

## **“EL EQUIPO DE ESTA GESTIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO ES LA CRISTALIZACIÓN DE TODA UNA GENERACIÓN QUE SE FORMÓ EN LA HISTORIA LABORAL DE LA ARGENTINA CONTEMPORÁNEA”**

### **ENTREVISTA A CARLOS TOMADA, MINISTRO DE TRABAJO DE LA NACIÓN**

Desde la jerarquización de la cartera laboral del Estado Nacional en el año 1949, con la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión (antes, Secretaría), Carlos Tomada fue el único Ministro que logró mantenerse en su cargo durante un mandato constitucional completo, y ahora se encamina a completar el tercero consecutivo.

Durante su gestión, el ámbito laboral en nuestro país atravesó una transformación con escasos precedentes, acompañado y guiado por un Ministerio que también se ha reconfigurado profundamente.

A lo largo de la entrevista que concedió al CELAB, el Ministro de Trabajo analizó su gestión al frente de la cartera laboral desde sus primeros días, y abordó diferentes temas fundamentales del mundo del trabajo actual, tales como las tercerizaciones, la conflictividad laboral, la figura de la personería gremial y el modelo sindical, la ruptura de la CGT, entre otros.

**Carlos Tomada (CT):** Me causa gracia cuando dicen “ahora, las relaciones laborales son muy complicadas”. ¿Quieren recordar lo que eran en 2003 o 2004, cuando el reclamo era desesperado? ¿O, cuando en 2004 teníamos mezclado el conflicto social de la exclusión y la desocupación con el conflicto laboral porque ya habían empezado las paritarias y, por lo tanto, se había recuperado la presencia sindical? Pensemos que además, en ese momento, en las paritarias incipientes se pedían cosas que parecían imposibles de conseguir porque los salarios estaban por el piso, y lo que teníamos que administrar eran las expectativas porque necesitábamos consolidar la negociación colectiva.

#### **CELAB: ¿Qué Ministerio encontraste en 2003 y qué Ministerio vas a dejar?**

**CT:** El Ministerio que recibí se ocupaba poco del trabajo porque no había trabajo; la conflictividad colectiva típicamente laboral estaba reducida a su mínima expresión, como resultado de la pérdida de importantes contingentes de empleo industrial y, en consecuencia, los sindicatos habían perdido base social y sus ámbitos de actividad específica.

Por la pérdida de la centralidad del trabajo, me hice cargo de un Ministerio cuya tarea principal era la administración del Plan Jefes y Jefas de Hogar, el mayor programa social de América Latina, que sin duda fue una respuesta efectiva a la crisis más profunda, que dejaba en evidencia que la urgencia de la asistencia social relegaba el ejercicio de la administración laboral.

Este debilitamiento de las funciones esenciales del Ministerio de Trabajo no fue el resultado de una coyuntura como la del 2001, sino de un proceso de desmantelamiento en los años noventa, etapa durante la cual el conflicto laboral se resolvía con cierres de empresas o represión policial. En todo caso, el Ministerio se ocupaba poco de la negociación colectiva,

dada la escasa cobertura de las paritarias de la etapa, y se ocupaba poco del trabajo no registrado porque la inspección laboral se había desarmado. El trabajo al que se aspiraba en los '90 era un trabajo sin regulaciones, sin presencia sindical, sin carga social, inestable y, sobre todo, escaso. Y era un Ministerio de Trabajo que estaba muy subordinado a la impronta de los Ministros de Economía, rasgo que la Argentina compartía con otros países de la región.

Ese era el Ministerio de Trabajo de entonces. Su debilidad política se expresaba en un achicamiento en infraestructura física y de dotación de personal, lo que redundaba en una administración laboral fragilizada y funcional al contexto de relaciones laborales vigentes del "dos a uno", que asociaba "Estado-empresarios" frente a la representación de los trabajadores.

Y ahora voy a la segunda parte de tu pregunta: ¿qué Ministerio vamos a dejar?

Hemos trabajado para dejar un Ministerio diferente, basta observar sus nuevas instalaciones y recursos.... Siempre digo que "los edificios públicos reflejan la preocupación asignada por los gobiernos a las diferentes problemáticas", y está clara la prioridad que este gobierno le ha otorgado al empleo desde el año 2003, convirtiéndolo en el centro de sus políticas económicas, laborales y sociales. En ese sentido, hemos duplicado las instalaciones edilicias y mejorado la calidad de los ambientes de trabajo, no sólo en Buenos Aires, sino en todo el país. Además de haber incrementado la dotación de personal, y bajo la consigna de que "el trabajo decente empieza por casa", hemos trabajado para transformar los contratos sin derechos ampliando la planta permanente y transitoria, que garantiza relaciones laborales con los derechos del empleo público. Los porcentajes resultan elocuentes: cuando llegamos, sólo el 52% del personal de Ministerio tenía una relación laboral bajo convenio del sector público, en tanto que el restante 48% poseía contratos de trabajo con todas las distorsiones de aquel momento (pasantías, asistencias técnicas, etc.); hoy esa relación es 93% con empleados bajo convenio y sólo 7% de contratos, que son profesionales por tareas específicas y temporarias (por ejemplo, arquitectos). Al terminar nuestra gestión dejaremos (finalización del proceso de concursos mediante) todas las vacantes de planta permanente cubiertas, lo que nos permitirá dar cumplimiento satisfactorio a lo establecido en la Ley de Empleo Público.

