cerámica Zanón bajo control obrero que tendrá plena vigencia y estará por encima de las normas generales del estatuto presentado al INAES”.

En el Reglamento se han planteado tanto pautas para la organización interna, como algunos procedimientos concretos para el trabajo del personal.

En lo que hace a los “órganos de gobierno” de la fábrica, se plantean tres:

- a. Asamblea general: organismo máximo y soberano.
- b. Asambleas de turno: son semanales y tienen carácter informativo o resolutivo.
- c. Reunión de coordinadores: es el órgano director de la fábrica y está integrado por el coordinador general, los coordinadores de sector y tres representantes del gremio (Sindicato de Ceramistas), todos con voz y voto.

Al definirse los “sectores” que deben designar un coordinador, de hecho se expresa el organigrama general de la empresa, el cual presenta una estructura “clásica” (producción, comercialización y administración), con algunas subdivisiones al interior: en producción se sigue el proceso productivo específico de la industria cerámica: prensas, atomizadores, líneas, hornos, selección. Se agregan los sectores de apoyo (laboratorios de pastas y de esmaltes), compras, mantenimiento, y administración. Los procesos de comercialización se desarrollan a través de los sectores de ventas, stock y despacho. Mención especial merecen dos sectores:

Prensa y difusión: no desarrolla las funciones previstas por cualquier departamento de *marketing*, sino que trabaja en el cumplimiento de los valores pautados en el ítem 9 de las Normas de Convivencia: “Que por todo esto, la lucha por la defensa de nuestros derechos continúa mejorando nuestra organización interna y dando la lucha política en las calles constantemente, hermanados con el resto de los trabajadores ocupados y desocupados, buscando la unidad y la coordinación”.

Guardia: Desde la recuperación de la fábrica, los obreros de Zanón han estado expuestos a situaciones de inseguridad, sufriendo ataques varios. La gravedad de estas condiciones hizo que el CELS (Centro de Estudios Legales y Sociales), el 18 de octubre del 2002, presentara ante la audiencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el caso de los obreros de Zanón:

(...) los obreros han denunciado que algunos particulares han recibido dinero para amedrentar a los operarios que ocupan la fábrica. Estos grupos, se han ubicado en las inmediaciones de la fábrica y arrojan piedras a la fábrica a raíz de lo cual algunos obreros han resultado lesionados. Por la noche, han recorrido la zona disparando armas de fuego, asediando permanentemente a los obreros y a los representantes de organismos de derechos humanos que los acompañaban. La policía local conoce la situación pero no ha intervenido de modo suficiente para neutralizar de modo absoluto a los agresores...

En el marco de esta situación, resulta comprensible que el sector Guardia adquiera una gran relevancia.

Las reuniones de coordinadores son abiertas a todos los obreros, votan los coordinadores (siendo estos cargos rotativos “para que todos los compañeros tengan la posibilidad de asumir la responsabilidad que ello implica”, ítem 4 de las Normas) y las resoluciones son de cumplimiento obligatorio.

También en el ítem 4 se plantea una de las características que los obreros de Zanón destacan con mayor frecuencia: “Todos los coordinadores –y por ende todos los miembros del consejo de administración de la cooperativa– trabajarán como el resto de los obreros –salvo el tiempo que deban dedicar a sus actividades específicas– y tendrán el mismo salario que el resto de los trabajadores”. La concreción de esta Norma fue especificada en la

información proporcionada en una entrevista: “El sueldo básico de todos es de \$ 800, a lo que se agrega un plus por antigüedad, por lo que los sueldos de todos van de \$ 800 a \$ 1,000. Todos cobran igual, desde el jardinero hasta el que tiene la mayor responsabilidad. Cuando se formalice la cooperativa de trabajo van a regularizar los aportes jubilatorios y se pagarán las asignaciones familiares, escolares, etc.”.

En lo que hace al proceso productivo, las Normas son escuetas: hay obligación de completar la “planilla de control de proceso” y desarrollar “turnos rotativos”, ya que la fábrica funciona con hornos de proceso continuo, las 24 horas del día.

