



**Universidad Nacional
de General Sarmiento**

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES 2007-2008
Acreditación de la Coneau (Resolución 320/04)

Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Sociales

Transformaciones en las relaciones laborales y modelo sindical. Una comparación entre los
sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (2003-2010)

Emanuel Ynoub

Directora: Marta Novick
Co-Directora: Cecilia Senén González

Diciembre de 2012



FORMULARIO "E" TESIS DE POSGRADO

Este formulario debe figurar con todos los datos completos a continuación de la portada del trabajo de Tesis. El ejemplar en papel que se entregue a la UByD debe estar firmado por las autoridades UNGS correspondientes.

Niveles de acceso al documento autorizados por el autor

El autor de la tesis puede elegir entre las siguientes posibilidades para autorizar a la UNGS a difundir el contenido de la tesis:

- a) Liberar el contenido de la tesis para acceso público.
- b) Liberar el contenido de la tesis solamente a la comunidad universitaria de la UNGS:
- c) Retener el contenido de la tesis por motivos de patentes, publicación y/o derechos de autor por un lapso de cinco años.

a. Título completo del trabajo de Tesis: **Transformaciones en las relaciones laborales y modelo sindical. Una comparación entre los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (2003-2010)**

b. Presentado por (Apellido/s y Nombres completos del autor): **Ynoub Emanuel**

c. E-mail del autor: **emanuelynoub@gmail.com**

d. Estudiante del Posgrado (consignar el nombre completo del Posgrado): **Doctorado en Ciencias Sociales UNGS-IDES**

e. Institución o Instituciones que dictaron el Posgrado (consignar los nombres desarrollados y completos): **Universidad Nacional de General Sarmiento e Instituto de Desarrollo Económico y Social**

f. Para recibir el título de (consignar completo):
a) Grado académico que se obtiene: **Doctor**
b) Nombre del grado académico: **Ciencias Sociales**

g. Fecha de la defensa: / /
 día mes año

- h. Director de la Tesis (Apellidos y Nombres): **Novick Marta**
- i. Tutor de la Tesis (Apellidos y Nombres): **Senén González Cecilia**
- j. Colaboradores con el trabajo de Tesis:
- k. Descripción física del trabajo de Tesis (cantidad total de páginas, imágenes, planos, videos, archivos digitales, etc.): **335 páginas**
- l. Alcance geográfico y/o temporal de la Tesis: **Argentina durante el período 2006-2009**
- m. Temas tratados en la Tesis (palabras claves): **Subcontratación laboral, negociación colectiva, conflictividad laboral, Agua y Saneamiento, Telecomunicaciones**
- n. Resumen en español (hasta 1000 caracteres): **En la presente Tesis nos hemos propuesto indagar en las transformaciones recientes de las relaciones laborales en la Argentina. Nos hemos concentrado fundamentalmente en tres dimensiones: la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la subcontratación laboral. Nos preguntamos si se han producido una modificación relevante en el llamado "modelo sindical" de nuevas demandas sindicales.**

Tomamos como estudios de caso a los sectores de Agua y Saneamiento y al de Telecomunicaciones durante el período 2006-2009, empleamos técnicas de análisis cuantitativas como cualitativas para realizar el análisis. Por una parte, realizamos un análisis comparado de los sectores. Y por la otra, indagamos en la formación y asociación entre trabajadores telefónicos subcontratados en comparación con otras experiencias similares.

Las conclusiones arribaron a la constatación de que las acciones colectivas y las nuevas organizaciones sugieren nuevas formas de representatividad modificando el modelo sindical aunque continúe vigente el sistema tradicional de relaciones laborales en su aspecto normativo.

- o. Resumen en portugués (hasta 1000 caracteres): **A presente tese pretende investigar as transformações recentes nas relações laborais, na Argentina. Concetramos-nos principalmente em três dimensões: negociação coletiva, conflitos de trabalho e subcontratação do trabalho. Perguntamos-nos se produziram uma modificação relevante no chamado "modelo sindical" de novas demandas sindicais.**

Tomamos como estudos de caso os setores de água e saneamento e telecomunicações durante o período 2006-2009, empregamos técnicas de análise quantitativas e qualitativas para realizar a análise. Por um lado, realizamos uma análise comparativa dos setores. E, por outro lado, inquirimos na formação e associação

entre trabalhadores subcontratados telefônicos em comparação com outras experiências semelhantes.

Constatamos que as acções coletivas e as novas organizações sugerem novas formas de representatividade modificando o modelo sindical ainda que continue vigente o sistema tradicional de relações trabalhistas em seu aspecto normativo.

p. Resumen en inglés (hasta 1000 caracteres): **In the present Thesis we have intended to investigate the recent transformations of the labor relations in Argentina. We have fundamentally concentrated on three dimensions: collective negotiation, labor conflict and outsourcing. We wonder if there has taken place an outstanding modification in the "union model" of new union demands.**

We took as case studies the Water and the Telecommunications sectors during the period 2006-2009, using quantitative and qualitative techniques to carry out the analysis. On one hand, we carried out a compared analysis of the sectors. And on the other hand, we looked into the formation and association among outsourced phone workers in comparison with other similar experiences.

The conclusions arrived to the verification that the collective actions and the new organizations suggest new representativeness forms modifying the union pattern although the traditional system of labor relations continues effective in their normative aspect.

q. Aprobado por (Apellidos y Nombres del Jurado):

Firma y aclaración de la firma del Presidente del Jurado:

Firma del autor de la tesis:

RESUMEN

En la presente Tesis nos hemos propuesto indagar en las transformaciones recientes de las relaciones laborales en la Argentina. Nos hemos concentrado fundamentalmente en tres dimensiones: la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la subcontratación laboral.

Considerando estas tres dimensiones como expresiones substanciales de los cambios en materia de relaciones de trabajo, desde el año 2003, nos planteamos la siguiente pregunta principal: ¿Han producido una modificación relevante en el llamado “modelo sindical” las nuevas demandas sindicales?

Tomando como estudios de caso a los sectores de Agua y Saneamiento y al de Telecomunicaciones durante el período 2006-2009, hemos empleado técnicas de análisis cuantitativas como cualitativas para realizar el análisis. Principalmente, analizamos datos cuantitativos de la conflictividad laboral y de la negociación colectiva, realizamos un análisis de contenido de distintos Convenios Colectivos de Trabajo y Acuerdos, sobre todo, en torno a la subcontratación laboral y, específicamente, empleamos la técnica de entrevista y la de observación participante para los trabajadores de Plantel externo subcontratados por la empresa Telefónica de Argentina.

Siguiendo nuestro interrogante principal, nos planteamos otras cuestiones con respecto al análisis comparado de los sectores: los actores protagonistas de la negociación colectiva y la conflictividad laboral; las cláusulas más negociadas y los reclamos principales de los conflictos; y las estrategias sindicales de los trabajadores subcontratados. Y también, sobre el proceso por el cual, en el sector telefónico, se ha formado un sindicato en torno a la problemática laboral de la subcontratación, en comparación con otras experiencias similares e indagando en cómo llegan a asociarse los trabajadores y cómo han protagonizado distintas acciones colectivas.

En la Primera Parte, planteamos y desarrollamos distintas vertientes históricas y teóricas de cómo se fue configurando histórica y normativamente el modelo sindical argentino. Y cómo fueron emergiendo cuestionamientos teóricos, como los problemas de representación y representatividad y de democracia sindical. A su vez, a partir de ello,

nos planteamos su relación con el momento histórico actual: estrategias ofensivas por parte de los sindicatos, nuevos actores gremiales y tipos de reclamos o contenidos negociados en torno a condiciones de trabajo, además de las demandas salariales.

Describimos el contexto económico actual, las políticas públicas laborales y cómo dentro de este marco, los sindicatos tuvieron y tienen un rol significativo como dinamizadores de la negociación colectiva, tanto para elevar los pisos salariales como para negociar nuevos convenios.

Planteamos los cambios, también históricos, en primer término, en relación a dos dimensiones esenciales de las relaciones laborales en la Argentina: la conflictividad laboral y la negociación colectiva. Y describimos las complejas aristas de la subcontratación laboral, primordialmente, a partir de los años '90: los cambios legislativos, las políticas productivas implementadas por las empresas y las consecuencias en las condiciones laborales para los trabajadores.

En la Segunda Parte, abordamos de manera sistemática los cambios y continuidades que se han presentado en las relaciones laborales, considerando las dimensiones antedichas, y en relación a los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones.

Primero presentamos la historia reciente de ambos sectores en lo referente a los cambios en las relaciones laborales y en la estructura empresarial. Luego realizamos un análisis pormenorizado de los cambios en las relaciones laborales a partir de las tres dimensiones en cuestión, al interior de cada sector como también comparativamente entre sectores durante el período 2006-2009

Los resultados, nos condujeron, en la Tercera parte, al análisis de conflictos “desde abajo”. De este modo, nos abocamos a analizar de manera pormenorizada las condiciones reales de trabajo de los trabajadores subcontratados, y en particular, del caso que estudiamos: el plantel externo que realiza tareas para la empresa Telefónica de Argentina. También presentamos y describimos distintas experiencias en torno a las acciones colectivas de trabajadores subcontratados producto de estudios realizados por otros investigadores.

Las conclusiones del trabajo, en primer lugar, se concentraron en los resultados del estudio sectorial. Esencialmente, en sentido comparado entre ambos sectores, descubrimos como se han tratado en el período señalado cuestiones y disputas en lo atinente a la subcontratación laboral. Mientras que en el sector de Agua y Saneamiento se tendió a canalizar la problemática por medio de la negociación colectiva, en el caso de Telecomunicaciones, se presentaron en su mayoría conflictos abiertos por encuadramientos, que quedaron al margen de la negociación formal.

En segundo lugar, encontramos que la formación de un sindicato por parte de los trabajadores subcontratados por Telefónica de Argentina, devino de la combinación de una memoria del oficio y de una memoria gremial que empezó a gestarse desde el año 2006. Y en otros casos analizados, los factores o acontecimientos que provocaron la asociación entre los trabajadores, fueron: conflictos fundantes; las estrategias creativas de acción y conflictos; el saber hacer u oficio; y los procesos de democratización al interior de los sindicatos.

Por último, el comprender el modelo sindical a partir de su desarrollo histórico, fundamentalmente, percibiendo el camino construido desde las bases, nos permitió obtener una imagen más completa del mismo. Y, de este modo, constatamos que las acciones colectivas y las nuevas organizaciones sugieren nuevas formas de representatividad modificando un modelo que no es estático aunque continúe vigente el sistema tradicional de relaciones laborales en su aspecto normativo.

ABSTRACT

In the present Thesis we have intended to investigate the recent transformations of labor relations in Argentina. We have fundamentally concentrated on three dimensions: collective negotiation, labor conflict and outsourcing.

Considering these three dimensions like substantial expressions of the changes as regards work relationships, from the year 2003, we asked ourselves the following main question: Have the new union demands produced an outstanding modification in the so called "union model"?

We took as case studies the Water and the Telecommunications sectors during the period 2006-2009, using quantitative and qualitative techniques to carry out the analysis. We mainly analyzed quantitative data of labor conflict and collective negotiation; we carried out an analysis of content of some Collective Work Agreements and Understandings, principally around labor outsourcing. And we specifically used the interview technique and that of participant observation for the workers of external staff outsourced by the company Telefónica de Argentina.

Following our main query, we thought about other questions with regards to the compared analysis of the sectors: the main characters of the collective negotiation and the labor conflict; the clauses that implied deeper negotiation and the main claims of the conflicts; and the union strategies of the outsourced workers. And we also thought about the process in the phone sector, where a union has been formed around the labor problem of outsourcing, in comparison with other similar experiences by investigating how the workers end up associating and how they have played different collective actions.

In the First Part, we outlined and developed different historical and theoretical aspects on how the Argentinean union pattern had been historically and normatively consolidating. And how theoretical questions were emerging, as for example the representation and representativeness problems as well as those of union democracy. At the same time, starting from there, we thought about their relationship with the current historical moment: offensive strategies on the part of the unions, new union actors and types of claim or contents negotiated around work conditions, besides the salary demands.

We described the current economic context, the labor public policies and how inside this framework, the unions had and still have a significant role as main characters of the collective negotiation, so much to elevate the basic salary as to negotiate new agreements.

We proposed the changes, also historical, firstly, in relation to two essential dimensions of the labor relations in Argentina: the labor conflict and the collective negotiation. And we described the complex edges of labor outsourcing, primarily, starting from the 90's:

the legislative changes, the productive policies implemented by the companies and the consequences under the labor conditions for the workers.

In the Second Part, we approached in a systematic way the changes and continuities that have been presented in the labor relations, considering the above dimensions, and in relation to the Water and Telecommunications sectors.

First we presented the recent history of both sectors regarding the changes in labour relations and in the business structure. Then we carry out an itemized analysis of the changes in work relationships starting from the three dimensions above mentioned, to the interior of each sector as well as comparatively among sectors during the period 2006-2009.

The results of this analysis drove us, in the Third part, to the analysis of conflicts "from the bottom." In this way, we concentrated on the analysis of the real working conditions of the outsourced workers, and in particular, of the case that we studied: the external staff that carries out tasks for the company Telefónica de Argentina. We also introduced and described diverse experiences around the collective actions of outsourced workers from studies carried out by other investigators.

The conclusions, in the first place, concentrated on the results of the sectorial study. Essentially, by comparing both sectors, we discovered how questions and disputes regarding outsourcing had been treated in the indicated period. Whereas in the Water sector they tried to find a solution to the problem by means of collective negotiation, in the Telecommunications sector, there mainly were conflicts opened up by frameworks that were aside the formal negotiation.

In second place, we found that the formation of a union on the part of the outsourced workers of Telefónica de Argentina resulted from the combination of trade memory and some union memory that began to grow from the year 2006. In other analyzed cases, the factors or events that caused the association among workers were: founding conflicts; the creative strategies of action and conflicts; the know how or trade; and the processes of democratization to the interior of the unions.

Finally, the understanding of the union pattern starting from their historical development, fundamentally, and perceiving the developed path from its bases, allowed us to obtain a more complete image of it. And in this way, we verified that the collective actions and the new organizations suggest new representativeness forms modifying a model that is not static although the traditional system of labor relationships continues effective in their normative aspect.



AGRADECIMIENTOS

El largo trabajo que culminó con la presente Tesis, ha sido posible gracias a las contribuciones de distintas personas. A ellos quiero agradecer particularmente.

En primer lugar, a mis padres y a Nenina por su apoyo y comprensión en este paso importante.

A mis compañeros del Programa de Doctorado, por sus aportes y comentarios tanto en los talleres de Tesis como informalmente.

Al personal del Ides, por su amabilidad y por la facilitación de las gestiones. Especialmente a Irene y Vanesa. Y a Elizabeth Jelin, Sandra Gayol, Paula Abal Medina y Karina Forcinito, por los consejos y orientación brindada.

A mis directoras, Marta Novick y Cecilia Senén González, por pensar, discutir e intercambiar intensamente ideas y propuestas sobre los temas de la Tesis.

A la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por los datos cuantitativos brindados. Particularmente, a David Trajtenberg, Héctor Palomino, Ricardo Spaltenberg, Lucila Baldi y Patricio del Corro.

A Gabriela Wyczikier, Laura Perelman, Gabriela Pontoni, Juan Montes Cató, Silvia Garro, José Paradiso, Verónica Felice, Sergio Caggiano y Ludmila Da Silva Catela, por sus aportes y comentarios.

A los abogados de los sindicatos del Sector de Agua y Saneamiento y a los representantes telefónicos en la CTA, por su guía y explicación de diferentes estrategias sindicales.

A los trabajadores telefónicos subcontratados, por su perseverancia y organización ante tantas dificultades, y su predisposición para contar su problemática.

Y a mi familia, Elena, Amadeo y Simón, a quienes dedico esta tesis y que, con comprensión y un amor infinito, me han acompañado nuevamente en la redacción de una tesis.

A todos ellos, vayan mis agradecimientos.