Se han reparado injusticias, atrasos históricos y sabemos que aún falta mucho por hacer. Un Ministerio que ha incorporado tecnología en todas sus áreas; que ha mejorado permanentemente sus procesos internos (reconocidos y premiados); que ha hecho de la capacitación de su personal una política sistemática; y que se ha preocupado por respetar los cupos de inclusión de trabajadores con discapacidad.

Vamos a dejar un Ministerio que ha recuperado sus funciones sustantivas. Capacidad de mediación y arbitraje, intervención en las relaciones laborales, protagonismo en la inspección del trabajo (una tarea que ha dado como resultado 3 millones y medio de trabajadores y más de 1 millón de empresas inspeccionadas). Un Ministerio que ha hecho mucho en la administración del conflicto, poniendo equilibrio, moderando momentos muy difíciles de la conflictividad social y laboral. Y con una capacidad instalada en todo el territorio que quedará a futuro. Vamos a dejar un Ministerio que produce información,

datos y estudios que permiten discutir y participar en los temas de su competencia con solvencia y argumentos fundados. Mérito que quiero compartir con Marta Novick y el equipo de la Subsecretaría que ella conduce. Con una presencia en las relaciones colectivas laborales por un lado, pero también en políticas activas de empleo y formación profesional, para millones de argentinos y argentinas.

El Ministerio de Trabajo que yo recibí era el Ministerio de los noventa y del ajuste y además, la “cenicienta” de los Ministerios. Y pase lo que pase, va a quedar un Ministerio de Trabajo del crecimiento, del protagonismo sindical, y de la recuperación de derechos. Un Ministerio del tripartismo y el diálogo social desarrollado en el marco de una institucionalidad laboral que parecía que nunca más íbamos a recuperar: el Consejo del Salario Mínimo, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, los Consejos Sectoriales de Formación Profesional, la negociación colectiva, la inspección del trabajo son todas instituciones que nos van a sobrevivir, y que espero que todos los argentinos sepamos defender, si es que alguien quiere vulnerarlas. Esta es justamente una cuestión que hoy algunos nostálgicos parecen querer intentar y que no van a tener éxito: y no lo van a tener porque los argentinos volvimos a recuperar el valor del trabajo.

**CELAB: Desde la creación del Ministerio de Trabajo no había habido ningún ministro que se mantuviera en su cargo durante un mandato constitucional completo. Vos vas a terminar el tercero. ¿Qué factores creés que explican esta continuidad récord?**

**CT:** Primero, el 25 de mayo de 2003 va a quedar como un hito de la historia del trabajo en la Argentina. Las convicciones, tanto de Néstor Kirchner como de la Presidenta, en relación a la trascendencia de recuperar, reparar y consolidar las instituciones y la cultura del trabajo, fueron increíbles.

Segundo, la confianza. El equipo de esta gestión viene de distintos espacios: del mundo del trabajo desde una perspectiva de las relaciones laborales, con ex asesores sindicales, sociólogos del trabajo, economistas laborales, ex funcionarios judiciales y empleados de carrera del Ministerio que llegaron a puestos políticos (y hasta politólogos como Barroetaveña y Etchemendy!). Yo diría, además, que es la cristalización de toda una generación que se formó en la historia laboral de la Argentina contemporánea. Estudiándola, viviéndola, siendo protagonistas desde diferentes roles en organizaciones sociales, académicas o gubernamentales. Y, todos (o casi, porque hay muchos jóvenes) han vivido las luchas de los '60, '70, las crisis económicas y las inflaciones con su impacto laboral. Algunos han tenido militancia política, vivieron con sus más y sus menos los '70, padecieron la dictadura y la pérdida de derechos, la alegría democrática y el intento de reconstruir relaciones del trabajo en una etapa que tenía como virtud la democracia, pero como retroceso el derrumbe económico. Y luego, la desregulación, la precariedad y la desocupación de los '90.

A todo este grupo humano tan diverso nos toca, a partir del 2003, ser protagonistas. Hemos sido unos privilegiados. Que con esa historia que porta cada uno (individual y generacionalmente) hayamos podido ser nada más y nada menos que el colectivo, el equipo que ejecutó la política laboral que llevaron adelante los presidentes Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, en un momento como este, es impresionante. Eso tiene que

ver con nuestra vida personal y política. Nunca lo había dicho así, ni lo había visto tan claramente. Ni en el sueño más loco de todos nosotros. Porque no es solamente del Ministro, estoy hablando de toda una generación vinculada a las relaciones del trabajo.

Por eso destaco la confianza. Primero de nuestros Presidentes, también la de los actores sociales. Tanto trabajadores y empleadores respetan al Ministerio: saben que hay conocimientos, trayectoria y equilibrio. Aún cuando saben que no somos neutrales frente a la desigualdad, los vulnerados y la violación de las leyes laborales fundamentales.