Las Normas disciplinarias son extraordinariamente simples: son sanciones progresivas, de tipo pecuniario, todas iguales: “El compañero que no lo realice será sancionado con un día de descuento la primera vez, dos días la segunda y una semana la tercera vez. La cuarta será sometida a la reunión de coordinadores”. Y estas sanciones se aplican por diversos incumplimientos: falta de planilla de proceso, incumplir los turnos rotativos, abandono del puesto de trabajo, salida sin autorización, impuntualidad, prohibición de juegos de azar, bebidas alcohólicas o dormir en el horario de trabajo, ausencias injustificadas, tanto al trabajo como a las asambleas (en particular, las resolutivas), etc.

Finalmente, las Normas de Convivencia plantean una política de ingreso a la empresa con igualdad de oportunidades y sin discriminación. La aplicación concreta de este principio está en la descripción de la manera en que ingresan nuevos obreros a la fábrica: “Cada operario se toma según las necesidades del trabajo. Se toman operarios teniendo en cuenta diversos aspectos: a) se pide a los movimientos de desocupados para que prioricen a los que más necesitan; b) también se considera especialmente a algunos ex empleados de Zanón; y c) también se tiene en cuenta la preparación de la persona, en particular los que tienen capacitación/experiencia anterior en cerámicos”.

Del somero análisis realizado a las “Normas de Convivencia de Zanón bajo control obrero”, es posible concluir que los trabajadores se auto-imponen reglas que implican la recuperación de algunos de principios básicos del derecho al trabajo. En particular, hemos visto que los derechos a la estabilidad laboral y a un salario mínimo vital

y móvil se habían conculcado a través de las sucesivas normas de flexibilización laboral en nuestro país. Sin embargo, las primeras pautas que impulsan los trabajadores al recuperar su actividad, es fijar estas reglas: todos los obreros de Zanón (FASINPAT) ganan un salario digno y todos tienen garantizado su puesto de trabajo mientras respeten las normas.

Así, la flexibilización laboral, que implicó una trasgresión al principio internacional de progresividad (derecho internacional de los derechos humanos) es evitada por los trabajadores de empresas recuperadas: la búsqueda de su supervivencia les indica caminos de mayor justicia y solidaridad social, por encima de las normas regresivas impuestas siguiendo políticas económicas probadamente ineficaces para un mayor desarrollo del país en su conjunto¹².

Eficacia y eficiencia empresarial: “Inteligencia social” de estas organizaciones

A partir de ciertos desarrollos académicos, en los últimos años se ha planteado que los seres humanos no tenemos un solo tipo de inteligencia, medible únicamente a través de índices absolutamente precisos. Daniel Goleman es el autor norteamericano que más ha trabajado la noción de “inteligencia emocional”, inclusive desarrollando prescripciones específicas para su utilización en la gestión de organizaciones.

En el ámbito local, es grato comprobar que estos avances se transforman en análisis que permitan a nuestras organizaciones (públicas, privadas, ONG’s) contar con herramientas que les permitan emerger de los embates de las sucesivas crisis a las que han parcialmente sobrevivido. Destaca así el libro *La Inteligencia Social de las Organizaciones* de Leonardo Schvarstein¹³, con el subtítulo:

¹² Véanse los cuestionamientos del premio Nobel Joseph Stiglitz, respecto de la aplicación de las “recetas” del FMI y otros organismos financieros internacionales, en el caso de Argentina. Artículo publicado el 12 de mayo de 2002, en el *Washington Post*, luego traducido y circulado: “El premio Nobel de economía, Joseph Stiglitz, sostiene que culpar a la víctima no ayudará”. Atribuye la crisis principalmente al sistema de tipo de cambio fijo y a la aplicación de las políticas contractivas recomendadas por el Fondo.

¹³ Leonardo Schvarstein, *La Inteligencia Social de las Organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*, Ed. Piados, Buenos Aires, 2001.

“Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social”. El autor reseña un planteamiento a nivel individual:

(...) los modos en que los individuos se relacionan entre sí se basan en tres tipos de necesidades: la de recibir, la de intercambiar y la de dar(se). Quienes se ponen en posición de recibir demandan protección y seguridad. La necesidad de intercambio emana de la condición humana, que nos impulsa a ser reconocidos como interlocutores, aceptados como iguales y como diferentes en el marco de relaciones de paridad. La necesidad de dar(se) pone de manifiesto la vocación del individuo por ser útil y por participar de un proyecto colectivo orientado al bien común¹⁴.

Cuando dejamos el ámbito interpersonal y pasamos a analizar organizaciones, también aparecen estas tres maneras de encarar el intercambio con el contexto, generando los fenómenos que Schvarstein denomina asistencia (la organización necesita recibir, para su supervivencia), paritarismo (intercambios en relaciones de paridad) y proyecto comunitario (la organización trasciende sus necesidades y verifica que sólo se puede desarrollar si apoya el progreso comunitario). El texto describe cada una de estas situaciones, verificando que las organizaciones pueden evolucionar pasando de una a otra, como etapas de crecimiento en la “inteligencia social”. Las conclusiones generales de Schvarstein apuntan hacia la capacitación en gestión organizacional, para permitir el progreso real de toda la sociedad, a través del avance de las organizaciones en su conciencia social.

A través de la narración de lo acontecido con este grupo de obreros de Zanón, resulta evidente que en su lucha por la preservación de las fuentes de trabajo han ido cubriendo cada una de las etapas descritas por Schvarstein. Se iniciaron en la lucha, organizándose con un bono para “asistir” a las necesidades básicas de los compañeros. Han desarrollado actividades empresariales, colocándose “a la par” de cualquier empresa cerámica (exhibiendo habilidades en comercialización, innovación, gestión administrativa, etc.). En todo momento han demostrado una particular sensibilidad estando atentos a las necesidades de los grupos más vulnerables,

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 107.

apoyando con su presencia diversas causas sociales, y donando materiales para emprendimientos comunitarios.

Llegado el momento de las conclusiones generales de este trabajo, puede verificarse que la flexibilización laboral, que ha erosionado el derecho laboral en la Argentina, no ha podido cambiar los valores básicos vigentes en la comunidad: cuando los trabajadores se organizan para recuperar empresas en crisis, las normas que se auto-imponen vuelven a los conceptos elementales del derecho al trabajo. Y en el transcurso de sus actividades de gestión, van creciendo como individuos y como organización, generando relaciones solidarias entre sí y con su entorno. Pareciera que, en la Argentina, este fenómeno puede ser la plataforma para la efectiva vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables para una democracia perdurable¹⁵.

¹⁵ Roberto Cuéllar: "El IIDH considera que los DESC están en la base de la democracia: aunque ésta no depende directamente de aquellos, sin su realización y justiciabilidad no hay democracia duradera posible". San José, 2 de noviembre de 2004.

ANEXOS

ANEXO I

RESPUESTAS A LA GUÍA PARA ENTREVISTA OBREROS DE ZANÓN

La entrevista se realizó el día 7 de enero de 2004, a partir de las 08:45 horas, en las instalaciones de Cerámica Zanón, contando como informantes al Sr. Carlos Acuña (coordinador de Prensa y Difusión) y al Sr. Alejandro López.

1. ¿Cuál es la modalidad de la contratación laboral?

Cada operario se toma según las necesidades del trabajo. Se toman operarios teniendo en cuenta diversos aspectos: a) se pide a los movimientos de desocupados para que prioricen a los que más necesitan; b) también se considera especialmente a algunos ex empleados de Zanón; y c) también se tiene en cuenta la preparación de la persona, en particular los que tienen capacitación / experiencia anterior en cerámicos. No hay un contrato. Los pasos que se dan son los siguientes: 1) Se realiza el examen físico previo. 2) Se informa a la compañía de seguros. 3) Se presenta ante el sector que lo precisa y el coordinador lo toma, entregándole la tarjeta-reloj. 4) Se sabe que la persona trabaja allí porque consta en las Actas: cada semana se hace una reunión de los coordinadores de comisiones (Ventas, Compras, Administración, Producción, Prensa y Difusión). Estas Actas se fotocopian y se reparten entre todos los compañeros, para que se informen de las decisiones.