Buenos Aires, diciembre de 2012



*Dedicado a Elena, Amadeo y Simón, mi familia.
Por ser una unidad ante las adversidades*



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	23
LOS PASOS PREVIOS.....	23
LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	28
EL ORDEN DE LA TESIS.....	35
PRIMERA PARTE: UNA MIRADA HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES.....	37
INTRODUCCIÓN.....	38
CAPÍTULO I: LA REVITALIZACIÓN SINDICAL COMO REFLEJO DE UNA NUEVA DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES.....	39
1.1 LOS FUNDAMENTOS DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO Y SUS IMPLICANCIAS TEÓRICAS E HISTÓRICAS.....	39
1.1.1 EL PERFIL DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO.....	39
1.1.2 EL USO DE LAS REPRESENTACIONES Y LA BÚSQUEDA DE LA DEMOCRACIA SINDICAL.....	43
1.1.3 LAS SOMBRAS DEL MODELO SINDICAL: LAS EXPRESIONES COLECTIVAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.....	47
1.1.4 EL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO Y LAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	52
1.2. LA INVERSIÓN DEL MODELO: LA IRRUPCIÓN NEOLIBERAL DE LOS AÑOS '90.....	55
1.2.1 LAS CONSECUENCIAS DE LOS CAMBIOS PRODUCTIVOS Y DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MODELO TRADICIONAL DE RELACIONES LABORALES.....	55
1.2.2 ENTRE LA DEFENSA Y LA SUPERVIVENCIA: EL ROL SINDICAL.....	60
1.2.3 LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES.....	64
1.3 DE INVITADOS A PROTAGONISTAS: EL ROL SINDICAL POSTERIOR AL AÑO 2003.....	67
1.3.1 EL CAMBIO DE MODELO DE ACUMULACIÓN, ¿NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO?.....	67



1. 3. 2 LA DISPERSIÓN DEL TRABAJO Y LA BÚSQUEDA DE REPRESENTATIVIDAD.....	72
---	----

CAPÍTULO II: NUEVOS ITINERARIOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIONES SOCIALES: LA REDEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES.....78

2.1 LA PREPONDERANCIA NEOLIBERAL EN LA ECONOMÍA ARGENTINA: CONSECUENCIAS Y RETROCESOS.....	78
2.1.1 LOS GRANDES CAMBIOS MACROECONÓMICOS: LA ETAPA DE CONVERTIBILIDAD EN LOS AÑOS '90.....	78
2.2 EL FIN DE LA CONVERTIBILIDAD: LA DEVALUACIÓN DE LA MONEDA Y LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.....	80
2.2.1 DE LA RECESIÓN AL “CRASH”.....	80
2.2.2 LA SALIDA INMEDIATA.....	84
2.3 HACIA UNA REDEFINICIÓN DEL ESTADO ¿UN RETORNO AL ESTADO DE BIENESTAR?.....	85
2.4 EL ESTADO REDEFINE LA ECONOMÍA.....	88
2.4.1 LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.....	88
2.4.2 LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES.....	89
2.4.3 LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DURANTE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.....	97

CAPÍTULO III: UNA MIRADA CONJUNTA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL.....105

3.1 LA DINÁMICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	105
3.1.1 ANTECEDENTES Y ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS.....	105
3.1.2 LAS CONSECUENCIAS DEL MODELO NEOLIBERAL: DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL A LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL.....	109
3.1.3 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL CONTEXTO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO (2003-2009).....	117
3.2 EL RESTABLECIMIENTO DE LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	124

3.2.1	ALGUNOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	124
3.2.2	LAS NEGOCIACIONES DE LA DÉCADA DEL '90: UN CONTEXTO ADVERSO A LOS SINDICATOS Y UN GIRO RADICAL PARA EL MODELO SINDICAL.....	127
3.2.3	EL BOOM DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE EL AÑO 2003.....	129
3.2.4	ALGUNOS SEÑALAMIENTOS FINALES.....	135
3.3.1	LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL: UNA NUEVA PROBLEMÁTICA PARA LOS SINDICATOS.....	136
3.3.1.1	DEL TRABAJO INFORMAL AL TRABAJO PRECARIO.....	136
3.3.2	LAS ARISTAS DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL EMPLEO Y EL TRABAJO PRECARIO: UNA NECESARIA DISTINCIÓN ANALÍTICA.....	140
3.3.2.1	LA LEGISLACIÓN FLEXIBLE.....	140
3.3.2.2	LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL COMO POLÍTICA PRODUCTIVA.....	144
3.3.2.3	UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS.....	148
 SEGUNDA PARTE: UN ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES.....		 154
INTRODUCCIÓN.....		155
 CAPÍTULO IV: EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO Y EL DE TELECOMUNICACIONES: TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES Y CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.....		
4.1	EL CAMINO A LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA Y SANEAMIENTO.....	156
4.1.1	LOS GRANDES CAMBIOS EN LA HISTORIA DEL SERVICIO.....	156
4.1.2	LA CONTINUIDAD DEL MONOPOLIO NATURAL.....	157
4.1.3	LA PRIVATIZACIÓN DE OSN Y LOS CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DEL SECTOR.....	158
4.1.3.1	EL MARCO REGULATORIO.....	159
4.1.3.2	EL RÉGIMEN TARIFARIO.....	160
4.1.3.3	EL ROL DE LOS SINDICATOS DURANTE LA PRIVATIZACIÓN.....	162



4.2. CRISIS DE LA GESTIÓN PRIVADA Y COMIENZO DE LA GESTIÓN ESTATAL.....	165
4.2.1 LOS CAMBIOS EN EL PARADIGMA DEL SERVICIO PÚBLICO: ¿BIEN PÚBLICO O PRIVADO?.....	165
4.2.1.1 ORÍGENES Y CONNOTACIONES ASOCIADAS A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.....	165
4.2.1.2 LAS DEFICIENCIAS DEL SERVICIO.....	167
4.2.2.1 LOS INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES DE AASA Y EL RETORNO DEL INTERÉS PÚBLICO.....	169
4.2.2.2 LA REESTATIZACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA Y SANEAMIENTO.....	171
4.2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIA Y EMPLEO EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO.....	175
4.3 EL CAMINO HACIA LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES.....	179
4.3.1 LOS ORÍGENES DEL SERVICIO.....	179
4.3.2 LOS SINDICATOS Y LOS INDICIOS DE LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO.....	180
4.3.2.1 LAS PRIVATIZACIONES PERIFÉRICAS DURANTE EL GOBIERNO MILITAR.....	180
4.3.2.2 LOS AÑOS '80.....	182
4.3.2.3 LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES.....	184
4.3.3.1 LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	185
4.3.3.2 EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS.....	187
4.3.3.3 LAS RELACIONES INTERFIRMAS POS PRIVATIZACIÓN.....	188
4.4 LOS TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES.....	191
4.4.1 LA REDUCCIÓN DE LAS DOTACIONES.....	191
4.4.2 LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS AL FINAL DE LA DÉCADA DE LOS '90.....	192
4.4.3 EL EMPLEO EN LA ACTUALIDAD.....	193
4.4.4 LAS ACTIVIDADES Y LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS.....	194

CAPÍTULO V: LOS SECTORES DE AGUA Y SANEAMIENTO Y DE TELECOMUNICACIONES: UN ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL, INTRA E INTER SECTORIAL (2006-2009).....	199
5.1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ROL SINDICAL LUEGO DE LA REESTATIZACIÓN DEL SERVICIO AGUA Y SANEAMIENTO.....	199
5.2 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO DURANTE EL PERÍODO 2006-2009 Y SU COMPLEMENTARIEDAD CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	205
5.2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR.....	205
5.2.2 CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SENTIDO COMPARADO.....	209
5.2.3 LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA AYSA Y EL SINDICATO SGBATOS: LA PROBLEMÁTICA DE LA FLEXIBILIDAD Y LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS.....	213
5.3 LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES.....	219
5.3.1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: HERENCIAS Y AVANCES EN RELACIÓN A LOS AÑOS ´90.....	219
5.3.2 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES DURANTE EL PERÍODO 2006-2009 Y SU COMPLEMENTARIEDAD CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	226
5.3.3 LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONFLICTIVIDAD LABORAL ENTRE LOS SINDICATOS DE LA FATEL Y LAS EMPRESAS TELEFÓNICA Y TELECOM DE ARGENTINA: LA PROBLEMÁTICA DE LA FLEXIBILIDAD Y LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS.....	230
5.4 LOS SECTORES DE AGUA Y SANEAMIENTO Y DE TELECOMUNICACIONES EN SENTIDO COMPARADO.....	232
 TERCERA PARTE: LAS ACCIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS.....	 238
INTRODUCCIÓN.....	239

CAPÍTULO VI: LOS TRABAJADORES DE PLANTEL EXTERNO SUBCONTRATADOS POR TELEFÓNICA DE ARGENTINA: ACCIONES, CONFLICTOS Y DEMANDAS.....	240
6.1 UNA MIRADA SUBJETIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES.....	240
6.2 EL CAMINO HACIA LA FORMACIÓN DEL SINDICATO UETTEL: UN EJERCICIO DE LA MEMORIA.....	248
6.2.1 EL VALOR DEL OFICIO.....	248
6.2.2 LAS ACCIONES COLECTIVAS.....	250
6.2.3 LA MEMORIA GREMIAL.....	256
CAPÍTULO VII: LAS ACCIONES COLECTIVAS CONTRA LA PRECARIZACIÓN LABORAL: UN LABORATORIO SINDICAL.....	260
7.1 LA SUBCONTRATACIÓN INTERNA Y LA ORGANIZACIÓN A NIVEL DE BASE EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	260
7.2 LAS ORGANIZACIONES CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES: LAS RESPUESTAS FLEXIBLES.....	272
7.3 LAS CLAVES ORGANIZATIVAS: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA.....	276
CONCLUSIONES.....	281
UNA BREVE SÍNTESIS DE LO ANALIZADO EN LA TESIS.....	281
NUEVOS SINDICATOS, ¿NUEVO MODELOS SINDICALES?.....	286
EL “CISNE NEGRO” O LA ASOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS.....	288
BIBLIOGRAFÍA.....	293
ANEXOS.....	322
TABLAS UTILIZADAS EN LOS GRÁFICOS DE ELABORACIÓN PROPIA.....	322
ENTREVISTAS REALIZADAS.....	324
GUIÓN DE ENTREVISTAS.....	326
NOTAS PERIODÍSTICAS Y PUBLICIDAD GREMIAL.....	328
LA MANIFESTACIÓN DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN LOS MEDIOS GRÁFICOS: AÑO 2006.....	328

PUBLICIDAD INTERNA DEL GREMIO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS.....	329
COMUNICADOS DEL SINDICATO FOETRA BUENOS AIRES.....	330
IMÁGENES Y FOTOGRAFÍAS DEL SINDICATO UETTEL: AÑO 2010.....	332

ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS, GRÁFICOS Y ESQUEMAS

Tabla 1: Pérdidas de producto en cada crisis desde 1949 hasta 2005, en pesos de 1993 y porcentajes de PBI.....	83
Tabla 2: Descomposición del Crecimiento del PBI y Elasticidad Empleo Producto.....	101
Tabla 3: Huelgas en la Argentina (%). Junio de 1973-marzo de 1976.....	108
Tabla 4: Motivos de disputa. Huelgas 1973-1976.....	109
Tabla 5: Evolución de los conflictos laborales según causa de origen (Promedio de conflictos mensuales).....	111
Tabla 6: Conflictos por sector y actividad (julio de 1998/ diciembre 1999).....	112
Tabla 7: Motivos de los conflictos según sectores público y privado Período: julio 1998 / diciembre 1999.....	114
Tabla 8: Conflictos laborales en 2006, diferenciados según ámbito público/privado.....	120
Tabla 9: Conflictos Laborales 2006-2009.....	121
Tabla 10: Conflictos laborales en el ámbito estatal 2006-2009.....	122
Tabla 11: Conflictos laborales en el ámbito privado 2006-2009.....	122
Tabla 12: Porcentajes de las negociaciones colectivas no salariales que incluyen cláusulas de flexibilización referidas a jornada laboral y organización del trabajo.....	134
Tabla: 13 El empleo en el servicio de Agua y Saneamiento durante la década de los '90.....	163
Tabla 14: Inversiones previstas y ejecutadas por Aguas Argentinas. Primer y segundo quinquenio (en millones de pesos).....	170
Tabla 15: Evolución de los márgenes de rentabilidad sobre ventas y patrimonio neto de Aguas Argentinas S. A 1994-2002 (en porcentajes).....	171
Tabla 16: Cantidad de empleados al 31 de diciembre de 2008.....	173

Tabla 17: Población atendida según tipo de prestador y “cambios de manos”. Prestadores del servicio de agua y saneamiento, enero 2002 y septiembre 2006...	176
Tabla 18: Total de empleados en el sector de Agua y Saneamiento- 2009.....	178
Tabla 19: Total de empleados en el sector de Telecomunicaciones- 2007.....	194
Tabla: 20 Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo negociados según tipo de empresa-Sector Agua y Saneamiento-2006-2009.....	201
Tabla 21: Tipo de cláusulas negociadas diferenciadas por cantidad y porcentaje- 2006-2009.....	203
Tabla 22: Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo negociados según tipo de empresa-Sector de Telecomunicaciones-2006-2009.....	223
Tabla 23: Tipo de cláusulas negociadas diferenciadas por cantidad y porcentaje- 2006-2009.....	224
Cuadro: 1 Determinantes y acciones, políticas y programas aplicados.....	94
Cuadro 2: Políticas empresariales: cambios técnicos y dotación.....	163
Cuadro 3: Características comparadas entre la Negociación Colectiva y la Conflictividad Laboral – Sector de Agua y Saneamiento- 2006-2009.....	212
Cuadro 4: Los sindicatos del sector de Telecomunicaciones.....	221
Cuadro 5: Características comparadas entre la Negociación Colectiva y la Conflictividad Laboral – Sector de Telecomunicaciones- 2006-2009.....	229
Cuadro 6: Características comparadas de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, entre el Sector de Agua y Saneamiento y el sector de Telecomunicaciones- 2006-2009.....	235
Gráfico 1: Evolución de la elasticidad empleo-producto I Trimestre de 2004- I Trimestre de 2008.....	102
Gráfico 2: Evolución de la negociación colectiva: convenios y acuerdos de actividad y de empresa 1991-2009 (%).....	131
Gráfico 3: Evolución de la negociación colectiva: cantidad de convenios y acuerdos colectivos 1991-2009 (totales).....	132
Gráfico 4: Porcentaje de empleados según tipo de empresa- Agua y Saneamiento- 2009.....	179
Gráfico 5: Dotación del sector telecomunicaciones 1975-1998 (miles).....	192
Gráfico 6: Acuerdos y convenios colectivos de trabajo negociados según empresa 2006-2009 (%).....	202

Gráfico 7: Sector de Agua y Saneamiento-Categorías más negociadas 2006-2009 (%).....	204
Gráfico 8: Localización geográfica de los CCT y Acuerdos en el sector de Agua y Saneamiento 2006-2009.....	205
Gráfico 9: Conflictos laborales del ámbito estatal según actividad económica-conflictos con paro 2006-2009.....	206
Gráfico 10: Total de conflictos 2006-2009- Sector de agua, gas y luz.....	207
Gráfico 11: Conflictos con paro 2006-2009 según ámbito.....	208
Gráfico 12: Ámbito del conflicto- 2006-2009-Subsector de Agua y Saneamiento.....	208
Gráfico 13: Dependencia estatal – 2006-2009- Subsector de Agua y Saneamiento.....	209
Gráfico 14: Localización de los conflictos según provincia- 2006-2009-Subsector de Agua y Saneamiento.....	210
Gráfico 15: conflictos 2006-2009- Subsector de Agua y Saneamiento- Tipo de reclamo.....	211
Gráfico 16: Tipo de reclamos no salariales- 2006-2009-Subsector de Agua y saneamiento.....	211
Gráfico 17: Sector de Telecomunicaciones-Acuerdos y CCTs negociados según empresa 2006-2009 (%).....	224
Gráfico 18: Sector de Telecomunicaciones-Categorías mas negociadas-2006-2009 (%).....	225
Gráfico 19: Localización de la negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones 2006-2009(%).....	226
Gráfico 20: Total de conflictos en el sector de telecomunicaciones (2006-2009)...	227
Gráfico 21: Conflictos según tipo de reclamo-Sector de Telecomunicaciones-2006-2009.....	228
Gráfico 22: Tipo de reclamos no salariales-Sector de Telecomunicaciones-2006-2009 (%).....	228
Gráfico 23: Localización de los conflictos según provincia-2006-2009-Sector de Telecomunicaciones (%).....	229
Esquema 1: Mecanismos que intervienen en la realización de un alta.....	196

INTRODUCCIÓN

*¿Dónde está la sombra de un objeto apoyado contra la pared?
¿Dónde está la imagen de un espejo apoyado contra la noche?
¿Dónde está la vida de una criatura apoyada contra sí misma?
¿Dónde está el imperio de un hombre apoyado contra la muerte?
¿Dónde está la luz de un dios apoyado contra la nada?
Tal vez en esos espacios sin espacio esté lo que buscamos.*

Roberto Juarroz

LOS PASOS PREVIOS

La presente Tesis ha sido producto de un largo trayecto, por el cual se han sucedido diferentes momentos. Nos hemos planteado distintos objetivos de acuerdo con avances y traspiés en el estudio de las condiciones laborales de diferentes grupos de trabajadores. Pasando por diferentes épocas y contextos (desde el año 2001 hasta el 2010) hemos tratado de comprender el vínculo y los significados entre el trabajador y su trabajo. De este modo, hemos pasado, por ejemplo, de estudiar la vulnerable identidad de un grupo de trabajadores telefónicos ante inminentes despidos (Ynoub, 2003) a trayectorias laborales inestables signadas por la precariedad de otro grupo de trabajadores telefónicos (Ynoub, 2007), que posteriormente desplegó acciones colectivas reclamando mejores condiciones de trabajo (Ynoub, 2011).