Todos nosotros pensábamos que había que hacer algo transformador. Néstor me dijo: “vas a ser Ministro de Trabajo, les vamos a romper el...”, aunque no me dijo a quiénes! (*Risas*). Luego fui entendiendo, a medida que profundizábamos el cambio en la distribución del ingreso, en la distribución del conocimiento, en la distribución de la palabra y en la ampliación de derechos, cambios de los que hablábamos en el principio de esta charla.

### **CELAB: ¿Por qué tuvo tanta continuidad el equipo?**

**CT:** No se hubiera podido hacer lo que se hizo si no hubiéramos tenido este equipo, eso sin ninguna duda. Yo tuve “doble suerte”, siempre digo lo mismo: en primer lugar, tuve la gran oportunidad de haber sido Ministro de Trabajo de dos presidentes como Néstor y Cristina, que se ocuparon del tema del trabajo como no ha habido otro u otra (allá lejos, y hace tiempo, Perón, pero en la Argentina contemporánea no hubo nadie). Y, por otra parte, la suerte de haber contado con un equipo, que lo tuve que armar en cuatro días porque el señor que asumía de Presidente recién pudo avisar el 21 de mayo de 2003... (*risas*). Sin ese equipo, que se mantuvo esencialmente 10 años, no se hubiera podido hacer lo que se hizo, insisto, sin ninguna duda.

Y antes de asumir, ¿con quién compartía el estudio? Con una investigadora de la talla de Marta Novick, que me daba base para lo que yo arrimaba. ¿Y con quién trabajábamos todos los días y nos encontrábamos en distintos sindicatos que asesorábamos? Con la Dra. Noemí Rial, una de las mejores abogadas laboristas de la Argentina. Mi ex Secretario de Empleo, Enrique Deibe, entró a trabajar en el Ministerio de Trabajo en 1988. ¿Por qué? Porque en ese año yo era Director de Relaciones del Trabajo (lo fui en el Ministerio durante un año y medio) y quería renovar a la gente que atendía los conflictos, entonces, hice una selección en la carrera que dirigía (Relaciones del Trabajo, en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA), y me traje diez pibes jóvenes: uno de ellos era Enrique Deibe, que ingresó a trabajar en la Dirección de Trabajo y terminó siendo Secretario de Empleo durante estos 10 años.

Es un sueño cumplido, pero colectivo. No porque nos propusiéramos llegar al Ministerio de Trabajo. De hecho, Noemí ya estaba acá cuando me nombran a mí (era Secretaria de Trabajo) y en ese momento la llamé por teléfono y le dije: “Me acompañas, ¿no?”. Y se quedó, siendo una par mía, entusiasmada por la posibilidad de hacer. Muy impresionante. Lo mismo que Norberto Ciaravino, que es el más experimentado, abogado sindical desde los '60 en Córdoba, vivió el Cordobazo y toda la larga y rica historia laboral de Córdoba. Fue y es el Jefe de Asesores. Los equipos de Seguridad Social, todos reconocidos nacional e internacionalmente.

A este grupo lo armamos con Pedro Cámpora y Norberto, en cuatro días. Yo tenía la ventaja de que conocía mucho el Ministerio de Trabajo, como ex funcionario y como usuario; y eso también me ayudó a reencontrar a Beatriz Cappelletti, a Elena Otaola, a Silvia Squire, a Emilia Roca, al grupo de Empleo y Capacitación. Por eso no fue difícil avanzar, trabajar e incorporar algunos miembros que hoy me siguen acompañando como Julio Rosales, Alejandro Gonda, y jóvenes como Diego Schlessler, Mónica Sladogna y tantos otros.

En el '94 cuando Bordón enfrentó a Menem, yo ya pensaba en la necesidad de cambios. Pues bien, cuando participé en la redacción de la plataforma de Néstor 2003, he revisado papeles, me he encontrado que aquello que escribía en el '94 con una cuota de ilusión y de utopía, a partir del 25 de mayo de 2003, con Néstor y luego con Cristina, es parte de una realidad que hemos incluso superado. Me llena de orgullo y de reconocimiento para quienes han liderado la política de estos años.

**CELAB: ¿Crees que te va a quedar una cuenta pendiente si terminás tu gestión el año que viene?**

**CT:** Siempre, en un proceso democrático, plural, de transformación siempre hay algo inconcluso. Por ejemplo, la participación en las utilidades es un tema que me hubiese gustado abordar, y no hubo espacio. Había que ordenar primero el desaguisado que habían hecho antes. No descarto que en el futuro se pueda hacer. También hay otros dos temas que quisiera sacar antes de finalizar, pero me los reservo, por ahora.

Todavía queda un año de gestión, y también me hubiera gustado que al trabajo no registrado lo hubiésemos podido hacer descender aún más. No obstante, creo que algunos nichos de precariedad hemos atacado, pero todavía hay algunos en los que no hemos podido entrar. De todas maneras, lo interesante es que dejamos la base, el germen para que se pueda seguir avanzando. Porque la estructura laboral es sólida. Y porque el debate de lo laboral, con todo lo hecho, dejó de ser una mala palabra y forma parte de la discusión política.