2. ¿Cómo es el vínculo de los obreros con la fábrica?

Esto es una comunidad. El ingreso de cada persona significa una anexión y debe aceptar las Normas de Convivencia, que son más duras que un código normal de cualquier empresa.

3. ¿Qué figura jurídica contrata?

No hay aún una figura jurídica concreta. Se han presentado los papeles ante el INAES y tienen un número otorgado para ser una cooperativa de trabajo. En los hechos, ya lo son, porque existen como marca (FASINPAT). Ahora están esperando que los acepte el Juez de la quiebra (en Buenos Aires).

4. ¿Hay períodos de prueba?

No hay períodos de prueba como tales. Lo que a veces hacen son acuerdos transitorios, por necesidades del trabajo; por ejemplo, ahora tienen refuerzos de guardias tomadas por organizaciones de desocupados.

5. ¿Cómo se capacitan los obreros?

Hay períodos de capacitación específicos para los que manejan los autoelevadores. En general, los operarios nuevos aprenden con los compañeros de más experiencia. También tuvieron capacitación de la Universidad Nacional del Comahue (Cro. José María Trejo, en Costos, y Lic. Juan José González, en Administración). Han recibido adiestramiento en seguridad e higiene en el trabajo, con profesionales del Hospital Castro Rendón.

6. ¿Se pagan cargas sociales?

Actualmente no se pagan.

7. ¿Cómo se define el sueldo de cada uno? ¿Hay diferencias por la función? ¿Hay asignaciones familiares/escolares/etc.?

El sueldo básico de todos es de \$ 800, a lo que se agrega un plus por antigüedad, por lo que los sueldos de todos van de \$ 800 a \$1,000. Todos cobran igual, desde el jardinero hasta el que tiene la mayor responsabilidad. Cuando se formalice la cooperativa de trabajo van a regularizar los aportes jubilatorios y se pagarán las asignaciones familiares, escolares, etc.

8. ¿Hay estabilidad en el empleo?

Sí. El operario que trasgrede las normas de convivencia puede ser sancionado. Las sanciones son progresivas y el operario puede ser despedido. Estos procedimientos se hacen a través de la Asamblea, la cual escucha los reclamos, oye al operario y decide qué hacer.

9. ¿Hay estabilidad en la función (polifuncionalidad)?

Los operarios van rotando en los lugares; este proceso se da a requerimiento y según las necesidades. Cuando se cambia de lugar de trabajo se los prepara para las nuevas tareas.

10. ¿Quién se hace cargo si hay accidentes de trabajo? ¿Tienen ART (aseguradora de riesgo de trabajo)?

Hay un seguro de vida. También cubre parcialmente los accidentes.

11. ¿Cómo se hace si hay que despedir a un obrero?

Ya se explicó. Lo decide la asamblea.

12. ¿Hay vacaciones? ¿Cómo se definen los días que le corresponde a cada uno?

Normalmente, se toman días de vacaciones proporcionales a la antigüedad. Pero está sujeto a las necesidades de la fábrica. Este año, como el 26 de febrero próximo se da la finalización del concurso, se ha decidido que sólo se tomarán dos semanas cada persona.

13. ¿Hay licencias por enfermedad? ¿Cómo se controlan?

Si una persona se enferma, debe hacer el tratamiento que corresponda. No hay un límite para los días por enfermedad que se reconocen, con sueldo. También se considera la salud en otros procesos; por ejemplo, si una persona no puede trabajar con esmaltes, se lo cambia de sector. Si sienten demasiada presión en la fábrica, pueden pasar al sindicato o a tareas administrativas. Actualmente, trabajan en la fábrica 430 personas. Al momento de recuperar la fábrica eran 240.

ANEXO II

Se adjunta un ejemplar (original) de las

“NORMAS DE CONVIVENCIA DE ZANÓN BAJO CONTROL OBRERO”

Los trabajadores de Zanón tenemos la fábrica bajo control obrero desde el primero de octubre del 2001

La producción organizada por la gestión obrera necesita de una estructura y normas que nos permitan manejar los criterios garantizando la democracia de los trabajadores y la disciplina en un marco de unidad.