En efecto, luego de un intenso trabajo de investigación en el que analizamos, principalmente, las trayectorias laborales de trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina (Ynoub, 2009), nos abocamos a comparar las consecuencias de su recorrido. En dicho sentido, los trabajadores de plantel externo de Telefónica¹ han logrado realizar acciones colectivas en la búsqueda y reclamo de mejores condiciones de trabajo. A la luz de nuestra primera aproximación a este tipo de experiencias, la Tesis de Maestría “Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos grupos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de

¹ Estos realizan altas, bajas y reparaciones en la telefonía fija aunque también conectan el servicio de ADSL (internet). En la tercera parte de la Tesis, describiremos con mayor de detalle su trabajo.

Telecomunicaciones (1990-2006)”, nos preguntamos al finalizar la misma, pensando en otras actividades subcontratadas, lo siguiente: ¿cuáles son las posibilidades de acción colectiva de los trabajadores subcontratados? ¿Las empresas estarían dispuestas a modificar su organización del trabajo o sus formas de competitividad? ¿Cómo se puede reconfigurar el accionar sindical en este contexto? (Ynoub, 2009).

De este modo, para continuar investigando, pensamos necesario indagar en la existencia o no de trabajadores asociados gremialmente en condición de subcontratados; y en la evolución de la negociación colectiva y la conflictividad laboral en el sector de telecomunicaciones, como así también en otros sectores donde se desarrollen procesos de subcontratación.

Intentando brindar un cuadro comparativo, nos hemos concentrado en las transformaciones en las relaciones laborales a nivel sectorial. Estas han sido estudiadas de diversas maneras a lo largo de la historia argentina, y dos *dimensiones* que se han abordado con mayor énfasis, han sido la *negociación colectiva* y la *conflictividad laboral*. Una tercera dimensión que ha surgido recientemente como relevante, emerge del análisis de los contenidos negociados y de los motivos de los conflictos: *la subcontratación laboral*.

La primera de ellas ha destacado temas como la centralización (Novick y Catalano, 1995) o descentralización de la misma (Novick, 2001; Marshall y Perelman, 2002), los aspectos novedosos o cambios en los contenidos de los convenios colectivos de trabajo (Senén González, 2004; Bisio, Battistini y Montes Cató, 2002), o su mayor dinámica en un nuevo contexto socioeconómico (Palomino y Trajtemberg, 2007).

La segunda dimensión, ha sido abordada a partir de los cambios en la estrategias o las acciones del movimiento obrero (Jelin, 1977), las respuestas ante un contexto adverso a los sindicatos (Iacona y Pérez, 2000; Gomez, 1997), las posibilidades de resistencia en los lugares de trabajo (Montes Cató, 2006), o los desafíos teóricos para definir a la conflictividad presentada a partir del año 2006 (Palomino, 2007).

Por otra parte, la tercera dimensión, ha sido una cuestión medular en lo que hace a las condiciones de trabajo en las empresas. En los últimos años, tanto en diversos conflictos

laborales como en materia de negociación colectiva, se manifiesta como la subcontratación laboral ha sido constituida como una preocupación por parte de los sindicatos en lo atinente a su asociación con la precariedad laboral (Palomino, 2008; Abal Medina, 2011; Battistini, 2010 e Ynoub, 2011).

Considerando estas tres dimensiones como expresiones substanciales de los cambios en materia de relaciones de trabajo en la Argentina, desde el año 2003, nos planteamos la siguiente pregunta principal: *¿Han producido una modificación relevante en el llamado “modelo sindical” las nuevas demandas sindicales? O en otras palabras, ¿constituyen una novedad significativa para el modelo de relaciones laborales argentino?*

En términos disciplinarios, las dimensiones estudiadas se inscriben en los debates sobre las transformaciones en las relaciones laborales en los últimos años, por ejemplo, la existencia o no de una revitalización sindical (Senén González y Haidar, 2010). Y también, en la problemática actual de la precariedad laboral asociada a procesos de subcontratación y a la formación de nuevas identidades (De la Garza, 2005a y 2011).

En primer lugar, visto como la negociación colectiva y la conflictividad laboral han sido estudiadas fundamentalmente por carriles separados, nos proponemos la tarea de conectarlas. En sentido comparado, nos interesa analizar específicamente dos sectores de la economía que dan cuenta del fenómeno. El primero es el sector de *Agua y Saneamiento*, y el otro, el sector de *Telecomunicaciones*. Los dos poseen la particularidad de constituirse como servicios públicos, aunque con una historia y acontecimientos recientes de diferente tipo. Nos estamos refiriendo a que el primer caso ha sido, hace pocos años, reestatizado, mientras que el segundo, permanece en manos privadas.

A partir del año 2003, el sector de Telecomunicaciones no fue ajeno al resurgimiento de la negociación colectiva en distintas ramas de actividad. Las principales cláusulas que comenzaron a negociarse se relacionaron con el aumento del salario y la disminución de la jornada de trabajo. También se pactaron cláusulas en los últimos CCT firmados que ponen restricciones a incorporar personal por medio de terceras empresas.

Los sindicatos del sector, más allá de sus matices, han comenzado entonces un intento por revertir, de la década pasada, el incremento de la jornada laboral, el aumento de la flexibilidad funcional, la existencia de flexibilidad contractual o numérica y la desaparición o limitación de la actuación del sindicato en la gestión interna de la empresa (Senén González y Garro, 2007).

No obstante esto, según los datos elaborados por el estudio antes señalado, los empleados por fuera de la razón social de Telefónica y Telecom que trabajan bajo la influencia de éstas empresas alcanzan, aproximadamente, el 50%² de la actividad del sector, lo cual se explica, en gran medida, durante los últimos años, por el incremento de empleados en las compañías de Telefonía móvil y las subcontratistas de obra seca o eléctrica. Adicionalmente, estos trabajadores han participado de diversos conflictos (Ynoub, 2011), y sus reclamos presentan dificultades para arribar a acuerdos por medio de la negociación colectiva (Abal Medina, 2009 e Ynoub, 2007).

El conflicto que hemos seguido de manera minuciosa, comenzó en el año 2006, y abreva también en las estrategias ofensivas desplegadas anteriormente por los sindicatos del sector. Luego de varios años, las acciones colectivas derivaron en la formación de un sindicato en el año 2010³.

En el caso del sector de Agua y Saneamiento, luego de más de una década de concesión del servicio de (desde el año 1993 cuando la empresa Aguas Argentinas asume la responsabilidad de Obras Sanitarias de la Nación), la estructura del sector se ha visto modificada, desde el año 2006, ante la retirada del país de las empresas transnacionales: el grupo Suez y Azurix. Este proceso que comenzó a gestarse en el año 2002 y que significó el resurgimiento del control estatal en el sector, nos conduce a preguntarnos por las relaciones que se han entablado entre los nuevos actores.

Si bien se creó una nueva empresa estatal, Aysa, para la región en donde se atiende a la mayor cantidad de personas, es decir, Capital Federal y 14 distritos del Gran Buenos Aires, otras empresas de Capital privado nacional han tomado protagonismo en distintas

² El porcentaje alcanza esta magnitud si se consideran todos los trabajadores de las nuevas licenciatarias, otros call centers, las agencias, locutorios y cooperativas telefónicas.

³ UETTEL: Unión de empleados y técnicos de las telecomunicaciones.

regiones del interior del país: el conglomerado nacional Roggio y el grupo Sielecki (Aspiazu, Bonofiglio, 2007).

Por otra parte, el sindicato mayoritario de acuerdo con la mayor cantidad de afiliados, SGBATOS (Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias), parte del desafío de enfrentar, junto con las empresas públicas, este “cambio de manos” en un contexto en donde el legado de la gestión privada derivó en un escenario crítico.

La total desatención por cumplir con las metas de universalización y los consiguientes retrasos en cuanto al grado de cobertura del servicio, el deterioro medioambiental, la escasa planificación integrada en la utilización de aguas subterráneas y superficiales, los desbalances hídricos, la despreocupación empresaria por la calidad del agua provista para consumo humano (Aspiazu, Bonofiglio, 2007), constituyen algunos de los principales problemas que la gestión estatal deberá enfrentar, siendo el sindicato el encargado de participar activamente de ella.

Asimismo, SGBATOS se ha propuesto negociar el encuadramiento de distintos tipos de trabajadores (de actividades fundamentalmente subcontratadas como el telemarketing, operación y mantenimiento de instalaciones de agua potable o desagües cloacales. De este modo, estos fueron encuadrados en el CCT 798/2006.

En función de nuestra pregunta principal y de acuerdo a lo descripto en ambos sectores, nos preguntamos: *¿Cuáles son los grupos de trabajadores o sindicatos que se constituyeron o se están constituyendo como protagonistas de la negociación colectiva? ¿Qué modalidades y significados adquiere y reviste el conflicto laboral en cada sector? ¿Cuáles son las cláusulas más negociadas en los CCTs y Acuerdos, y los reclamos principales de los conflictos?* Luego de los resultados del análisis, también nos hacemos preguntas en torno a los trabajadores subcontratados: *¿Qué tipo de estrategias sindicales se despliegan en cada sector de acuerdo con la diferente situación laboral de cada grupo de trabajadores tercerizados? ¿Los reclamos y acuerdos en torno a la subcontratación laboral implican transformaciones o innovaciones en las relaciones laborales de los sectores estudiados?*

En pos de responder a éstas preguntas haremos una comparación tanto intra como inter sectorial entre ambos sectores. Compararemos, principalmente, la negociación colectiva y la conflictividad laboral en la búsqueda de semejanzas y diferencias, para luego concentrarnos en los reclamos de los trabajadores subcontratados. A luz del análisis realizado, luego profundizaremos en el sector telefónico *el proceso por el cual se ha formado un sindicato en torno a la problemática laboral de la subcontratación* en comparación con otras experiencias similares en éste sector como en otros.

Especialmente, utilizando técnicas cualitativas nos preguntamos *cómo se han asociado los trabajadores y cómo han llegado protagonizar distintas acciones colectivas*. De este modo, nos planteamos el interrogante de *si el surgimiento de un sindicato de trabajadores precarizados es una excepción o si, por el contrario, existen más ejemplos cómo este que puedan representar un cambio o una novedad en el modelo sindical argentino*.

LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El análisis de las tres dimensiones planteadas nos condujo a adoptar un diseño de investigación flexible, es decir, no estandarizado (Marradi, 1996; Maxwell, 1996), que nos permitiera integrar los aspectos emergentes de la investigación a medida que los identificábamos. Esta decisión implicó una permanente revisión de los mapas conceptuales que guiaron el estudio, incorporando los conceptos de las personas que participaron del proceso de investigación, con el objeto de buscar nuevas categorías teóricas descriptivas y explicativas⁴.

Primordialmente, en función de realizar análisis contextuales y/o sectoriales, debemos definir conceptualmente que entendemos por *relación laboral*, en vistas de trazar el mapa de sus transformaciones. La misma es definida por Xavier Coller (1997), como *el campo que analiza la relación entre capital y trabajo en el centro de producción*.

⁴ El diseño no estandarizado concibe el trabajo de campo como un trabajo artesanal, que pone en juego la articulación entre la experiencia y la toma de decisiones metodológicas (Marradi, 1996). Es importante destacar, en este sentido, que se optó por realizar un trabajo de investigación comparativo entre dos sectores de la economía, con el objeto de cotejar y trascender el estudio de caso realizado en la Tesis de Maestría antedicha. Y también, en pos de construir categorías teóricas, destacamos la incorporación de otras investigaciones sobre acciones colectivas de trabajadores subcontratados en sentido comparado con nuestros hallazgos.

Esta adopta dos formas: una *institucional* y otra *informal*. La primera se desarrolla cuando los trabajadores mantienen algún tipo de negociación colectiva a través de actores institucionalizados⁵. Y la segunda, siempre existente, se refiere a los aspectos más subjetivos, informales y cotidianos de la relación laboral.

Esta segunda forma encuentra mayor relación con los conflictos laborales, que también se vinculan con la subcontratación laboral⁶. Por ejemplo, la división producida entre un núcleo de trabajadores integrado y estable y otro vulnerable y precario crea una desarticulación que no sólo produce una segmentación del mercado de trabajo sino también desigualdades, conflictos que pueden ocasionar falta de cooperación o de trabajo en equipo.

Las tres dimensiones de las relaciones laborales las abordaremos analizando a los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones. Ambos son comprendidos como *estudios de caso* en el marco del diseño de investigación. De acuerdo con Yin (1994), esta estrategia permite abordar explicaciones de cómo y por qué suceden los hechos que hacen a su complejidad y la captación de la globalidad del fenómeno. Además, nos posibilitaría mostrar también la influencia del tiempo (series temporales), lo cual redundaría, en definitiva, en un alto contenido descriptivo (Sautu, 2003).

Con respecto a este último señalamiento, el período de estudio abarca, principalmente, desde el año *2006 hasta el 2009*, coincidiendo con una década caracterizada por la reactivación económica y el incremento del empleo, que ha favorecido el resurgimiento de los sindicatos. De acuerdo con las particularidades de cada sector a los fines de nuestra investigación (la reestatización del servicio, en el caso de Agua y Saneamiento, y la emergencia de los conflictos por el encuadramiento sindical, en el caso de Telecomunicaciones, ambas circunstancias sucedidas en el año 2006) y la comparación entre ambos, hemos optado por circunscribir dicho período.

⁵ En los contenidos negociados veremos como fue surgiendo en el período estudiado, cláusulas que comprendían a los trabajadores subcontratados como también acuerdos en los cuales se estipulaban escalas salariales para éstos trabajadores.

⁶ Combinando la dimensión contractual junto con la organización del trabajo, Héctor Palomino (2000) describe el tipo de relación laboral y sus especificidades. Como modalidad de trabajo en el mercado, la subcontratación de personal implica independencia contractual con subordinación organizativa, que puede definirse como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas.

Otra cuestión fundamental que hace, en primer lugar, a nuestro *abordaje cuantitativo*, corresponde a los datos disponibles sobre conflictividad laboral elaborados por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Estos comienzan a analizarse a partir del año 2006 de manera sistemática. Por lo tanto, también por razones metodológicas hemos optado por iniciar el período de análisis en dicho año y finalizarlo en 2009 (comenzamos el análisis con los datos completos hasta este año). Aunque también haremos alusión a los años previos en materia de relaciones laborales en relación a ambos sectores.

A los datos cuantitativos sobre conflictividad laboral también se suman los de negociación colectiva, elaborados por la misma dirección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁷.

El *sentido comparado* en la elección de los casos responde a propósitos teóricos (Maxwell, 1996). La selección de los casos -sectores- pensamos que cumplimentó las metas según *muestreo por propósitos*⁸ (Maxwell, 1996).

En primer lugar, la representatividad se logró, a nuestro entender, al seleccionar dos casos “típicos” con respecto a las privatizaciones de los servicios públicos en los años ‘90. En segundo lugar, los casos presentan rasgos diferentes tomando las dimensiones analizadas: tanto la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la subcontratación laboral han tenido variantes en ambos sectores aunque también algunas semejanzas: en cada uno en particular como entre éstos. De este modo, también es posible proceder comparativamente con el objeto de generar una *teoría emergente* (Glaser y Strauss, 1969). En tercer lugar, seleccionamos casos extremos –o muy diferentes- como mencionamos en la sección anterior: un caso en donde se reestatizó el servicio y el otro

⁷ En los Capítulos III y V haremos las precisiones conceptuales de las categorías utilizadas, que pertenecen a la base de datos de conflictividad laboral y negociación colectiva (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales).

⁸ 1) Representar a los contextos, individuos o actividades seleccionadas; 2) Captar adecuadamente la heterogeneidad de la población; 3) Examinar deliberadamente casos que son críticos para la teoría en desarrollo; 4) Posibilitar las comparaciones para iluminar razones de las diferencias entre contextos e individuos.

en donde continúa la gestión privada. Y la cuarta y última meta, se logró estableciendo comparaciones subsiguientes a los dos primeras metas.

En nuestro caso, la *minimización de las diferencias* entre los grupos de comparación (sectores) ayudó a establecer el conjunto definido de condiciones bajo las cuales existe una categoría, como grado particular o como tipo, lo que a su vez establece una probabilidad para la predicción teórica.