Por último, también podríamos haber logrado una mejor instalación del protagonismo del Ministerio de Trabajo en materia de capacitación de los trabajadores y trabajadoras. Es mucho lo que se ha hecho. Y no es que me preocupe el reconocimiento a la gestión, sino más bien, me gustaría que quedara más instalado que el Ministerio de Trabajo tiene un papel cumplido y a cumplir en materia de capacitación de los trabajadores. Ha logrado poner en marcha 500 centros de formación y formado a más de 2.500.000 de trabajadores en estos 11 años. Este es, sin duda, un tema clave de cara al futuro. La capacitación es el nuevo nombre de la justicia social. Que no es sólo inclusión, sino también mejora de la competitividad. Por eso funcionan los Acuerdos Sectoriales con empleadores y trabajadores, y hemos logrado institucionalizar esos acuerdos en Consejos Tripartitos para la Formación Continua.

**CELAB: ¿Qué tipo de espacio no hubo para avanzar sobre la participación en las utilidades?**

**CT:** En un primer momento, hubo otras prioridades: el tema del empleo y la formación profesional y el trabajo no registrado fueron más importantes.

Hasta el año 2010 o 2011, salvo la derogación de la Ley Banelco y su reemplazo por una norma que simbolizara ese cambio, no nos habíamos metido con muchas leyes laborales. Es que había que recuperar primero el empleo y los salarios. La idea, conversada con Néstor y con Cristina, era que se cumpliera la ley, antes que buscar tantas reformas. Veníamos de años en que “Reforma Laboral” era mala palabra. Después sí, nos metimos con leyes de las que estoy muy orgulloso. Cambios que implicaban recuperación de derechos, extensión de derechos, inclusión de colectivos excluidos de derechos. En fin, se sancionaron 35 leyes a favor del trabajo y los trabajadores. Creo que está todo dicho.

**CELAB: ¿Cómo evaluás la situación de las tercerizaciones?**

**CT:** Primero hay que aclarar que la palabra “tercerización” se convirtió en una herida para los argentinos. Un dolor inmenso. Y no porque las tercerizaciones en sí mismas sean ilegales o abusivas (porque inclusive hay normas que las regulan), sino porque se vincula con la violencia irracional con que le quitaron la vida a Mariano Ferreyra. A partir de su muerte perdió valor lo que se hizo en el Roca para erradicar esta práctica de precarización. Y a pesar de que se regularizó todo el personal en esa línea de ferrocarril, con una tarea que había comenzado mucho antes de la muerte de este joven militante y que terminó después de que lo asesinaran, yo siento que no sirvió porque no le va a devolver la vida.

Pero como la precarización es injusta, para combatirla hemos hecho mucho más de lo que se cree. ¿Por qué digo esto? Porque yo no creo que esto se resuelva con una ley “en contra” de la tercerización. Primero, porque la tercerización llegó para quedarse: es una forma de organizar la producción en el mundo y, salvo que alguien me haga una propuesta tipo la de “parar la máquina con las manos”, no veo factible que deje de implementarse. Sí creo que hay mucho por hacer para frenar abusos y distorsiones en algunos terrenos en los que durante los años ‘90 se avanzó demasiado con la precarización innecesaria, injusta y desigual. Esto no era necesario para mejorar la competitividad o las cadena de valor, sino simplemente para bajar los salarios y las condiciones de trabajo, y eludir las regulaciones. Y en ese sentido hemos hecho mucho, aunque no lo hemos logrado difundir. Hemos sido un Ministerio de Trabajo de perfil bajo, porque creíamos que era mejor hacerlo sin alharaca. Tal vez ahí también esté uno de nuestros defectos (y, a la vez, una de las explicaciones de nuestra continuidad).

Retomando el tema de la tercerización, diría que en términos de empresas públicas (que fue uno de los sectores donde más masivamente se utilizó la tercerización con motivo de las privatizaciones) hemos revertido esta situación de una manera inédita. Estoy hablando de sectores como los telefónicos, Luz y Fuerza, televisión, en fin, actividades donde se contaban por miles los tercerizados.

También podríamos encarar alguna acción de tipo simbólica, retomar el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo original, que sería más estricta. Veremos...

**CELAB: Desde el inicio de tu gestión ha reaparecido la conflictividad laboral. Esta evolución es interpretada por algunos analistas como un síntoma de descontento de los trabajadores con su situación económica. Según tu opinión, ¿qué expresa este proceso?**



**CT:** El rasgo fundamental es que efectivamente en la Argentina hay una reaparición del conflicto a partir, centralmente, de una puja distributiva entre capital y trabajo. Y bienvenida sea esta discusión, sobre todo si se encara con responsabilidad y racionalidad, que es como se ha venido tratando. El eje de esta conflictividad (que se expresa de distintas maneras, no solamente como conflicto salarial) tiene que ver con la puja distributiva de ingreso y de poder, porque es evidente que la centralidad que empieza a ocupar el movimiento obrero, desde sus cúpulas hasta sus bases, implica pérdida de poder de alguien.