3 – Que la resolución del juez del concurso fue remover el directorio y designar una administración judicial.

4 – Que para mantener la gestión obrera en forma autónoma, sin ingerencia de la intervención judicial se resolvió constituir una

cooperativa de trabajo para mantener la administración de la fábrica en manos de los trabajadores.

- 5 – Que la ley de cooperativas sancionada por la dictadura militar de la Revolución Argentina en el año 1973 está plagada de artículos que chocan con la democracia de los trabajadores.
- 6 – Que el estatuto modelo del INAES no contempla una organización de democracia plena como la que ejercemos en el control obrero de Zanón.

Y CONSIDERANDO

- 7 – Que la solución de fondo por la que luchamos los obreros de Zanón es la expropiación sin pago y estatización de la fábrica bajo control obrero para ponerla al servicio de la comunidad.
- 8 – Que como instancia transitoria nos vemos obligados a luchar por el reconocimiento del control obrero bajo la forma de una cooperativa para mantener la administración de la fábrica en forma autónoma.
- 9 – Que por todo esto, la lucha por la defensa de nuestros derechos continúa mejorando nuestra organización interna y dando la lucha política en las calles constantemente, hermanados con el resto de los trabajadores ocupados y desocupados, buscando la unidad y la coordinación.

SE RESUELVE el siguiente reglamento interno para la producción y la lucha de los trabajadores de Cerámica Zanón bajo control obrero que tendrá plena vigencia y estará por encima de las normas generales del estatuto presentado al INAES.

1 – CRITERIO GENERAL

Es el compromiso de todos nosotros trabajar por la unidad y la organización tanto en lo productivo como en lo político, pilares fundamentales de nuestra lucha.

2 – ASAMBLEA GENERAL

La asamblea general es el organismo máximo y soberano de decisión de los trabajadores y se informará con un mínimo de 72 hs. de anticipación en el transparente de entrada (reloj).

Si la asamblea es de carácter resolutivo el aviso deberá contener el temario. La asamblea empezará a los 15 minutos de convocada con el quórum de los presentes.

3 – ASAMBLEA DE TURNO

La asamblea semanal de turno (informativa o resolutive) se informará con un día de anticipación en el transparente de entrada (reloj). Si la asamblea es de carácter resolutivo el aviso deberá contener el temario. La asamblea empezará a los 15 minutos de convocada con el quórum de los presentes.

4 – REUNIÓN DE COORDINADORES

El órgano director de la fábrica es la reunión de coordinadores. La reunión estará compuesta por: el coordinador general, los coordinadores de sector y tres miembros de comisión interna o directiva del SOECN. Todos ellos tienen derecho a voz y voto.

Todos los sectores tienen la obligación de elegir un coordinador que será revocable en cualquier momento. De no ser así, la reunión de coordinadores designará un compañero para que cumpla esta función. Los sectores de la fábrica son: atomizadores, prensas, líneas, hornos, selección, laboratorio de pastas, laboratorio de esmalte, mantenimiento, stock y despacho, compras, ventas, administración, guardia, prensa y difusión, (poner todos los sectores que falten)

El consejo de administración de la cooperativa estará integrado por todos los coordinadores. El presidente, vicepresidente, tesorero y los síndicos (titular y suplente) serán designados en asamblea general y podrán ser revocados por esta en cualquier momento. Todos los coordinadores -y por ende todos los miembros del consejo de administración de la cooperativa- trabajarán como el resto de los obreros -salvo el tiempo que deban dedicar a sus actividades específicas- y tendrán el mismo salario que el resto de los

trabajadores. Se adopta como principio la rotación periódica de los cargos para que todos los compañeros tengan la posibilidad de asumir la responsabilidad que ello implica.