Y la *maximización de las diferencias* entre los sectores, posibilitó la recolección de datos diferentes y variados con respecto a una categoría, manteniendo similitudes estratégicas entre ambos. La multitud de diferencias tiende a desarrollar las propiedades de categorías densamente, para finalmente integrarlas dentro de una teoría con niveles diferentes de generalidad conceptual, delimitando así el alcance de la teoría (Glaser y Strauss, 1969).

Como dijimos anteriormente, primeramente desarrollaré una estrategia de análisis cuantitativo con respecto a los sectores de acuerdo a nuestras preguntas de investigación: análisis de bases datos sobre negociación colectiva y conflictividad laboral para poder comparar ambos sectores⁹. Y también realizamos un análisis que consistió en cotejar de manera comparativa y pormenorizada distintos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y Acuerdos homologados por el Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como así también el análisis de ciertos conflictos laborales en particular¹⁰, en pos de describir los cambios, reclamos e innovaciones con respecto a los trabajadores subcontratados.

Luego, a partir de los resultados de la comparación (las distintas dimensiones de las relaciones laborales), tanto intra como intersectorial, la *maximización de las diferencias*

⁹ Con la finalidad de tener una imagen de los cambios en las relaciones laborales en ambos sectores, también describimos ciertos cambios en la estructura empresaria como así también partimos de preguntas con el objetivo de comprender las estrategias seguidas por los sindicatos: ¿a quiénes representan (colectivos y grupos de trabajadores afiliados)?, ¿qué representan (intereses y demandas que forman parte de la línea de acción sindical)? y ¿cómo representan (formas organizativas empleadas a los diferentes colectivos e intereses)? (Hyman, 1997)

¹⁰ Recurrimos también, con el objeto de comprender la dinámica de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, sobre todo con respecto al sector de agua, a los sindicatos SGBATOS (Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias) y FENTOS (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias) a distintas entrevistas a sus representantes sindicales.

entre los sectores, nos condujo a concentrarnos en los conflictos laborales protagonizados por los trabajadores subcontratados en el sector de Telecomunicaciones. De este modo, nos adentramos en las acciones colectivas y la historia reciente de los trabajadores de plantel externo subcontratados por Telefónica de Argentina, a partir de un *abordaje cualitativo*.

La perspectiva cualitativa consistió en una aproximación de pequeña escala (Glaser y Strauss, 1969) o micro para la cual se empleó la técnica de entrevista y la observación participante, con el objeto de comprender el significado de las acciones, actitudes y sentidos, tanto individuales como colectivos, vivenciados por los trabajadores.

Con dicho propósito, tuvimos la oportunidad de consultar y entrevistar a investigadores y delegados sindicales. La orientación dada por los informantes claves, nos condujo al grupo de trabajadores subcontratados por Telefónica de Argentina, el cual se convirtió en el objeto de nuestro estudio desde el año 2006.

En un primer momento, durante el año antedicho, realizamos una serie de entrevistas a los trabajadores¹¹ y seleccionamos casos heterogéneos entre sí y tuvimos la oportunidad de efectuar 11 entrevistas¹².

La orientación de las mismas, se basó, en un primer momento, en la reconstrucción de las trayectorias laborales de los trabajadores, de acuerdo con el objetivo de la Tesis de Maestría, “Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos grupos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de Telecomunicaciones (1990-2006)” (Ynoub, 2009). Posteriormente fuimos construyendo otras dimensiones de análisis.

Utilizando un guión previo, tratamos de orientar las entrevistas hacia la recomposición de trabajos, tareas, formación y proyectos laborales del entrevistado a partir de sus representaciones sociales¹³ (Alonso, 1998). De esta manera, no solamente nos

¹¹ En el Anexo Metodológico, presentamos el guión de entrevistas utilizado.

¹² Previamente realizamos consultas a investigadores y entrevistas a delegados sindicales a 8 informantes calificados: 3 investigadores, 3 dirigentes sindicales y 2 delegados de zona.

¹³ Por representación social, se entiende a los sistemas de normas y valores, imágenes asociadas a instituciones, colectivos u objetos, tópicos, discursos estereotipados, etc, que son de carácter colectivo.

enfocamos en los aspectos laborales, sino que consideramos otras dimensiones de la vida social, ya que nos interesó indagar sobre el proceso de toma de decisiones de los sujetos, en el cual las diferentes dimensiones se entrelazan y condicionan mutuamente. De este modo, se puede comprender dentro de este marco social, como se liga la situación laboral actual de los trabajadores con el pasado.

Siguiendo esta historicidad del trabajo, reconstruimos la *organización del trabajo* subcontratado intentando comprender aspectos que hacen a la memoria del saber de oficio. Motivados por la concatenación de acontecimientos, que condujeron al grupo de trabajadores a realizar acciones colectivas, inferimos y decidimos valernos de otras técnicas de recolección de datos cualitativos. Incorporamos de esta manera, la técnica de *observación participante*.

La recolección de datos comenzó a centrarse en el registro de campo a partir de la observación. La forma de recolección se elaboró de acuerdo con los parámetros diseñados por Hammersley y Atkinson¹⁴ (1994). A medida que nos íbamos familiarizando con los trabajadores y sus preocupaciones, comenzamos a realizar las entrevistas conjuntamente con la observación.

Las notas de campo confeccionadas, siguiendo estos pasos durante encuentros organizados por los trabajadores, nos brindaron una perspectiva con características propias de un trabajo etnográfico (Aguirre Baztman, 1998). El proceso conllevó las siguientes etapas durante la investigación: describir, traducir e interpretar¹⁵ (Velazco y Díaz de Rada, 1999)

¹⁴ a) Espacio: el lugar físico; b) Actor: la gente implicada; c) Actividad: una serie de acciones relacionadas entre sí que las personas realizan; d) Objeto: las cosas físicas que están presentes; e) Acto: una determinada acción; f) Acontecimiento: una serie de actividades relacionadas entre sí que la gente lleva a cabo; g) Tiempo: las secuencias que se desarrollan en el transcurso del tiempo; h) Fines: las metas que la gente intenta cumplir; i) Sentimiento: las emociones sentidas y expresadas.

¹⁵ La *descripción* permite dar cuenta de los detalles, sobre todo, de las intenciones significativas implicadas en la conducta observada. La descripción recorre lenta y minuciosamente el contexto poniendo de manifiesto una especificidad compleja, una circunstancialidad. *Traducir* es ordenar en secuencia un conjunto de comportamientos tras haberlos situado en tiempo y lugar, y presentar a los personajes. También engloba la comparación que la descripción suscita, indicando que está inserta desde la propia condición del investigador como mediador intercultural. La consecuencia de la traducción crítica es que la imagen de los "otros" puede cuestionar la imagen que tenemos de nosotros mismos. *Interpretar* quiere decir captar la variedad de significados y hacerlos accesibles situándose en el punto de vista de los actores. La interpretación es resultado del trabajo de campo como interacción social del investigador con los sujetos de estudio, y es reflejo de esa interacción.

Inmersos en el trabajo de campo, nos percatamos que nuestra observación no era en ningún modo neutral, es decir, únicamente como una captación inmediata de lo real, sino, como sostiene Guber (2004), una participación con observación, ya que el investigador comprende “desde adentro” a los sujetos que estudia. Esta concepción crea una imagen bastante ambigua con respecto al investigador, ya que ni él puede ser uno más entre sus informantes, ni su presencia puede ser tan exterior como para no afectar en modo alguno el escenario y sus protagonistas. Como dijimos, esclarecer este lugar desde la descripción, traducción e interpretación, es parte de la investigación etnográfica.

De la puesta en función de la observación participante resultó entonces, la elaboración reflexiva teórico-empírica en el seno de las relaciones con los informantes. De esta manera se pudieron detectar los contextos y las situaciones en las cuales se expresan y generan los universos culturales y sociales, en su compleja articulación y variabilidad: pudimos relatar y describir el proceso de toma de decisiones que fue conduciendo a los trabajadores, a realizar y desplegar distintas acciones colectivas durante el año 2006.

No obstante esto, a principios del año 2010, el grupo de trabajadores en cuestión volvió a manifestarse colectivamente. Y luego de varios reclamos, se decidió conformar un sindicato. Ante estos hechos, decidimos realizar nuevas entrevistas¹⁶ con el fin de saber qué había acontecido en los años recientes para que los trabajadores tomaran estas decisiones.

A la luz de estos acontecimientos, comenzamos a indagar, como explicitamos en el apartado anterior, si el surgimiento de distintas acciones colectivas de trabajadores subcontratados nos permitiría expresar una *teoría emergente* en torno al modelo sindical argentino. Para ello realizamos adicionalmente una comparación con otras experiencias similares intentando clarificar cierta lógica común de las acciones colectivas.

En definitiva, desarrollamos un diseño que integró técnicas cuantitativas y cualitativas (Vasilachis de Gialdino, 1992). La combinación de las diferentes perspectivas

¹⁶ Entrevistamos a representantes de la CTA (Central de trabajadores de la Argentina), central en la cual inscribieron los trabajadores su sindicato. Y también a trabajadores que ya habíamos entrevistado en el año 2006, en la búsqueda por conocer que había sucedido desde aquel año.

presentadas, observaciones y fuentes de datos, que realizamos durante el proceso de investigación, corresponden a una *triangulación de datos* (Denzin, 1978 y Vasilachis de Gialdino, 1992).

Las miradas complementarias hacen posible superar los sesgos propios de un único método o enfoque seguido por una investigación (Oppermann, 2000; Smith, 1975). Por consiguiente, la única forma de evitar el sesgo, es integrando las distintas fuentes y perspectivas (Vasilachis de Gialdino, 1992). La visión agregada de la aplicación de diferentes miradas, constituyó la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos sobre un mismo fenómeno y permitió aprovechar los puntos fuertes de cada una de ellas y cruzar datos (Jick, 1979).

EL ORDEN DE LA TESIS

Con el propósito de ordenar y describir el presente trabajo de investigación, presentamos una estructura diseñada en tres partes:

La *Primera Parte* engloba los *debates teóricos*, las *referencias histórico-contextuales* y las *dimensiones analizadas*. En el *Capítulo I*, intentamos dar cuenta del recorrido histórico del modelo sindical argentino a luz de diferentes debates en torno, por ejemplo, a la representatividad, democracia sindical, y planteamos diferentes preguntas en relación a sus posibles transformaciones.

En el *Capítulo II*, describimos el contexto de recuperación económica y social iniciado en el año 2003 en la Argentina. Destacamos las principales políticas públicas laborales y su incidencia en los indicadores de empleo, las políticas de ingresos vinculadas con el aumento de los salarios y los cambios en la legislación laboral que, fundamentalmente, alentaron una mayor dinámica de la negociación colectiva.

En el *Capítulo III*, relevamos los cambios significativos en la historia de la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la subcontratación laboral en la Argentina. En el caso de esta última, señalamos también su asociación con la precariedad y la flexibilidad laboral.

En la *Segunda Parte*, analizamos la *negociación colectiva* y la *conflictividad laboral* en los sectores bajo estudio. En el *Capítulo IV*, abordamos el desarrollo histórico de los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones. Describimos, sobre todo, los “cambios de época” que hacen a los “cambios de manos” de los servicios, como la estructura empresarial y las transformaciones en las relaciones laborales.

En el *Capítulo V*, nos concentramos en el análisis cuantitativo de la negociación colectiva y la conflictividad laboral en ambos sectores durante el período 2006-2009. Indagamos en estas dimensiones de manera comparativa intra sector como inter sectorialmente. Y también destacamos algunas diferencias cualitativas entre Acuerdos y CCTs y conflictos, especialmente, en referencia a la subcontratación laboral.

En la *Tercera Parte*, realizamos un análisis micro a partir del seguimiento de una experiencia colectiva de trabajadores subcontratados que hemos estado estudiando desde hace varios años, y un análisis de otras experiencias similares. En el *Capítulo VI*, indagamos en el recorrido de la historia del grupo trabajadores subcontratados por Telefónica de Argentina, observando los hitos constitutivos de su memoria a partir de la reconstrucción de su organización del trabajo y de sus experiencias de organización que derivaron en la formación de un sindicato.

En el *Capítulo VII*, nos abocamos a la comparación de distintas acciones colectivas de tipo sindical con respecto al reclamo de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores subcontratados. Y extrajimos algunas cuestiones comunes que hacen a la organización de este tipo de trabajadores.

Las *Conclusiones* de la presente investigación, comprenden los principales aportes y los hallazgos, a nuestro criterio, relevantes en relación a las tres dimensiones de análisis, la comparación de los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento y las acciones colectivas de distintas experiencias de trabajadores subcontratados. Además, incluimos en este apartado, algunas consideraciones con respecto a las posibles transformaciones que hacen al modelo sindical a la luz de distintos planteos teóricos.

PRIMERA PARTE
UNA MIRADA HISTÓRICA DE LAS RELACIONES
LABORALES



INTRODUCCIÓN

En esta primera parte nos concentraremos, sobre todo, en los “cambios de época” de las relaciones laborales en la República Argentina desde una perspectiva histórica, para arribar a nuestras preguntas teóricas y sectorialmente planteadas en la introducción.

En el Capítulo I, como se dijo desarrollaremos la construcción histórica del modelo sindical argentino y sus transformaciones recientes (haremos hincapié en los servicios públicos). También haremos mención, en su aspecto normativo, al modelo de relaciones laborales argentino.

Pretendemos elaborar, en primer lugar, a la luz de investigaciones recientes, diferentes matices que hacen a su imagen, como por ejemplo, el papel de las comisiones internas a nivel de las bases sindicales y los debates en torno a su representatividad y a la democracia sindical. Esto nos ayudará a comprender el contexto actual de reactivación económica iniciado en el año 2003 y el resurgimiento de las acciones ofensivas por parte del actor sindical.

Dicho contexto o marco, será abordado en el Capítulo II con el objeto de remarcar los cambios tanto en la normativa laboral como en las políticas públicas que favorecen el nuevo rol sindical.

En el Capítulo III, nos concentraremos también desde una perspectiva histórica en las tres dimensiones de análisis con respecto a las relaciones laborales. Tanto en el tratamiento de la conflictividad laboral como de la negociación colectiva remarcaremos antecedentes de distintas investigaciones con el objetivo de comprender la relevancia del contexto actual y del periodo específico que vamos a analizar: 2006-2009. Con respecto a la subcontratación laboral, nos concentraremos en tres aspectos que hacen a su asociación, más recientemente, con la precariedad laboral: los cambios en la legislación laboral, las políticas flexibles implementadas por las empresas y las consecuencias para los trabajadores y los sindicatos.

Este mapa de “contexto” nos proporcionará un marco para el análisis sectorial que desarrollaremos en la Segunda Parte.

CAPÍTULO I

LA REVITALIZACIÓN SINDICAL COMO REFLEJO DE UNA NUEVA DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 LOS FUNDAMENTOS DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO Y SUS IMPLICANCIAS TEÓRICAS E HISTÓRICAS

1.1.1 EL PERFIL DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO

Transitando episodios y etapas conflictivas, el *modelo de relaciones laborales argentino*, posee en sus rasgos esenciales cualidades aparentemente inalterables, y ha sido sustentado con una fuerte relación con el Estado. Desde el marco jurídico hasta las sanciones de fuerte normativa social y convencional (Novick, 2001), éste último se constituyó como preeminente sobre la relación entre los trabajadores y las empresas.

El contexto fundacional del modelo nos conduce a la década de 1940 durante el auge y consolidación del peronismo, por el cual, una gran parte de la población, accedió por medio del trabajo a la ciudadanía social (James, 1990). Las pautas del estado de bienestar adaptadas a la Argentina conectaban las transformaciones económicas con el bienestar social producto de un empleo que otorgaba beneficios sociales. El proceso de industrialización profundizado durante dicha década, se basó en la sustitución de importaciones con una fuerte protección aduanera y no arancelaria. Al mercado interno eran dirigidos la producción de bienes de consumo no duraderos y, en menor medida, de bienes simples de consumo duraderos, producidos mediante un ventajoso sistema fiscal y cambiario, energía barata y apoyo crediticio con bajas tasas de interés (Neffa, 1995).

El rol político asumido por el Estado consistía en fiscalizar y encauzar los acuerdos a su medida. Es decir, conforme a los ciclos de la economía y al equilibrio de los actores ante eventuales conflictos políticos. De este modo, se arribaba a canales institucionales que favorecían una negociación centralizada, y comprendía fundamentalmente a las cúpulas de los sindicatos y de las cámaras empresarias.