A partir de 2003 se recupera una mayor presencia sindical en las relaciones del trabajo, sostenida, entre otras razones, por el notable crecimiento del empleo formal. Al mismo tiempo, tengamos en cuenta que este es un gobierno que ha favorecido y favorece el protagonismo sindical, en una tradición histórica de participación del movimiento obrero a nivel de cúpula y, progresivamente, a nivel de base.

También influyen algunas cuestiones propias del mundo del trabajo que tienen que ver con la estructura de las remuneraciones. Paso a explicar esto último: uno de los objetivos de mediados de los años setenta fue disminuir la incidencia de los montos negociados en los convenios colectivos sobre la estructura de la remuneración. Cuando nosotros llegamos al Ministerio, el 50% de la remuneración de un trabajador surgía del convenio colectivo de trabajo, y el otro 50%, de la política de la empresa (que era decidida unilateralmente). Esto determina un impacto en las relaciones de fuerza: si el 50% de mi salario lo maneja la empresa, a la hora de tener que hacer una huelga lo voy a pensar un rato largo. Esto fue sobre todo producto de los años noventa, no era así antes. Ahora bien, como consecuencia del proceso de negociación colectiva, de la frecuencia y de la búsqueda de este objetivo que nos propusimos durante estos años, hoy más del 90% de la remuneración surge del convenio colectivo, y el 10% se determina generalmente en negociación de empresa, con la comisión interna o con el sindicato, ya no de manera discrecional. Hoy no existe, prácticamente, una empresa que genere una política salarial autónoma, porque no le queda espacio. Y esto produce un cambio en la relación de fuerza, recuperándose el rol del sindicato en la defensa del salario, situación de equilibrio que revierte aquella situación del “dos a uno” de los años noventa.

En cuanto a tu pregunta sobre el conflicto, diría que hoy este tiene mucha más intensidad, pero en cantidad se mantiene estable. Además hay una mayor cantidad de conflictos en el sector público que en el sector privado. ¿Por qué? Porque en el sector público hay situaciones muy heterogéneas, principalmente en los niveles municipal y provincial. A su vez, en cualquier relevamiento sobre los conflictos se observa que la incidencia del conflicto docente en el total, es determinante. Vale la pena señalar que Argentina es el único país en América Latina que tiene estas tres características en el sector público: afiliación sindical, libertad sindical para ejercer el derecho de huelga y negociación colectiva. Estas tres cosas juntas y con la densidad actual no lo tiene ningún país de América Latina (y en Europa, algunos). Pero a pesar de ello, el sector público no tiene eficaces sistemas de mediación ni mecanismos de resolución de conflictos debidamente aceptados y probados en el tiempo.

Así que, como una primera conclusión, diría que el conflicto laboral emerge por buenas razones: más empleo, más protagonismo sindical, más puja distributiva; segundo, que el

conflicto es fundamentalmente en el sector público. Y a su vez, estos años han dejado una marca: nunca ha habido una libertad tan absoluta en materia de conflicto laboral como en estos 11 años; con un gobierno que entiende que el conflicto es algo natural en cualquier sociedad plural, abierta y democrática, y que en todo caso hay que encontrar las mejores formas de administrarlo.

**CELAB: ¿Cómo están evaluando la evolución más reciente de la conflictividad laboral?**

**CT:** Este año puede notarse un leve incremento en la conflictividad. Y ello a pesar de que las paritarias se fueron negociando en forma más que razonable, salvo algunos casos aislados en los que primaron más los posicionamientos partidarios o sectoriales que la negociación en sí.

Esta conflictividad se explica por un hecho clave que condiciona no sólo “el conflicto” sino el sistema de relaciones laborales. Se trata de la irrupción de casi seis millones de nuevos puestos de trabajo, ocupados en un 60% por jóvenes de entre 18 y 28 años. Y todo ello en el marco de una sociedad que recuperó la política, y eso implica la participación, el debate, la movilización. Si alguien piensa que todo eso no va a impactar fuertemente en el mundo del trabajo, le aviso que está mirando otro canal. Sería bueno que tomaran nota, y en particular eso se les puede comentar a las organizaciones sindicales: más vale que aquellos que abandonaron las zapatillas para caminar las fábricas y los establecimientos recuperen otra vez aquello que un momento supo ser una representación directa mucho más fuerte. Pero en resumen, la inmensa cantidad de puestos de trabajo creados, en una sociedad movilizada, que debate, donde la política está presente, sin lugar a dudas va a generar una mayor conflictividad.

Además, la nuestra es una sociedad demandante, que alcanzó nuevos estándares de vida y va por más (salvo que creamos que realmente la Argentina está peor que en el 2001!). Está claro que hay un nivel de demanda acorde a nuevas exigencias: el empleo ya lo tenemos (más allá de las turbulencias transitorias, estamos alrededor del 7% de desocupación), las paritarias ya las tenemos, el salario mínimo también, la inclusión en la seguridad social está extendida.