Las reuniones de coordinadores se realizarán todos los martes a las 9 hs. con una tolerancia de 15 minutos (salvo casos de fuerza mayor). La concurrencia es obligatoria para todos sus miembros. La ausencia o las dos llegadas tarde mensuales se sancionarán con el descuento de la jornada de trabajo.

Las reuniones de coordinadores son abiertas para todos los compañeros con derecho a voz. Las decisiones se tomarán con la mayoría simple de los presentes. Las decisiones son revocables por la asamblea general. De cada reunión de coordinadores se labrará un acta con las resoluciones centrales que será redactada y publicada por Prensa y Difusión en un máximo de 24hs.

El incumplimiento de las resoluciones de la reunión de coordinadores se sancionará con un día de descuento la primera vez, dos días la segunda y una semana la tercera vez. La sanción a aplicar ante el cuarto incumplimiento será sometido a la decisión de la reunión de coordinadores.

Los coordinadores y el Consejo de Administración de la cooperativa no pueden solicitar préstamos a bancos oficiales o privados o cualquier otra institución de crédito sin la autorización previa de la asamblea general debidamente convocada. Para adquirir, enajenar, gravar, locar o celebrar toda clase de actos jurídicos sobre bienes muebles o inmuebles se requiere la autorización previa de la asamblea cuando el valor de la operación exceda el 15% del capital suscrito según el último balance aprobado.

5 – NORMAS DE PRODUCCIÓN Y DISCIPLINARIAS

Criterio general: Las cuestiones disciplinarias y de producción se resolverán en el ámbito interno del sector. De no poder resolverse se llevarán a la reunión de coordinadores.

NORMAS DE PRODUCCIÓN

A- Respaldo a los coordinadores para organizar la producción y las actividades fuera de la fábrica.

- B- Es obligación de todos los sectores de producción realizar la planilla de control de proceso. El compañero que no lo realice será sancionado con un día de descuento la primera vez, dos días la segunda y una semana la tercera vez. La cuarta será sometida a la reunión de coordinadores.
- C- Turno rotativo para todos los compañeros. La única excepción será el acuerdo entre compañeros del sector o aquellos compañeros con problemas de salud o edad avanzada. El compañero que no realice los turnos será sancionado con un día de descuento el primer día, dos días el segundo y una semana el tercero. La cuarta será sometida a la reunión de coordinadores.
- D- Por resolución de asamblea la guardia tiene la obligación de revisar bolsos, mochilas, vehículos, etc. a la salida de la fábrica. Quien se niegue a esta resolución será informado en reunión de coordinadores y sancionado. Sobre las facultades y obligaciones de la guardia ver reglamento adjunto.
- E -El o los compañeros que tengan que retirarse de la planta por actividades o casos particulares deberán salir con autorización por escrito del coordinador del sector (una copia será entregada a la guardia). Caso contrario se le descontará la jornada.
- F- El compañero que ingrese a la planta y no se presente a horario en el sector que tiene asignado por su coordinador o abandone su puesto de trabajo será sancionado con un día de descuento la primera vez, dos días la segunda y una semana la tercera vez. La cuarta será sometida a la reunión de coordinadores.

NORMAS DISCIPLINARIAS

- A- Están prohibidos los juegos de azar, ingreso de bebidas alcohólicas y dormir en horario de trabajo. Quien cometa cualquiera de estas faltas será sancionado con un día de descuento la primera vez, dos días la segunda y una semana la tercera vez. La cuarta será sometida a la reunión de coordinadores.
- B- El cumplimiento del horario de entrada y salida es obligatorio. Se tolerarán hasta tres entradas tarde en el mes de no más de 30 minutos cada una. El tiempo perdido se recuperará en la misma jornada. A partir de la cuarta entrada tarde se aplicará un día de

descuento por cada llegada tarde. De persistir el problema será sometido a la reunión de coordinadores.

Los compañeros que no son de Neuquén o Centenario tendrán tolerancia en el turno de mañana para el horario de ingreso, pero deberán cumplir las ocho horas de trabajo.

La no marcada del horario de entrada o salida será considerado como un no cumplimiento del horario. En caso de olvido se podrá justificar con un memo por escrito del compañero y su coordinador.