De acuerdo con Adrián Goldín (2001), el sistema como construcción política estaba sostenido por una intervención en las instituciones por parte del estado, advertida en:

1. La formación y criterios de actuación de los actores sociales (control de los estatutos sindicales, inscripción de los sindicatos, otorgamiento de la “personería gremial” a un único sindicato que de tal modo goza en exclusividad de la mayoría de los atributos propios de la condición sindical, solución de las disputas de representación entre los sindicatos, autorización estatal para la retención e ingreso de las cotizaciones sindicales por parte de las empresas, supervisión de los procesos electorales, aptitud para disponer la supresión de la personería gremial, etc.);
2. El tratamiento de los procesos de negociación colectiva (reconocimiento de la representatividad del sector empresario, formación de las comisiones negociadoras, resolución de las disputas en la formación de la voluntad de cada uno de los sectores, orientación del procedimiento de negociación, contralor de legalidad y de *oportunidad* de los convenios, otorgamiento o denegación de su homologación y consiguiente entrada en vigencia, extensión de los convenios, rol arbitral en las comisiones paritarias de interpretación de los convenios, etc.);
3. El desarrollo del conflicto (calificación de la legalidad o ilegalidad de la huelga, atribuciones en materia de conciliación obligatoria y arbitraje obligatorio en los conflictos, tratamiento de los conflictos en los servicios públicos y en la fijación de prestaciones mínimas, etc.).

El intervencionismo administrativo se apoyaba sobre un entramado normativo correlativamente denso que tanto enmarcaba las relaciones individuales del trabajo como las colectivas (es destacable con respecto a los temas a abordar en los próximos capítulos, sobre todo en el 3, la imposición de restricciones a la acción colectiva), orientado a asegurar la presencia estatal, la centralización y la concentración de las relaciones colectivas, y la figura excluyente del sindicato único (Goldín, 2001).

Este *sindicalismo tradicional*, como ente corporativo, ligado al “Estado de Bienestar”, se caracterizó por presionar sobre las políticas económicas. También poseía un rol importante en materia de fijación de remuneraciones a través de cláusulas que asociaban

los criterios de aumentos salariales con las tasas de inflación y el costo de vida. El sistema resultante de la relación entre los distintos actores, promovía el mantenimiento de los niveles de empleo conjuntamente con incrementos en la afiliación sindical lo cual redundaba en mayores aportes a los sindicatos y en consecuencia, en una creciente acumulación de poder en el marco de las relaciones laborales.

Los sindicatos se estructuraron en dos niveles: el nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados; y a nivel de cúpula, a través de una dirigencia que centralizaba las negociaciones colectivas en lo referente a los salarios y a las condiciones de trabajo¹⁷. Las primeras, con mayor o menor grado de autonomía, fueron las encargadas de defender los institutos laborales y de cumplir los convenios colectivos de actividad –más adelante, veremos otras aristas con respecto a rol desempeñado por las comisiones internas-.

De acuerdo con Marta Novick (2001), los rasgos “centrales” de la identidad de este modelo de organización sindical puede caracterizarse como:

a) Un actor que se constituyó cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados. La prestación de salud, a través de obras sociales controladas por los sindicatos, actividades como turismo, útiles escolares, etc., se conformaba en los vínculos centrales con sus afiliados. Se trataba de relaciones de carácter diferente a aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad “clasista”. En ese sentido, la solidaridad que se construye está muy vinculada a esta figura prestadora de servicios. De acuerdo

¹⁷ Mediante la promulgación del Decreto-Ley 23852 –sucedía al decreto 2669 de 1943- de 1945, se institucionalizó el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Las características básicas del modelo sindical “tradicional” aparecían en la legislación: la regulación de la personería gremial. Quedaba de esta manera diluida “toda posibilidad de establecimiento de una representación de doble canal, como la existente en Europa, que da lugar a la convivencia de una representación sindical y otra obrera. En el modelo argentino, estas dos vías se fusionarían a través del mecanismo de la elección del representante de personal en el seno de la empresa, quien tiene la obligación de estar afiliado al sindicato con personería gremial” (Battistini, 2010:6).

Mientras que, en la actualidad, la actividad sindical argentina se encuentra regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley Nacional N° 23.551, sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988 a través del Decreto N° 467. Esta ley distingue tres formas posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: a) los sindicatos o uniones - organizaciones de 1er grado; b) las federaciones – organizaciones de 2do grado que agrupan asociaciones de primer grado; c) confederaciones –organismos de 3er grado integrados por las federaciones.

con distintos autores (Rosanvallon, 1988, Catalano, 1999 y Novick y Tomada, 2000) este tipo de vínculo creado por el sindicato no crea una identidad social y profesional (producto de la representación colectiva de los intereses de los trabajadores) sino que el sindicato fomenta un tipo de asociación instrumental como prestador de servicios.

b) El convenio colectivo centralizado constituía la expresión más clara de este sistema de regulación. El convenio de actividad con un sindicato nacional único por actividad era el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción que, sorprendentemente, se mantenía como “eje” del modelo, independientemente de las suspensiones que los sucesivos gobiernos (los civiles basados en causas económicas y los militares en motivos políticos) aplicaron sobre la negociación colectiva. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo era parte central de un “sistema” de relaciones laborales.

c) El modelo económico sustitutivo de importaciones y la organización del trabajo vigente y un “prototaylorismo”, caracterizado así por estar más centrado en el disciplinamiento que en la productividad (Novick y Catalano, 1992), en la medida en que la rentabilidad provenía de mecanismos reguladores estatales, favorecía el mantenimiento y crecimiento del empleo. El sindicalismo no intervenía sobre el proceso de trabajo ni era éste tema de negociación; en cambio podía debatir acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de los ritmos de producción, pero ni la organización ni el proceso de trabajo eran los ejes de su estrategia. Poco se tematizaba la profesionalidad, la forma de organizar el trabajo, las nuevas fuentes de productividad y de control social y productivo (Catalano, 1999).

d) La estructura organizativa por niveles, la figura del sindicato único por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, constituían el cuarto pilar que garantizaba el sistema de relaciones laborales e, incluso, el poder cupular del sindicalismo.

Expresado de acuerdo con estas características el modelo sindical quedaría afianzado e identificado de manera *centralizada*: en la administración de servicios sociales, la negociación colectiva por rama de actividad a través de un convenio único, las demandas salariales por aumentos de productividad y la confederación como participante de las decisiones macroeconómicas.

Planteado arquetípicamente el modelo de relaciones laborales argentino, podemos interrogarnos sobre su puesta en práctica y las consecuencias que ha producido, principalmente, en el vínculo entre el conjunto de los trabajadores y sus representantes: ¿Es posible reproducir una negociación colectiva centralizada, distanciada de las problemáticas situadas en los ámbitos laborales? Los trabajadores, ¿En qué medida adhieren o adhirieron a las prerrogativas brindadas por la afiliación sindical como principal función de sus representantes? El contenido de las negociaciones colectivas, ¿únicamente o esencialmente puede descansar sobre las demandas salariales? ¿Qué sucede con éstas cuando la economía se encuentra en una etapa recesiva? Y anticipándonos, en un contexto más cercano en el tiempo, ¿qué ocurre cuando la desocupación, la precariedad y la exclusión social alejan a gran parte de los trabajadores del empleo formal y dejan a los sindicatos sin una parte significativa de sus afiliados?

1.1.2 EL USO DE LAS REPRESENTACIONES Y LA BÚSQUEDA DE LA DEMOCRACIA SINDICAL

Comenzando a responder a los interrogantes antedichos, no de modo definitivo, sino con la intención de destacar algunas definiciones y posiciones de relevancia para nuestra investigación, indagaremos, en primer lugar, en aspectos recientemente estudiados en torno a los mecanismos de representación¹⁸ y a la emergencia de procesos de construcción política basados en supuestos democráticos al interior de los sindicatos.

De acuerdo con Adrián Goldín (2001), la forma descripta de cómo se ha estructurado el sistema argentino de relaciones laborales, es decir, no a partir o en base a las representaciones sindicales en la empresa, en el ámbito laboral, sino desde la formación de sindicatos de base amplia y conforme al acto de afiliación a los mismos, ha debilitado esas representaciones y la consecuente pobreza de la relaciones en ese nivel. De este modo, se promovería, fundamentalmente, una integración instrumental del trabajador al sindicato mediante la obtención de ciertos beneficios sociales.

¹⁸ Para el caso de los sindicatos, la representación está vinculada al orden formal, y “alude a la potestad legal, obtenida automáticamente por contar con la personería gremial, que permite acceder a la representación formal colectiva para la firma de convenios, acuerdos, etc., mientras que el concepto de representatividad – referido a un plano de contenido político- señala la aptitud que poseen los representantes de canalizar las demandas de los trabajadores, cualidad que no se desprende naturalmente de sus prerrogativas legales.” (Ventrici, 2009: 26)

El distanciamiento producido por los delgados canales que comunican a los trabajadores y a la dirigencia sindical es analizado por Osvaldo Battitini (2010), también en términos de representación pero concomitantemente de acuerdo con una determinada identidad. Según el autor, el ejercicio mismo de los canales de representación implica un distanciamiento, en la medida en que la identidad del “representado” es transformada y ampliada por el “representante”. En este sentido, por ejemplo, la representación sindical implica que la elección del delegado resulta de la separación de uno de los trabajadores del grupo que compone junto a otros, en una empresa, rama o profesión, al cual se le adosa el atributo de ejercer la representación del conjunto. Y en el caso de la identidad de una organización, como puede ser un sindicato, si trata de reflejar, desde su constitución los intereses de los individuos que la crearon, con el tiempo, algunos aspectos de dicha identidad comienzan a distanciarse de aquellos originarios.

Otros autores (Schmitter, 1992, citado por Bensusán, 2000 y Radicciotti, 2012) complejizan aún más el ejercicio de la representación en la actividad sindical. Proponen que en vez de “representación de intereses” se tendría que hablar de “intermediación de intereses”, ya que no solamente es imposible que se transmitan fielmente las demandas de los representados, sino que las organizaciones deben, además de expresar los intereses de sus miembros, muchas veces “enseñarles” a éstos cuáles son sus intereses y cumplir funciones gubernamentales propias de la administración de cualquier entidad organizativa.

Entonces, al igual que las distancias que puede haber entre el representante y sus representados, similares características se pueden encontrar entre una organización representativa –o intermediaria- y sus representados, aunque, además, las distancias pueden ser mucho mayores: por acción de los dirigentes y del aparato sindical. Como mencionamos anteriormente, un rasgo esencial del sindicalismo tradicional, en su aspecto reivindicativo de la representación obrera, es su constitución como agencias de servicios, y en su aspecto proveedor, en agencias de asistencia social. De este modo, la dirigencia sindical ha ido alejándose de su función de construcción de identidad social con respecto a los intereses colectivos que representa.

No obstante, la burocratización de la cúpula sindical, entendida como distanciamiento entre bases y dirigencia, resulta poco explicativa de una relación en la cual dicha distancia es inherente al proceso que le da sentido. Es decir, adscribiendo al planteo de Battistini (2010), el proceso de representación implica en sí mismo un distanciamiento. Con mayor precisión, “podemos afirmar que cuanto menor es la distancia entre la identidad de la organización y la del grupo representado, menores van ser las contradicciones entre ambos. En el momento en que esa distancia comienza a ser cada vez mayor, las identidades se separan hasta desconocerse” (Battistini, 2010:22).

Para el caso de los delegados, el representante puede lograr autonomizarse del representado y hasta del lugar que le otorgó el sentido primero a su existencia: el espacio de la actividad laboral: “Cuando el representante asume mayor poder que el otorgado, en el momento en el que el trabajador cede su derecho a representación, sin que resten lazos identitarios entre uno y otro y perdiendo el primero su capacidad de veto o revocación del mandato, lo que se produce es la enajenación de todo o la mayor parte del poder del trabajador”.

Al desaparecer la función de construcción de identidad común del sindicato (Catalano, 1999 y Battistini, 2010), y al enajenar el poder de los trabajadores, los delegados, eventualmente, gozarían de la libertad de asumir funciones de control y disciplinamiento sobre los trabajadores. Por consiguiente, una de las principales consecuencias de la debilidad en términos de representación, constituye la falta de defensa ante cambios o modificaciones en la organización del trabajo que perjudiquen a los trabajadores.

Ante este panorama adverso en términos de representación de los intereses de los trabajadores en su conjunto, ¿Es posible modificar el modelo establecido? ¿De qué modo los trabajadores podrían obtener mayor representatividad? Indudablemente, este tipo de preguntas se corresponden con el debate sobre si es posible o no la *democracia sindical*.

Patricia Ventrici (2009), plantea la centralidad de este tema en pos de conocer el modo de construcción de las organizaciones sindicales, y cómo en ellas se concentra y distribuye el poder. Siguiendo a Novelo (1997), la autora plantea que la democracia

sindical, como forma de organización sindical, *existe cuando la voluntad mayoritaria busca crear espacios que permitan discutir, aprender e intervenir en el control y gestión de la producción*. Postulada de esta manera, se intenta caracterizar a la democracia sindical como un proceso dinámico de construcción y distribución de poder al interior de los sindicatos, de desarmar el control monopólico que ejercen las cúpulas y no en términos técnicos o meramente institucionalistas (Ghigliani, 2009; Ventrici, 2009). No obstante esto, de la definición destacamos cómo aparece en el epicentro de la discusión *la producción y la organización del trabajo*. Veremos en la tercera parte de la tesis, cómo esta se constituye como nudo sensible para la defensa de derechos contractuales y, en términos de representación y representatividad, como argumento para la búsqueda de un nuevo encuadramiento sindical.

Entre las distintas posturas citadas, existe, por una parte, la “pesimista”, integrada por autores como Sydney y Beatrice Webb (2004), Robert Michels (1959) y Seymour Lipset (1963). Estos, sintéticamente, investigaban el funcionamiento interno de distintas organizaciones –en particular los sindicatos-, refiriendo como a pesar de valores democráticos tiende a surgir una burocracia que detenta la mayor parte del poder, proceso por el cual se logra cierta estabilidad en la organización. La concentración de poder sería entonces inherente a las mismas organizaciones (proceso similar al que se daría con el ejercicio de la representatividad).

Por otra parte, una tendencia que cuestiona la postura pesimista, Stepan-Norris y Zeitlin (1995), sostienen, en base a un estudio de los contenidos de una gran cantidad de convenios colectivos de trabajo, que los sindicatos con una constitución democrática, con una oposición institucionalizada y una activa participación de sus miembros, tienden a conformar una comunidad política de referencia para los trabajadores, que genera una importante solidaridad de clase y sentido identitario entre los miembros y sus líderes (Stepan-Norris y Zeitlin, 1995: 829, citado por Ventrici, 2009). Por consiguiente, el reflejo institucional se plasma en acuerdos más favorables para los trabajadores que aquellos conseguidos por sindicatos con oligarquías estables. Además, otro hallazgo relevante fue que los sindicatos democráticos logran influir sobre las condiciones del proceso de producción y aumentar el control de los trabajadores sobre el mismo, adquiriendo los trabajadores, experiencia para negociar con el actor empresario.

Ahora bien, hasta el momento hemos planteado las implicancias conceptuales y teóricas sobre la representación en relación al modelo sindical tradicional o, en otras palabras, en cómo se sustenta una determinada concentración de poder pero también cómo complementariamente se produce un consenso. Sin embargo, ¿Este modelo se ha instalado de manera monolítica en la historia de las relaciones laborales en la Argentina? En caso contrario, ¿Qué ocurre cuando los trabajadores o los representados no se ven reflejados en sus dirigentes? (Radiciotti, 2012)

1.1.3 LAS SOMBRAS DEL MODELO SINDICAL: LAS EXPRESIONES COLECTIVAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

En un artículo en el cual se revisa la categoría de “trabajo” en el marco de las relaciones laborales, en los análisis producidos por la sociología argentina (Catalano y Novick, 1995), muestra como se pensaba a los trabajadores como unidades homogéneas, a través de la configuración de, por ejemplo, el “movimiento obrero” o la institucionalización de los asalariados: los “sindicatos”. Durante la gestación y consolidación del modelo tradicional de relaciones laborales, desde una perspectiva historicista, se indagaba en las opciones políticas, ideológicas o partidarias del sindicalismo. Esta perspectiva descuidaba temas como la organización del trabajo y la comprensión del trabajador como sujeto social, que sólo puede ser captada a través del contacto del investigador con los actores sociales.

Acercándonos a esta última orientación, con el objeto de analizar contextos recientes del mundo del trabajo, caracterizaremos brevemente cuáles han sido las problemáticas emanadas desde el lugar de trabajo, representadas por los distintos cuerpos de delegados o comisiones internas a partir de la instauración del modelo de relaciones laborales argentino.