Hay otro umbral desde el cual partir, para a su vez alcanzar otros umbrales. Por ejemplo, condiciones de trabajo: creo que el tema que viene en los próximos años, además de la clásica demanda por el salario, será la mejora por las condiciones de trabajo. Creo que en ese aspecto ha habido avance en estos años en los convenios colectivos de trabajo: mucha recuperación en tema de horarios, turnos, licencias, en fin, todo lo que tiene que ver con la vida cotidiana en el trabajo. Pero todavía al interior de las empresas hay ciertas prácticas discrecionales más propias de los años noventa que de los tiempos que hoy transcurren, y creo que eso va a ser motivo de conflicto. Los trabajadores y las trabajadoras tienen ganas de vivir cada día mejor: hay mucha actitud “redentora”, no solamente de izquierda o peronista, hay una participación y una demanda de mejor calidad de vida, que en otros países por ahí se procesa de otra manera, pero que en Argentina va a tener impacto en el accionar sindical general, mas allá de los encuadramientos políticos o ideológicos.



**CELAB: Recién decías que había gremios que dejaron sus lugares vacantes, que dejaron de caminar las fábricas. ¿Están viendo un proceso de cuestionamiento de las bases sindicales a las dirigencias?**

**CT:** No creo que sólo sea un problema de algunos dirigentes desatentos. Creo que hay una cuestión previa que arrancó con la dictadura cívico-militar que encarceló, mató y desapareció a cientos de dirigentes sindicales, a la que se suma el debilitamiento sindical sufrido en los '90 en Argentina y en el mundo. Eso rompió un proceso de formación natural que se daba en nuestro sindicalismo. Recién ahora se ha recuperado plenamente la dinámica laboral en Argentina. En este sentido, convencidos de la importancia del papel del sindicalismo en la democracia hemos aportado un pequeño granito de arena para contribuir a cerrar esa brecha realizando una tarea interesante desde el área de Formación Sindical del Ministerio.

Yo creo que las grandes organizaciones gremiales continúan con sus conducciones, no están libradas a su suerte. De aquellas divisiones que siempre se hacen entre dirigentes combativos, negociadores, burócratas, basistas, etc. yo prefiero sostener la idea de lo que hay hoy son dirigentes que le pueden explicar en una asamblea a los trabajadores lo que están haciendo, y dirigentes que no pueden hacerlo, aún cuando lo que consiguieron haya sido buenísimo.

Yo creo que el movimiento obrero sigue manteniendo su estructura en lo esencial, pero también que esa estructura está conmovida por lo sucedido en estos diez años. En estos tiempos de negociación colectiva una o dos veces por año, en todo establecimiento de la Argentina hay un momento en el que el conjunto de los trabajadores se reúne, ya sea en una asamblea o en el pasillo, a hablar, a discutir, a participar. Eso es la vida sindical que antes no existía, y hoy una o dos veces por año hay un reclamo, siempre pasa.

Sobre la crisis de los dirigentes sindicales hace muchos años que se habla. ¿Cuál es la diferencia con el momento actual? Que hoy los dirigentes que se han alejado de las bases quedan más en evidencia como consecuencia de esta intensa dinámica de negociación y conflicto. Ahora bien, ¿hay más "basismo"? En Argentina siempre ha habido una cuota de tensión entre algunas cúpulas y sus delegados, pero que no ha conmovido a las estructuras. Sin embargo hoy estamos frente a una realidad diferente. Por poner ejemplos menores pero concretos, hace 20 años, "desaparecían" los expedientes de un proceso electoral "trucho" en un sindicato. Hoy los expedientes los siguen los abogados de los sindicatos desde sus estudios: llaman al Ministerio y nos consultan si el expediente ya está a la firma. Esto implica mayor institucionalidad. Hoy, frente al uso de la violencia, enseguida está la televisión. Eso no quiere decir que se hayan terminado los métodos fraudulentos, o que no haya situaciones de violencia en la actividad interna de los sindicatos, no estoy diciendo que eso no exista: lo que digo es que hoy las posibilidades de torcer y modificar algunos procesos no son las mismas que antes.

Rodolfo Walsh decía en la Carta Abierta a la Junta Militar que lo que quiere la oligarquía es que la historia del pueblo siempre esté empezando, que no haya acumulación de experiencia histórica. En ese sentido, me parece que también se transformó la experiencia sindical que antes se interrumpía, se reprimía y luego reaparecía. Hoy después de 30 años se

presupone un horizonte de continuidad democrática y eso es muy importante. Por suerte! Y eso da también una idea de fortalecimiento de estas experiencias, de esas comisiones internas. Y entonces están más presentes, son más activas. Algunas están menos dispuestas a buscar acuerdos, y hacen que el conflicto sea más duro, más fuerte. Esto, obviamente, implica, para bien o para mal de los trabajadores, un desafío político para todo el movimiento obrero. Pero también para esos sectores que plantean “todo o nada” o “cuanto peor mejor”. También ellos quedan interpelados por esta nueva realidad de mundo del trabajo y por los resultados que esperan los trabajadores y la sociedad.

**CELAB: Indudablemente, la ruptura de los gremios referenciados con Moyano algún impacto tuvo sobre el escenario político y laboral. Dos preguntas al respecto. ¿Por qué consideras que se dio esa ruptura? ¿Y cómo impactó esa ruptura en la gestión del Ministerio?**

**CT:** La ruptura de Moyano tiene un fuerte componente personalista y de oportunismo más partidario que político. Yo creo que él tenía, tiene y tendrá un proyecto personal, al que termina subordinando cualquier otra consideración. Y él entendía que había llegado un punto en el que estaba con el poder suficiente de condicionar al gobierno, e intervenir en las decisiones en paridad con la Presidenta. Eso ningún gobierno democrático presidencialista lo puede permitir. Eso es una parte.

La segunda parte se relaciona con un aspecto que me llama mucho la atención que pocos se lo pregunten. En realidad, la ruptura de la CGT se produce porque la mayoría de los dirigentes sindicales no quería que Moyano siguiera siendo el Secretario General de la CGT. Moyano no podía reconstituir la conformación de la voluntad mayoritaria del movimiento obrero para que él fuera el Secretario General, esto es así de sencillo: él necesitaba 22 miembros de la Comisión Directiva para iniciar el proceso electoral, no los consiguió, inventó que eran 21, y además con 21 no le alcanzaba. El Ministerio anuló ese resultado, como correspondía. Lo que no se puede es convalidar algo que está mal hecho, que está en contra de lo que establece la Ley de Asociaciones Sindicales, que era un fraude y evidenciaba la imposibilidad de Moyano de conducir al conjunto. Si el accionar del Ministerio hubiese sido incorrecto, Moyano en 15 minutos hubiera presentado la nueva resolución de Comisión Directiva, cumpliendo con la normativa. Si él hubiera traído conformada las voluntades tendría que haberlo conseguido por mayoría. Yo lo dije en ese entonces: “esto vuelve a quedar en manos del movimiento obrero, ustedes son los que lo tienen que resolver”. No pudo porque ya no podía conducir al movimiento obrero en su totalidad.

Por otro lado, también creo que hubo cierta especulación por parte de Moyano en relación a que este era un gobierno que ya estaba de salida, y él quería buscar otro lugar donde posicionarse. Se equivocó, y tanto se equivocó que hoy no lo acompañan ni siquiera todos los gremios que lo acompañaban cuando rompió. Porque se le han ido varios: bancarios, lavaderos, televisión, pasteleros, lecheros, muchos gremios que eran del riñón del MTA se fueron, otros miran y no intervienen, se corren de la foto. Y ni que hablar en sus aventuras electorales. Pero como es un tipo muy inteligente ha encontrado otra vía para reiniciar su carrera política, que es hacer la “gran Macri”. Si Macri saltó de Boca a la Jefatura de

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, ¿por qué no de Independiente a la Presidencia de la Nación? Él sabe que en el terreno sindical le queda poco espacio para la ambición.

¿Cuánto afectó a nuestra gestión este comportamiento de Moyano? Poco, porque igual los conflictos de camioneros los tuvimos que seguir atendiendo. ¿Al gobierno lo debilitó la ida de Moyano? No, porque después de su pase a la oposición y a pesar de sus diatribas sobre nuestra supuesta falta de compromiso con los derechos de los trabajadores, nosotros seguimos trabajando e implementamos toda una batería de acciones, de políticas y de leyes que se fueron sancionando en defensa de los trabajadores: estoy hablando de la Ley del Peón Rural, de la Ley de Trabajadoras de Casas Particulares, de la Ley contra el Trabajo Infantil, de la Ley de Combate al Trabajo no Registrado. Todas son leyes que dictó y que impulsó Cristina después de que Moyano se retirara. Así nosotros, lejos de vernos condicionados, diría que seguimos igual, continuando el rumbo iniciado en 2003. Ampliamos fuerte las asignaciones familiares, se planteó una nueva moratoria para la inclusión de más jubilados, sostuvimos las paritarias y el salario mínimo, aumentamos fuerte las asignaciones familiares. Hoy todo trabajador en relación de dependencia tiene un subsidio por hijo.

Lo único que se complicó un poco más es la tensión de los conflictos colectivos de los camioneros, porque es difícil tener interlocutores que lo único que saben hacer es agraviar, insultar, descalificar. Es imposible hablar, pero en fin...

**CELAB:** Desde algunos sectores se plantea la necesidad de reformar la figura de la personería gremial y dotar de mayores atribuciones a los sindicatos simplemente inscriptos (incluso hay algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia que se refieren a ello). ¿Cuál es tu posición al respecto? ¿Crees que sería deseable una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales en ese sentido?

**CT:** Yo creo que lo mejor que ha pasado en este terreno han sido los treinta años de democracia y estos once años de –insisto- intensa dinámica sindical. Que por supuesto desmiente largamente a aquellos que pretenden sugerir que en la Argentina está afectada la libertad sindical, o que no se puede desarrollar la participación sindical. Como alguna vez me dijo el Director General de la OIT, un país como la Argentina (con 40 millones de habitantes y la población económicamente activa que tiene) tenga 1650 sindicatos con personería gremial, otros tantos con inscripción y 1.500 negociaciones colectivas que se renuevan por año, hace difícil imaginar que no haya libertad sindical.