Durante los dos primeros gobiernos peronistas, simultáneamente a la instauración y consolidación del modelo de relaciones laborales argentino, la profundización del proceso de sustitución de importaciones por primera produjo una mayor participación del sector industrial que el agropecuario. A su vez, la expansión de la sindicalización se tradujo en el paso de 877.330 trabajadores sindicalizados en 1946 a 2.256.580 en 1954

(Doyon, 2002). “En este marco se promovió una redistribución progresiva del ingreso de alrededor de diez puntos porcentuales, con lo que el ingreso llegó a estar dividido, en 1954, en partes iguales entre el capital y el trabajo, al tiempo que se produjeron importantes transformaciones en el acceso de los trabajadores y sus familias a la educación, la salud y una amplia gama de derechos sociales” (Basualdo, 2010: 260).

Consecuentemente, el crecimiento del mercado interno estuvo propulsado por gran parte de la clase trabajadora. Los beneficios obtenidos en este contexto, eran defendidos en los lugares de trabajo a través de la instauración de instancias de representación directa de los trabajadores. De acuerdo a las investigaciones disponibles, esto se evidenció en los convenios colectivos firmados en esa época, que contenían cláusulas que garantizaban el reconocimiento de las comisiones y aseguraban a los delegados la estabilidad en su empleo tanto durante como después del ejercicio de sus funciones (James, 1981, citado por Basualdo, 2010)

De acuerdo con la historiadora Victoria Basualdo (2010), en este período, las comisiones internas adquirieron importancia en varios sentidos:

- 1) Jugaron un papel decisivo para promover un grado tan elevado de afiliación en un período tan corto.
- 2) Permitieron comenzar a garantizar una efectiva aplicación de la legislación laboral, y de los acuerdos colectivos firmados por los sindicatos, estableciendo un canal directo y continuo de comunicación entre las organizaciones sindicales y los trabajadores.
- 3) Transformaron profundamente las relaciones en el ámbito de la producción, otorgando a los trabajadores el derecho a tener representantes reconocidos por la patronal y con protección contra despidos y represalias.
- 4) Y tuvieron un papel importante en la dinámica del conflicto sindical. Por un lado, en el caso de medidas convocadas por parte de los líderes sindicales, las comisiones permitían lograr la adhesión y participación de los trabajadores de base. Por otro, las instancias de representación de base permitían generar y sostener conflictos desde la base, superando a las dirigencias.

No obstante esto, la investigadora sostiene que las comisiones internas comenzaron en ese momento a cumplir una función contradictoria. “Por un lado, promovían la

organización de la clase obrera a través de representantes directos, protegidos y reconocidos institucionalmente, que podían sostener demandas frente a las patronales y ejercer presión sobre los dirigentes sindicales locales, provinciales y nacionales. Por otro lado, las comisiones internas permitían transmitir directivas de los dirigentes a los representantes más directos y a la base y fortalecer la llegada y la capacidad de organización y movilización, pudiendo convertirse, potencialmente, en una instancia de control y supervisión de los trabajadores de base por parte de los dirigentes sindicales jerárquicos, que a su vez tenían una relación estrecha con el Estado” (Basualdo, 2010: 263).

Este tipo de contradicciones y tensiones se acentuaban cuando aumentaba la producción industrial. Por ejemplo, durante el segundo gobierno de Perón, cuyos lineamientos económicos, expresados en el Plan Quinquenal de 1952, buscaron cambiar el eje desde la producción de artículos de consumo hacia la de bienes intermedios y de un sector de bienes de capital, se comenzó a considerar prioritario garantizar un incremento de la productividad laboral (Doyon, 2006, citado por Basualdo, 2010).

En esta primera etapa, este tipo de enfoques en investigaciones centrada en la existencia y desarrollo de instancias de representación directa en los lugares de trabajo, tiende a cuestionar la concepción de una movilización estructurada, controlada y jerárquica de la clase obrera correlativa con la pasividad de los trabajadores de bases (James ,1990).

De hecho, la movilización de los trabajadores fue importante en el comienzo y hacia el final de los gobiernos peronistas. Como señala Doyon (2002), el desarrollo político y social de la Argentina iba a tener que incorporar las acciones de los trabajadores.

Las movilizaciones y reclamos, lejos de demostrar una pasividad de las organizaciones de base fueron la piedra basal de otros movimientos en los años '60, estableciendo una suerte de continuidad. Y como señala James (1990), esa ideología se reflejó perdurable e inevitablemente en los lugares de trabajo. Las “consignas relativas a la “dignidad del trabajo”, la “humanización del capital”, la “responsabilidad social del empleador”, fueron concretamente interpretadas por el obrero en función de la capacidad que él tenía, bajo Perón, para controlar en mayor o menor grado su vida en el taller o en la

planta, o al menos para limitar las prerrogativas de la parte patronal en esa esfera (Basualdo, 2010: 268).

Durante los años subsiguientes, la presencia y acción de los delegados y las comisiones internas en los lugares de trabajo continuaron activas. Los distintos gobiernos de facto, como así también la proscripción del peronismo, implicaron reacciones de diverso tipo en los espacios de trabajo y estrategias innovadoras ante políticas que amenazaban las condiciones laborales de los trabajadores en su conjunto.

Los militantes peronistas fueron perseguidos y reprimidos por el golpe militar, durante la llamada “Revolución Libertadora”, y ésta alentó a las corrientes consideradas opositoras al régimen depuesto. Comenzó entonces la denominada “Resistencia Peronista”. Por ejemplo, se impulsaron medidas de lucha clandestina como los sabotajes, el trabajo a desgano, el trabajo a tristeza junto con la aplicación de otras medidas más tradicionales como huelgas y manifestaciones (Basualdo, 2010).

Otro contexto que marcaría el accionar de base durante los siguientes decenios, fue la implementación del proyecto “desarrollista” de la presidencia de Arturo Frondizi (1958-1962), en la cual se produjo la profundización de la segunda fase de industrialización por sustitución de importaciones, que devino en una mayor integración de la industria argentina. Las industrias automotriz, metalúrgica y química, apuntalaron el crecimiento industrial en donde se produjo también la participación de capital extranjero (fundamentalmente, en el sector automotriz). Primordialmente, el desempeño y desarrollo industrial dependía de la implantación de acuerdos de racionalización del trabajo¹⁹. Este paso era considerado clave para permitir el uso eficaz de gran parte de la maquinaria importada y la intensificación de la producción de las plantas existentes, lo cual tenía a su vez, como premisa, el control efectivo del poder de los trabajadores en los lugares de trabajo (Basualdo 2010 y Novick y Catalano, 1992).

Dicho control condujo al triunfo de la ofensiva contra el poder de las representaciones sindicales a nivel de la fábrica que, según James (1981), se plasmó en los convenios colectivos de trabajo firmados desde 1960 en adelante: incluyeron nuevas cláusulas

¹⁹ Entre 1951 y 1965 hubo muy fuertes incrementos de productividad en la industria, ya que mientras el producto creció en esta etapa al 5% anual, el empleo lo hizo al 0.5% (Canitrot y Sebess, 1974 citado por Basualdo, 2010).

relativas a la “racionalización” de la producción, a la eliminación de los obstáculos al incremento de la productividad (movilidad de los trabajadores, flexibilidad y demarcación de las tareas), a la promoción de incentivos en este sentido y sobre todo, a la definición y limitación de las atribuciones de las comisiones internas.

A pesar de la ofensiva contra la organización sindical peronista, a mediados de los años '60, la dirigencia sindical tuvo uno de los mayores consensos y alineación con sus bases en lo que fue la resistencia contra el ataque a las bases del liderazgo sindical peronista, lo cual demostró que diversas modalidades organización seguían vigentes²⁰.

Posteriormente, en el contexto de la crisis de la relación del liderazgo sindical con el gobierno militar de Juan Carlos Onganía (1966-1970), los cambios estructurales que fortalecían la posición de los trabajadores, la permanencia del sistema político restrictivo, y las características represivas del gobierno militar se conjugaron para promover la aceleración de la movilización de las corrientes “combativas” y su influencia en las instancias de representación en las fábricas²¹. Los movimientos que surgieron, en su mayoría, tuvieron alguna vinculación con distintas corrientes político-ideológicas del campo de la izquierda en sentido amplio (incluyendo a las corrientes de la izquierda peronista), y poseían el común denominador de desarrollar una política de confrontación con las patronales y los dirigentes sindicales considerados conciliadores y poco representativos.

El “Cordobazo”, levantamiento popular llevado adelante por sectores radicalizados del movimiento obrero y estudiantil en mayo de 1969, en la ciudad de Córdoba, la segunda más importante del país, fue el más impactante de una serie de movimientos en centros urbanos y marcó un punto de inflexión para el desarrollo de estas corrientes que se

²⁰ En respuesta, la CGT llevó adelante el Plan de Lucha, cuya segunda etapa se inició el 18 de mayo de 1964 con una protesta de corta duración. El 21 de mayo se llevó a cabo el primer operativo de importancia en el que se concretó la toma de 800 establecimientos fabriles en varios barrios de la ciudad de Buenos Aires, y en algunas localidades del conurbano bonaerense, lo que implicó la sincronización perfecta de cerca de medio millón de trabajadores de varios gremios. En el marco del Plan de Lucha y a lo largo de sucesivas jornadas que se extendieron hasta el 24 de junio, se ocuparon 11 mil establecimientos, proceso en el que participaron casi 4 millones de trabajadores (Schneider, 2007 citado por Basualdo, 2010).

²¹ Hacia mediados de los años '60, la posición de creciente fortaleza de la clase trabajadora puede visualizarse en el hecho de que los asalariados (dentro de los cuales los industriales ocupaban un lugar central) pasaron de tener una incidencia de 39 puntos en el producto en 1964, para ascender progresivamente hasta alcanzar los 47 puntos en 1971 y los 48 en 1974 (Basualdo, 2010).

califican en la historiografía como “antiburocráticas”, “combativas” o “clasistas (Basualdo, 2010).

La existencia de representantes “combativos” en el lugar de trabajo que desarrollaban políticas de confrontación simultánea con la patronal y las dirigencias conciliatorias, enfrentando además en varias instancias –como en el caso del Cordobazo - al poder político, constituía un desafío abierto a las líneas predominantes en el sindicalismo a nivel nacional, y cuestionaba severamente el control de la patronal sobre las condiciones de producción, el ritmo de trabajo y la retribución a los asalariados

Al mismo tiempo, el proceso de confrontación entre las distintas corrientes en el seno del Peronismo se hizo cada vez más intenso, y se tradujo, en el ámbito sindical al igual que en el político, en un combate crecientemente agudo entre los líderes sindicales, afiliados al ala ortodoxa del peronismo (que fue favorecida por el presidente Perón antes de su muerte en julio de 1974), y los sectores de la izquierda del peronismo, vinculados con las corrientes “combativas” (Jelin, 1978 citada por Basualdo, 2010)

Durante los años 1974 y 1976 (inicio del accionar de la Triple A, que envía su primera “lista negra” a la prensa el 30 de enero de ese año) se produjo un cambio profundo de tendencia para los trabajadores y militantes de base. Hubo un marcado incremento del poder de los líderes sindicales, y una represión cada vez más intensa y más dura dirigida a los sectores combativos de la clase trabajadora.

En líneas generales, adscribiendo de manera parcial al planteo de Agustín Santella (2011), el surgimiento de las comisiones internas en la Argentina, no puede entenderse únicamente como una emanación del estado ni de los trabajadores de empresa, sino como el resultado de una compleja confrontación nacional entre trabajadores, empresarios y estado. Y esta ha sido alterada y marcada por los golpes de timón, económicos y productivos, y por los distintos gobiernos (incluyendo entre estos a los de facto), que fueron variando su vínculo con el mundo sindical.

1.1.4 EL MODELO DE RELACIONES LABORALES ARGENTINO Y LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Las empresas públicas han sido coherentes con el modelo de relaciones laborales, pero con algunas características particulares.

Durante los dos primeros gobiernos peronistas, se estatizaron numerosas empresas privadas de capital extranjero, comenzando por aquellas de propiedad alemana (principalmente químicas y constructoras de grandes obras de infraestructura), y continuando por las prestatarias de servicios públicos en manos británicas (ferrocarriles, gas) y norteamericanas (energía eléctrica, teléfonos).

En las tres décadas siguientes, el Estado continuó incorporando a su patrimonio distintos tipos de entes productivos: en algunos casos mediante regímenes especiales de "salvataje" de empresas en quiebra; en otros como pago de deudas contraídas con bancos oficiales que no pudieron saldarse; y en otros mediante la tenencia de acciones tomadas como garantía que quedaron en manos de acreedores oficiales.

En las empresas públicas, las características del modelo de relaciones laborales adquirirían algunos rasgos que las distinguían del resto de los sectores productivos (PNUD, 1987 citado por Senén González, 2000).

La investigadora Cecilia Senén González (2000) encontró tres diferencias importantes:

1) *Un alto grado de intervención y regulación estatal.* En el caso de las empresas públicas, su pertenencia al ámbito estatal les otorgaba identidad y características peculiares. Al ser el estado el empleador unificaba en sí mismo una doble representación, a diferencia de lo que ocurría en el ámbito privado. Tanto el sindicato como la empresa tenían una relación muy directa con el estado, de modo que en estas empresas nadie jugaba el rol de "propietario" y el estado adquiría características "paternalistas" dando lugar a firmas fuertemente protegidas. Por otra parte, los trabajadores de empresas públicas poseían una relación estrecha con la empresa produciéndose un rasgo corporativo y un sentido de pertenencia e identificación de sus propios intereses con los de la organización (PNUD, 1987 y Gaudio, 1986).

A diferencia del sector privado, y gestadas como instrumentos políticos, las empresas públicas carecían de autonomía para su gestión financiera y de personal. Así, los

objetivos empresarios debieron subordinarse a objetivos políticos que, básicamente, consistían en prestar servicios al menor costo posible y a la mayor cantidad posible de población²² (PNUD, 1990).

2) *Un fortalecimiento del poder institucional del sindicato con personería gremial y el predominio de determinadas categorías profesionales de trabajadores* (obreros industriales, empleados urbanos, sector privado).

En el caso de las empresas estatales de servicios públicos y, fundamentalmente, cuando tenían carácter monopólico, el poder institucional del sindicato se relacionaba con el ámbito – en términos geográficos y de categorías- de actuación del sindicato firmante.

Los sindicatos que actuaban en la esfera de empresas estatales monopólicas, operando éstos a nivel general o por categoría, eran: Telefónicos, Obras Sanitarias, Gas del Estado, Ferrocarriles Argentinos, (Moreno, 1991 citado por Senén González)

En relación a las categorías de trabajadores que abarcaban, si bien todos estos sindicatos negociaban a nivel de las empresas, se observaron ciertas modalidades específicas en el encuadramiento sindical. Entre éstas se distinguía que los niveles del personal de las empresas públicas estaban sindicalizados, como así también la tendencia a constituir sindicatos separados, entre el personal de supervisión y jerárquico y el de operarios, lo que supone la firma de convenios diferentes entre uno y otro grupo (Moreno, 1991 citado por Senén González).

3) *La fijación de salarios basados en acuerdos paritarios y una recuperación del poder adquisitivo regulada en forma directa por los índices oficiales de costo de vida.*

El estar afiliado al sindicato, en la empresas públicas, otorgaba, además, beneficios adicionales si se los compara con otros sectores productivos. Estas ventajas se expresaban, en algunos casos, en el pago de la obra social por parte de la empresa o en

²² Ello hacía que el gobierno, a través de una multiplicidad de organismos que no actuaban coordinadamente (Por ejemplo, Ministerio de Obras y Servicios públicos, Secretaría de Energía, Ministerio de Economía, etc.), influyera sobre estas empresas a través de una serie de políticas, regulaciones y restricciones que afectaban su accionar, su desenvolvimiento, su productividad, su eficacia y su rentabilidad (PNUD, 1990).

los recursos destinados a los Fondos Compensadores de Jubilación. En otros casos, las facilidades estaban ligadas a los descuentos de tarifas para los trabajadores y sus familiares o directamente en el uso gratuito de algún servicio.

Por una parte, en cuanto a los rasgos distintivos de las relaciones laborales en las empresas públicas, podemos afirmar que existió un alto grado de homogeneización, especialmente, en lo relativo a los trabajadores: en cuanto al alcance de los convenios firmados (en muchos casos de alcance nacional), las categorías profesionales, la negociación en torno a los salarios y su ajuste al costo de vida, la afiliación de la mayoría de los trabajadores al sindicato, entre otras cualidades. Y, por otra parte, un “acuerdo” de intereses entre los distintos actores: Estado, sindicatos y trabajadores.