En ese marco, por lo tanto, no estoy ni a favor ni en contra de una reforma sindical, no me parece que aporte sustantivamente a un cambio importante en la vida de las organizaciones sindicales. Creo que lo más importante es que sigamos en la dinámica de estos años: más negociación, más conflicto, más recambio, más comisiones internas. En general yo apuesto más por eso: por un cambio que se produzca al interior de la propia práctica de la acción sindical. Vuelvo a repetir, nada es comparable a estos treinta años de democracia y estos diez años de plena vigencia de la negociación colectiva y libertad sindical. Nada. Porque no pasó nunca antes, es incomparable. Antes había elecciones un año, y al otro año estaban los gremios intervenidos. Nunca se había completado un período de negociación colectiva de más de dos o tres años. Es incomparable. Entonces déjenme que yo apueste a lo que para mí

sería lo más sano, que es un cambio inevitable desde adentro, a partir de una práctica continuada y real de las relaciones colectivas de trabajo. No hay corsé posible frente a esto.

En todo caso, si tiene que haber algún cambio, que venga desde el propio movimiento obrero. Si el movimiento obrero, con motivo de los fallos de la Corte Suprema o de las Observaciones de la OIT, considera que, en defensa de su unidad o de continuar con una legítima representación de las bases, es mejor reformar la existente, a mí me parecería bien. No creo en las reformas propiciadas desde afuera, no creo en los prejuicios de muchos con respecto al real funcionamiento del movimiento obrero.

Tal vez, pero sólo tal vez, si hubiera que pensar en alguna revisión del modelo sindical, se podrían ordenar mejor los procesos electorales, dotarlos de una mayor apertura, una mayor exigencia en los padrones, en fin, aspectos que garanticen una mejor participación en la vida interna de los sindicatos.

**CELAB: ¿Hay algún aspecto de la gestión de las políticas laborales durante estos años que haya sido menos visible y sobre los que te gustaría resaltar?**

**CT:** Sí, me gustaría destacar las acciones dirigidas al tratamiento y el involucramiento de los actores sociales en temáticas que hoy forman parte de la agenda del Estado en cuanto a la ampliación de derechos y la extensión de la ciudadanía laboral. En este sentido, venimos desplegando acciones en diversos temas para poner en debate, para “desnaturalizar”, para prevenir, para generar conciencia, con un espíritu de participación social, muchas veces de tripartismo. Me refiero a temas que hoy forman parte de la cotidianeidad del mundo del trabajo y que este Gobierno ha puesto en discusión, ha hecho visible.

Por ejemplo, la lucha contra el trabajo infantil desde la CONAETI, la trata de personas y su impacto laboral colaborando junto a otros Ministerios, la exposición de la violencia laboral en una tarea codo a codo con muchos sindicatos, la puesta en evidencia y la acción preventiva en relación a las adicciones en los lugares de trabajo, junto a empleadores y organizaciones sindicales.

En otro sentido, pero con la misma lógica, las acciones de promoción tripartita del teletrabajo y su regulación, la profundización del vínculo entre la responsabilidad social empresaria y el trabajo decente. Y tantos otros que han llevado a una intensa interacción entre el Ministerio y los actores sociales a todos los niveles.

**CELAB: Supongamos que el año próximo asume un gobierno conservador, de derecha. ¿Qué de todo lo hecho en estos años en materia de trabajo creés que le sería más difícil revertir, desarticular o desarmar?**

**CT:** El estado de conciencia alcanzado por los trabajadores: esa va a ser la valla más grande que va a encontrar quien quiera dar marcha atrás en los logros alcanzados. Cristina lo repite siempre.

Creo que cualquier gobierno opositor va a querer retroceder en todo y hoy ya se escuchan muchas voces en este sentido. Que ocurra o no ocurra va a depender de la capacidad del movimiento obrero en su expresión más abarcativa, en su inteligencia, en cuidar esas

instituciones que hemos recuperado. Es difícil pensar que haya una cosa que le pueda costar revertir más que otra. Creo que las organizaciones sindicales (pero también la sociedad) ha aprendido. Como dijo Néstor Kirchner “sabemos adonde no queremos ir y también adonde no queremos volver”.

Es más fácil pensar qué cosas van a ser diferentes, y yo creo que algo que va a ser notable es que, como este gobierno, “no habrá ninguno igual, no habrá ninguno”, como dice el tango. No va a haber otro gobierno tan proclive a sostener una alianza estratégica con los trabajadores y el movimiento obrero como este. Va a ser difícil tener un gobierno que tenga la decisión política de confrontar con los poderes fácticos para seguir ampliando derechos para el conjunto de la sociedad, que garantice que las decisiones se tomen en la Casa de Gobierno. Ninguno que venga, de ningún signo que sea.

“Buenos nos harán los que vengan después que nosotros”, decía Perón. De todas formas, van a tener que esperar, porque nosotros pensamos seguir. Cuando digo nosotros, digo nuestro proyecto político. No yo, por favor... *(risas)*.