Otra característica primordial, yacía en una acentuación muy marcada hacia la constitución de los sindicatos como agencias de servicios, como vimos anteriormente. Y también cabe mencionar que los conflictos laborales en los servicios públicos tuvieron una fuerte intervención del Estado, en cuanto al arbitraje, la declaración de la conciliación obligatoria o la calificación de ilegalidad de las huelgas (Goldín, 2001).

1.2. LA INVERSIÓN DEL MODELO: LA IRRUPCIÓN NEOLIBERAL DE LOS AÑOS '90

1.2.1 LAS CONSECUENCIAS DE LOS CAMBIOS PRODUCTIVOS Y DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MODELO TRADICIONAL DE RELACIONES LABORALES

El proceso de sustitución de importaciones sostenido durante varias décadas, ingresó a partir de mediados de los '70, en una crisis terminal que culmina en su agotamiento a fines de la década siguiente. Las restricciones fiscales derivadas del gravoso endeudamiento externo, la alta inflación y el estancamiento provocaron una distribución regresiva del ingreso y achicaron el mercado interno. Por otra parte, el retraso tecnológico, la baja productividad y, consecuentemente los altos costos de producción, contribuyeron a precipitar la declinación del modelo de acumulación, en un marco de políticas orientadas a la disminución de la protección aduanera, la apertura de la economía y la facilitación de la importación de bienes hasta entonces producidos en el país bajo regímenes de subsidios y fuerte protección (Neffa, 1995).

Con respecto a la situación social, el mercado de trabajo comienza a mostrar los rasgos de la configuración que terminaría de consolidarse en la década del '90: crecimiento de la segmentación, la informalidad, la marginalidad, y el desempleo que, hacia fines de los '80, llega a duplicar los bajos niveles tradicionales.

Se produjeron, también, desde fines de los '70, cambios en la estructura productiva, advirtiéndose un achicamiento del tamaño relativo de las medianas y grandes empresas industriales, y la salida del mercado de parte de las pequeñas; una expansión marcada del sector terciario y del autoempleo y un proceso parcial y fragmentario de modernización de esa estructura productiva (Novick y Catalano, 1995).

Ante la quiebra irreversible de aquél modelo basado en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado al mercado interno, el nuevo gobierno constitucional que asume a mediados de 1989 inicia un proceso de transformación de la economía, que logra una estabilización a partir del año 1991, cuando se adopta el *plan de convertibilidad*, consistente en la fijación del tipo de cambio en relación en el dólar estadounidense (un peso equivalente a un dólar), unido a la sujeción de la oferta monetaria a las reservas disponibles en moneda extranjera. Dentro de este marco se profundiza el proceso de reforma de la economía: amplia apertura externa con supresión o rebaja de aranceles, ajuste fiscal, reforma del estado y consiguiente achicamiento del sector público, privatización acelerada de las empresas estatales, desregulación de los mercados y supresión consiguiente de subsidios y regímenes promocionales, liberalización de los mercados financieros, facilitación de la inversión extranjera, asimilada en el tratamiento al que reciben los capitales de origen local, reforma del sistema tributario y fortalecimiento de las políticas de recaudación, etc²³.

Las instancias iniciales del plan de convertibilidad también conllevaban su contrapartida en el mundo del trabajo: se tendió a responsabilizar al costo laboral excesivo por la problemática evolución del empleo y la menguada competitividad externa de los productos argentinos.

²³ En el Capítulo II analizaremos con mayor detalle el modelo acumulación y las políticas económicas de la década de los '90.

En cuanto a lo sucedido durante esta década con el modelo de relaciones laborales, iban a producirse grandes transformaciones que dejarían sus marcas en el “modelo sindical argentino”. Entre estas: el período de prueba en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la atenuación de la intensidad de algunas normas de protección laboral en el caso de los trabajadores que se desempeñan en *pequeñas empresas*, una alternativa de flexibilización de la jornada de trabajo que se pondría en práctica por medio de los convenios colectivos, la implantación de un régimen que impuso una conciliación obligatoria previa -sustanciada ante conciliadores privados- como condición para poder formular luego un reclamo laboral ante la justicia del trabajo (Goldín, 2001)

El cambio en las condiciones de la competencia generó también nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. Se transformaron así, las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones (Novick, 2000).

Por otra parte, el principal patrón de la negociación colectiva también se vio afectado: predominaron las *negociaciones por empresa*²⁴.

El proceso de negociación colectiva, suspendido desde 1976, se reanudó a partir de 1988. En los primeros años de esta nueva etapa las tendencias estructurales de la negociación, aunque cuantitativamente disminuidas, no parecían cambiar: en 1988 se concertan 27 convenios de niveles supra empresariales y ninguno de empresa; en 1989, 59 de actividad o rama y 18 de empresa; en 1990, 62 de niveles superiores y sólo 12 de empresa. Mientras tanto, siguieron vigentes por ultractividad, un número significativo de convenios colectivos concertados en 1975 (Goldín, 2001).

A partir de 1991 se comprueba una notable reducción de la negociación colectiva en los niveles intermedios (los de nivel superior al de empresa) y un incremento correlativo en la concertación de convenios colectivos de empresa²⁵. A su vez, la declinación de la

²⁴ En el capítulo 4 abordaremos con mayor detalle los cambios históricos al nivel de la negociación colectiva y la conflictividad laboral.

²⁵ En 1991 el Decreto 1334, establece el procedimiento a seguir para obtener la homologación de acuerdos de aumentos salariales basados en la productividad. El aumento salarial fundamentado en una mayor productividad implica que los empresarios no pueden argumentar mayores costos, y evita que el aumento sea trasladado a los precios. Una nueva regulación de la negociación colectiva modificatoria de la anterior autoriza a articular la negociación (Decreto 470/93). Estas normas, de acuerdo con Novick

negociación colectiva de los niveles intermedios habría de determinar una caída correlativamente significativa de la población asalariada cubierta por *nuevos* convenios colectivos. “La tendencia a realizar negociaciones en el ámbito de la empresa fue una de las dinámicas más claras del período 1991-1999, y este comportamiento fue bastante homogéneo para casi todos los sectores. Mientras que de los 1.598 convenios y acuerdos firmados en el período 1991-1999, en el primer subperíodo 1991-1994 el 62,5% eran por rama o actividad, en el segundo lapso 1995-1999 el 76,6% es por empresa, y sólo el 23,3% lo es por rama o actividad. Este implica una nueva función de los representantes sindicales en la empresa -aunque el firmante “legal” continúe siendo la entidad con personería gremial- y genera heterogeneidades fuertes porque la estrategia individual de las firmas adquiere un peso mucho mayor a cuando la negociación era por rama o actividad” (Novick, 2000: 32).

Un cambio relevante en lo que hace a los contenidos y temas negociados, que se comprende conjuntamente con este tipo de negociación (Novick y Trajtenberg, 1999), lo constituyó la aparición de la *flexibilidad*. Dentro de la amplitud de las formas flexibles de trabajo, destacamos la “externa” como modalidad de contratación: cláusulas que posibilitaron la utilización de modalidades por tiempo determinado u otra forma no “típica” de contratación donde predominaron los contenidos sobre la flexibilidad con una débil performance en materia de capacidad gremial para negociar aspectos relevantes del proceso de trabajo (Novick, 2000).

Otra transformación relevante, correspondió a la evolución del conflicto laboral, que comenzó hacia la baja en a principios de la década, para luego retomar su intensidad en 1993. Mostrando un cambio notable en sus motivaciones: la mayoría respondió a reclamos defensivos como cierres de fuentes de trabajo, suspensiones, despidos o atrasos en los pagos de salarios. Otras tendencias fueron el crecimiento de los conflictos por la introducción de innovaciones en materia de *organización del trabajo*; un notable proceso de terciarización del conflicto, con crecimiento de la conflictividad del sector (público y privado) de los servicios; dispersión geográfica del conflicto, con pérdida de protagonismo de las conducciones centrales a favor de la conducción sindical local o

(2000), junto con los distintos proyectos de Reforma Laboral presentados legislativamente (aprobados o no), impulsaron un importante paso hacia la descentralización de las instancias de constitución de las relaciones laborales.

regional o la representación en la empresa; y un cambio en las metodologías de confrontación: se sustituyen los medios de acción directa tradicionales por otros que asumen la forma de movilizaciones, protestas o formas de lucha no convencionales (Goldín, 2001).

A consecuencia de estas transformaciones, los gremios líderes de la época anterior ya no eran referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. Las relaciones sindicato-empresa sufrieron una suerte de “privatización” en la medida en que el gobierno renunció a su función equilibradora entre actores sociales asimétricos. De este modo, “el sindicalismo argentino, nacido y desarrollado al calor del crecimiento, del pleno empleo, de la industria manufacturera como creadora de riqueza y empleo, es golpeado por esta realidad económica y social que lo afecta desde dos vertientes: por un lado, desde el cambio de la inserción de *los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para pasar a ser precarios, contratados, con salarios inferiores y no siempre tributarios de la seguridad social*. Por el otro, porque se encuentran en un escenario con *nuevos actores, entre ellos los desempleados y los excluidos*. Frente a ellos, no tiene una experiencia acumulada que le permita interactuar, dialogar, no hay puentes ni canales de comunicación, lo que va construyendo nuevas segmentaciones” (Novick, 2001: 31) (las cursivas son nuestras).

De este modo, los sindicatos se encontraron con el declive del trabajo asalariado típico (De la Garza, 2001) y el desempleo como consecuencia de las políticas neoliberales implementadas. Un escenario con estas características produjo un vaciamiento del sentido tradicional que poseía el modelo sindical. Las formas contractuales que acusaron una “pérdida” de garantías, institutos de protección y servicios articulados anteriormente con el modelo normativo de trabajo asalariado sancionado por la Ley de Contrato de Trabajo (Novick, 2001), erosionaron uno de sus principales pilares: la constitución cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados (Catalano, 1999 y Novick y Tomada, 2001).

Marta Novick (2001) planteó que esta separación entre los sindicatos y los trabajadores expresada en una serie de medidas desreguladoras hacia el mercado de trabajo, la acción

sindical, la negociación colectiva y la seguridad social, tendió a debilitar los ejes de la identidad sindical, al margen de las medidas económicas.

Si el sindicalismo perdió su identidad en esta década, ¿De qué manera se reconvirtió su accionar? O, de acuerdo a su nuevo rol, ¿cómo subsistió a la ofensiva de las políticas neoliberales?

1.2.2 ENTRE LA DEFENSA Y LA SUPERVIVENCIA: EL ROL SINDICAL

Distintos autores sostienen que la postura del viejo sindicalismo giro en torno a la *preservación de ciertas prerrogativas* (Novick, 2000; Goldín, 2001; Collier y Etchemendy, 2008, entre otros).

Los sindicatos que apoyaron explícitamente o, cuanto menos, toleraron las reformas mencionadas, fundamentalmente la CGT oficialista²⁶, obtuvieron un apoyo económico del gobierno a las obras sociales sindicales, el permiso de participación de los sindicatos y sus dirigentes en las AFJP (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones), en las ART (Administradoras de Riesgos del Trabajo), en los PPP (Programas de Propiedad Participada, que instrumentaron la participación accionaria de los trabajadores de las empresas del estado en sus sustitutas privadas), y la designación de los conciliadores privados para el sistema de conciliación obligatoria previa, etc (Bensusán 2000b; Novick, 2000; Goldín, 2001).

No obstante esto, en el caso del control de las obras sociales, en la práctica no resultó un beneficio para los sindicatos. En 1996 había cerca de 300 obras sociales nacionales, de las cuales cerca de 200 eran sindicales, que cubrían casi una cuarta parte de la población (22,8%) que se financiaban con el aporte del afiliado (3% del salario) y un aporte patronal (5%), que desde 1998 fue reducido. El sistema era acompañado por un fondo de solidaridad que redistribuía los ingresos hacia las obras sociales más pobres o más pequeñas. Sin embargo, la situación del mercado de trabajo y de las diversas políticas de ajuste fiscal resintieron fuertemente los servicios sociales y la redistribución social

²⁶ Nucleaba a importantes sindicatos de rama del país, los secretarios generales de los gremios tradicionales (Asociación Bancaria, Sindicato Único de Petroleros -antes Petroleros del Estado-, comercio, sanidad, alimentación, textiles, etc.).

ejercida por el estado, financiados en su mayor parte por aportes patronales y por las contribuciones de la masa salarial. Los sistemas de seguridad social -salud y jubilaciones- fueron afectados estructuralmente en su capacidad operativa por las fuertes evasiones de los empresarios sobre las contribuciones de salario, por la disminución en el número de aportantes y por la caída de los ingresos en el trabajo. Para las obras sociales sindicales esta situación se vio agravada por el aumento de los costos en salud.

Además, después del decreto presidencial 9/93, en 1997 se ponen en práctica los primeros mecanismos efectivos en la desregulación, cuando se reglamenta la posibilidad de la elección de la obra social por parte del afiliado. Ello pone en competencia a las obras sociales entre sí, creando una situación paradójica: el sistema solidario de salud es atravesado por la competencia y la puja por la adhesión de los afiliados. La segunda etapa de esta desregulación puesta en marcha por el gobierno en el año 2000, implica la desregulación total de las obras sociales y la competencia con las empresas de medicina prepaga (Novick, 2000).

La introducción de la lógica del mercado en el sistema de salud erosionó aun más la identidad sindical basada en la prestación de servicios. Es decir, que se debilitaba el delgado lazo que unía a los sindicatos con sus bases.

En definitiva, en su faceta “reformista”, el sindicalismo dominante actuaría como factor de disciplinamiento de la fuerza laboral procurando defender mediante negociaciones con el poder político su espacio en el proceso de las reformas, antes que oponerse a éstas o intentar moderar sus negativas proyecciones sobre el mercado de trabajo. Y preservó su propia estructura organizativa y algunos de sus criterios de acción externa, así como sus fuentes de financiamiento. Se trataría, en otras palabras, de aceptar la introducción de cambios profundos en el marco institucional externo al modelo sindical para que este mismo no necesitase cambiar (Goldín, 2001).

Ante este panorama, se fueron sucediendo tempranamente distintas manifestaciones gremiales como alternativa a la conducción de la CGT. En primer lugar, un grupo de sindicatos se escindió de la misma en el “Congreso de los Trabajadores Argentinos” (Rosario), donde tomó la sigla CTA, primero se constituyó como una agrupación de dirigentes sindicales para luego transformarse en una nueva central obrera en el país,

llamándose entonces “Congreso de los Trabajadores Argentinos” (se fundó formalmente en 1997). En un principio la CTA estuvo conformada principalmente por organizaciones sindicales que nucleaban a trabajadores del sector público²⁷ separados de la CGT, y luego fueron afiliándose diferentes sindicatos también del sector privado²⁸. En el 7° Congreso nacional de delegados al modificarse el estatuto se cambió el nombre por Central de Trabajadores de la Argentina.

Una diferencia primordial con respecto a la CGT, es que la CTA permite la afiliación de los trabajadores más allá de su condición laboral en el momento de afiliarse, posibilitando la incorporación de trabajadores activos, pasivos (jubilados) y trabajadores desocupados (hubo una cantidad en aumento a principios de los '90). Por este motivo, ha tenido un importante crecimiento en los últimos años la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat (FTV), que nuclea a trabajadores desocupados, organizaciones comunitarias de trabajadores, movimientos de trabajadores rurales y movimientos piqueteros. La FTV no es la única organización social no sindical dentro de la CTA: se pueden encontrar movimientos sociales diversos como el Movimiento Territorial Liberación (MTL) –el cual agrupa a desocupados, ocupados y cooperativistas, entre otros– o también organizaciones que reclaman vivienda digna dentro del espacio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como ser el Movimiento de Ocupantes e Inquilinos (MOI), el Sindicato de Tareferos, Desempleados y Trabajadores Temporarios de Misiones, etc.

En relación con la autonomía sindical, la propuesta fue la de autonomizar al movimiento de cualquier estructura partidaria evitando todo tipo de subordinación a estrategias suprasectoriales. La propuesta de autonomía representa una ruptura significativa con tradiciones hegemónicas dentro del sindicalismo argentino, según las cuales los sindicatos estuvieron fuertemente vinculados a la estrategia política del movimiento peronista. Es la central sindical que más se identifica con la figura del trabajador como “ciudadano”, independientemente de su condición laboral. En esta tendencia, la CTA intenta abarcar en sentido amplio al mundo del trabajo desde el territorio, el barrio, y

²⁷ Como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), y la Confederación General de Trabajadores de la Educación (CTERA).

²⁸ Como la Unión Obrera Metalúrgica de Villa Constitución, cuya dirección nacional permanecía en la CGT.

considerar por igual a trabajadores desempleados o empleados, subocupados o precarios (Novick, 2000).

Una escisión del propio corazón de la CGT, fue el MTA. Este sector conformado en febrero de 1994 como una corriente orgánica integrada por más de quince organizaciones nacionales, y compuesto originalmente por un conjunto de gremios del transporte (camioneros, colectiveros, aeronavegantes), cerveceros, etc., se fue ampliando en el marco del enfrentamiento sobre la reforma laboral del año 2000, cuyo objetivo era imponer mayor descentralización en la negociación colectiva, primacía del convenio del ámbito menor y cuestionar la figura del sindicato único como firmante de la negociación, extender el período de prueba, etc. E incorporó algunos de los gremios tradicionales, como los de metalúrgicos, metalmecánicos y el de la construcción.

La visión del MTA permaneció anclada en las tradiciones orientadas hacia el estado, típicas del sindicalismo peronista, pero a diferencia de éste no subordinaba su acción a la del Partido Justicialista ni a ningún otro, ya que en su seno existían dirigentes que adherían a diferentes partidos, y por otro lado elaboraban posiciones próximas a las de un sindicalismo autónomo de los partidos. Predominó en sus dirigentes la expectativa de recuperar esas tradiciones junto con una reformulación del rol del estado más próximo a ellas, es decir, un estado intervencionista en la economía, capaz de mediar en las relaciones entre capital y trabajo, y orientador de políticas redistributivas de ingreso favorables a los asalariados (Palomino, 1999; Novick, 2000).

Problemas internos de renovación de autoridades de la central obrera llevan a este grupo a separarse, lo que no era su objetivo en su corta historia, e intentar constituir una nueva central sindical. Sin embargo, su perspectiva iba a ser luego preponderante en la dirigencia de la CGT posterior al año 2003

Hasta aquí hemos repasado como los sindicatos se adaptaron a esta nueva y adversa etapa, y como fueron emergiendo nuevas corrientes -producto también de una histórica relación conflictiva, en cuanto a representación e intereses entre las bases y la dirigencia- al interior del modelo sindical. Aunque, sin duda, este nuevo contexto abría nuevos cuestionamientos al modelo sindical, ya no en el marco de un estado de

bienestar sino producto de un contexto internacional con preponderancia de políticas neoliberales, que atacaba los institutos básicos defendidos por los sindicatos.

1.2.3 LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES

Las relaciones laborales en el llamado “acuerdo fordista” expresaban un conjunto de conflictos, acuerdos, consensos explícitos e implícitos que celebraban los actores a diferentes niveles institucionales, y constituían un sistema unificado. Una lógica única y prevalente de negociación en cuanto a temas, metodologías y contrapartidas exigidas. En cambio, la propia dinámica de la descentralización productiva que imprimió la competitividad de los años '90, requería de modelos de relaciones laborales diferenciados en términos de temas, metodologías y contrapartidas (Catalano y Novick, 1995).

En el apartado 1.1.3, señalamos como las investigaciones académicas que analizaban el mundo sindical y laboral, durante varias décadas, lo hacían desde configuraciones como el “movimiento obrero” o, desde una perspectiva historicista, se indagaba en opciones políticas, ideológicas o partidarias, del sindicalismo.

Contrariamente, a partir de los años '90, comienzan a proliferar estudios cualitativos con una mirada más cercana del investigador a la realidad cotidiana de los trabajadores y de los representantes sindicales –que devenían de los estudios sobre organización y condiciones de trabajo de los '80-. En términos epistemológicos, comenzó a buscarse la “perspectiva del actor”, que implicaba un mayor contacto con los actores sociales y una mayor presencia y observación, en cuanto a los temas laborales, de los lugares de trabajo.

Fundamentalmente, surgieron estudios sobre los cambios en las *empresas*. En materia de organización del trabajo, formas de contratación, calificaciones y competencias, condiciones y medio ambiente de de trabajo, y el rol de los sindicatos en una diversidad de casos (Soifer y Rojas, 1995; Walter y Senén González, 1994; Figari, 1995; Roldán, 1992; Jabazz, et al, 2001; Battistini, 2001, entre otros).

En lo concerniente a las empresas públicas, destacamos un estudio que aborda, tanto teórica como empíricamente, los cambios en las relaciones laborales en las empresas de servicios públicos²⁹ (Senén González, 2006), entre éstos, los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento³⁰. La pregunta de investigación consistió en saber si existió convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el contexto de la privatización de las empresas de Telecomunicaciones y Agua en Argentina.

Siguiendo el debate comparativo entre países que se plantea, por ejemplo, a partir de una convergencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, se analizó comparativamente los sectores observados de acuerdo con tres niveles de análisis, macro, meso y micro, en el periodo posterior a la privatización de dichos servicios (entre 1989 y 2002). Respectivamente, los niveles preconfiguraron el predominio de distintos actores y su dinámica: Estado, sindicato y empresa.

Los resultados del análisis en los tres niveles presentaron diferencias. A nivel macro un grado alto de convergencia, mientras que a nivel meso y micro hubo marcadas *divergencias*. En primer lugar, antes de especificar las diferencias, nos interesa resaltar como existe una suerte de correspondencia entre el modelo de relaciones laborales tradicional y una determinada visión y metodología empleada para el análisis. Es decir, que una mirada macro tendería hacia la convergencia: la relación, por ejemplo, entre el Estado y la organización sindical de tercer grado (la CGT). Y una visión o acercamiento meso o micro, daría cuenta de divergencias: en el caso de la síntesis de las acciones por parte de las bases de trabajadores, que vimos anteriormente, o en diversos sectores o en las estrategias seguidas por los sindicatos de primer y segundo grado (sindicatos o uniones de trabajadores y federaciones, que agrupan a los sindicatos de primer grado).

El nivel macro, entonces, fue el que presentó el grado más alto de convergencia. “En este nivel y durante todo el período pudimos constatar que la preservación de institutos básicos constituyó un objetivo central de la acción política del sindicalismo oficial (CGT), mientras el gobierno lograba imponer con firmeza el plan de reformas estructurales, del que las privatizaciones formaban parte. De este modo se verifica que

²⁹ En este estudio también se analizó el servicio, el cual no comparemos en este trabajo.

³⁰ En la segunda parte describiremos la historia en ambos sectores para luego arribar a las problemáticas actuales sobre relaciones laborales.

entre estos actores se desplegó una estrategia basada centralmente en el intercambio de favores políticos” (Senén González, 2006: 187)

Ya en el nivel meso se encontraron divergencias. Aparecen en este espacio nuevos actores, las empresas privadas, y la reconfiguración de de los antiguos, los sindicatos. Se captaron dos estilos de gestión sindical diferenciados: estilo reactivo (pese al bajo reconocimiento empresarial hubo una ruptura y división interna del sindicato), en telecomunicaciones y estilo propositivo en agua (manejo de las Obras Sociales que aseguraban la disponibilidad de recursos económicos y el encuadramiento sindical que garantizaba el monopolio de representación de la CGT).

Por último, el nivel micro, claramente divergente, involucró a las empresas dominantes de los dos sectores y los principales actores que comparten dicho espacio: empresarios y representantes sindicales. Como principal evidencia se identificaron las estrategias del actor empresario. En telecomunicaciones se caracterizaron por un extremo dinamismo innovativo a través de una gestión unilateral, con renovación de personal y exclusión (por ejemplo, cambios en los perfiles de ingresos, programas de capacitación, etc.). En cambio, en agua, el rasgo estructural del sector, constituir un monopolio natural, expresó un estilo de gestión relativamente consensuado con reconversión e inclusión.

En definitiva, las diferencias pueden explicarse por una percepción empresarial desfavorable hacia los trabajadores, en telecomunicaciones, y favorable en agua. Además, la historia previa de cada sindicato fue determinante en los márgenes de libertad del actor sindical en la modificación o no de su trayectoria en el período post-privatización.

En relación a las opciones estratégicas del *actor sindical* “tomando el sector de Telecomunicaciones, previo a la privatización en 1990, se destacan dos estrategias contrapuestas por parte del gremio telefónico que afectaron sensiblemente su unidad de acción: la participación en el proceso privatizador, sostenida por la FOEESITRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) y la confrontación, más dura y antiprivatista que expresaba la postura de FOETRA-Sindicato Buenos Aires (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos), el sindicato más importante en términos de afiliados” (Senén González, 2006: 189).

En el caso de Agua, “representado por el sindicato SGBATOS (Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias) y privatizada tres años después, (...) la experiencia – fracasada- de confrontación de un sector gremial de los telefónicos, incidió en la respuesta adoptada por el SGBATOS, el que optó por una política activa de participación en el proceso de concesión. Esta participación tendió a consensuar los pasos a seguir ya sea con la nueva empresa como en el plano interno del gremio” (Senén González, 2006: 189).

En ambos casos, cabe destacar la historia previa de ambos sindicatos. En el primero, el sindicato y su historia, valores y costumbres característicos del antiguo modelo de relaciones laborales, nada tenían que ver con las “nuevas reglas de juego” propuestas por la coyuntura de la privatización. Y en el segundo, se mantuvo la actuación conjunta de las organizaciones gremiales impactando positivamente en la cohesión sindical. Y a su vez, la experiencia -fracasada- de confrontación de un sector gremial de los telefónicos, incidió en la respuesta adoptada por el SGBATOS.

Visto este nuevo escenario de los años '90, y dos sectores que analizaremos con mayor profundidad en la segunda parte de la tesis, las relaciones laborales, ¿siguieron presentado rasgos divergentes? Si pensamos que incluso a nivel macro hubo una ruptura interna en la CGT, que derivó en el MTA. Y que también surgió una nueva central, la CTA, aunque sin tanto poder de negociación, pero sí de movilización, a nivel macro, ¿dejaría de existir el modelo sindical tradicional?

1.3 DE INVITADOS A PROTAGONISTAS: EL ROL SINDICAL POSTERIOR AL AÑO 2003

1.3.1 EL CAMBIO DE MODELO DE ACUMULACIÓN, ¿NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO?



Los sindicatos, como vimos en la sección anterior, preservaron ciertas prerrogativas para su accionar durante los años '90³¹, que luego serían la clave (Collier y Etchemendy, 2008) para su resurgimiento a partir de 2003.

Luego de un interregno signado por intensos conflictos sociales y el surgimiento de nuevos actores sociales (movimientos de desocupados, las asambleas populares, las empresas recuperadas, el de los ahorristas estafados, clubes de trueque y otros)³², comienza a modelarse, nuevamente, un vínculo virtuoso entre los sindicatos, las empresas y el Estado, acompasando el crecimiento de la economía argentina³³.

Héctor Palomino (2008a) sostiene que, ante este panorama, existe un nuevo “régimen de empleo”. Es decir, un nuevo marco del mercado de trabajo que se diferencia radicalmente del período anterior, los años '90, signado por la precarización laboral.

Pero veamos los rasgos que caracterizan este viraje hacia la recuperación económica. En primer término, la devaluación de moneda y la consiguiente activación de la industria nacional, se tradujo en una recuperación económica con mayores niveles de producción, impulsados también debido al aumento del precio de los commodities exportables. La ocupación, tempranamente, en el año 2002, comenzó a aumentar de manera paulatina. Entre 2002 y 2009 la expansión del empleo fue protagonizada centralmente por el dinamismo del empleo asalariado registrado del sector privado³⁴.

³¹ De acuerdo con Collier y Etchemendy (2008), los sindicatos conservaron su poder asociacional, es decir, un marco para las negociaciones salariales centralizadas, el mantenimiento del monopolio a nivel de planta y la administración de las obras sociales para los trabajadores. También la no renovación de los viejos convenios en los años '90, mantuvo muchos beneficios como los subsidios de los empleadores a los sindicatos o las contribuciones obligatorias a los sindicatos de los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo.

³² En el Capítulo 4, abordaremos este proceso de cambio social en relación a la evolución de los conflictos laborales, y cómo estos van mutando en sus contenidos y sus formas durante los años '90, la crisis social que detona en el año 2001, y la posterior recuperación económica.

³³ Los procesos de movilización y hechos de acción directa fueron disminuyendo. Pero esto no significa que la desaparición de los actores sociales que emergieron durante la crisis. Por el contrario, hubo un fuerte desarrollo de la organización de emprendimientos productivos, educativos, culturales y otros en los barrios pobres de todo el país, así como el desarrollo de experiencias de autogestión de empresas “sin patrones” (Cotarelo, 2007). En muchos casos, lo que ha sucedido también es el paso de la protesta de las calles, el mundo extra laboral, a la fábrica, al lugar de trabajo (Varela, 2009)

³⁴ En el Capítulo 3, describiremos con mayor detalle los cambios económicos del último período, como así también las políticas públicas implementadas y la evolución del mercado de trabajo.

Se implementaron, desde la gestión estatal, distintas políticas públicas en materia de ingresos: se recompusieron las jubilaciones y pensiones de menor ingreso relativo y el aumento sostenido del SMVM (Salario mínimo, vital y móvil). Como intento de revertir el proceso de flexibilización de los '90, además de recomponer los ingresos de la población con menor poder de negociación, perjudicada en la década anterior, en materia laboral, se sancionó la ley 25.877 de Ordenamiento Laboral en 2004. Principalmente, se reivindicó la negociación colectiva en el nivel de rama de actividad o de sector por sobre la de niveles inferiores. Complementariamente también comenzaron a desarrollarse políticas para combatir el trabajo no registrado, fortaleciendo la protección y la seguridad social³⁵.

Estos cambios institucionales implicarían un nuevo régimen: “identificación de una serie de “complementariedades institucionales” entre distintos componentes de las relaciones laborales. El supuesto de base en este enfoque es la presunción de coherencia entre diversas instituciones en un contexto socioeconómico dado (...)” (Palomino, 2008a).

Este nuevo régimen se vería reflejado en: un nuevo rol del estado, en su capacidad de arbitraje y en la redefinición de normativas en diversas áreas; en un conjunto de políticas públicas, tales como la revitalización del salario mínimo y la negociación colectiva; y en la redefinición de las estrategias de los actores sociales, principalmente los sindicatos, y también de los empresarios.

En particular, en referencia a los sindicatos, ha habido un gran incremento en el número de negociaciones colectivas. En 2006 se registraron 930 negociaciones homologadas por el MTESS, valor que supera más de 4 veces el promedio de negociaciones registrado durante la década del '90. A su vez, este incremento se corresponde con el crecimiento del empleo registrado. Conjuntamente, emergieron conflictos laborales protagonizados por sindicatos, que fueron reemplazando paulatinamente a los conflictos sociales protagonizados por movimientos sociales (Palomino, 2008). Tanto la negociación colectiva como los conflictos laborales centraban sus demandas en cuestiones salariales, contrariamente a la década de los '90 cuando la relación salarial

³⁵ Se puso en funcionamiento el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)

prevaleciente operaba en un marco de baja frecuencia de la negociación colectiva (Palomino, Trajtemberg, 2007). De este modo, se pasó de un período de “individualización” de la relación salarial, a la determinación “colectiva” de los salarios a través de la mediación sindical ³⁶(Palomino, 2008a).

En el marco de este crecimiento, mayormente, dentro del sector formal, los sindicatos que se han convertido en vanguardia son los pertenecientes a los sectores de la alimentación, transporte y petróleo privado. Estos poseían altas tasas de afiliación durante los años '90, y pudieron reactivarse a partir del año 2003 en un contexto de expansión.

Por otra parte, el sector privado se diferencia, como veremos en el Capítulo 4, del sector público en lo referente a la conflictividad. Los trabajadores de este último poseen mayor inclinación al conflicto porque cuentan con una mayor protección contra los despidos, pero también debido a diferencias salariales según el ámbito institucional (municipal, provincial y nacional) y porque la ideológicamente más radical CTA tiene su bastión precisamente entre los empleados públicos (representa a cerca de la mitad de los trabajadores del Estado nacional y predomina en el sector público provincial) y los maestros (Etchemendy y Collier, 2008).

El gobierno, de este modo, y de acuerdo con Marcelo Gómez (2008), se propuso acercarse al sindicalismo a través de su posición indulgente hacia el conflicto industrial. Específicamente, a partir del año 2003, a fines de brindar mayor margen para la protesta sindical, a menudo fue reticente a convocar a “conciliación obligatoria”. Lo cual puede interpretarse como parte de una estrategia general bastante tolerante del conflicto social después de la crisis de 2001.

Siguiendo esta línea de interpretación, Etchemendy y Collier (2008), plantean que existe una nueva forma de vinculación entre el estado, los sindicatos y los empresarios. Generalmente, como vimos en la primera parte del presente capítulo, se asociaba al sindicalismo tradicional con pactos corporativos con el Estado. En la actualidad, si bien

³⁶ Adriana Marshall y Laura Perelman (2004) plantean además que a diferencia de la década de 1990, la negociación de los salarios básicos por sector, tiende a contrarrestar la dispersión salarial que caracterizaba los acuerdos locales regidos por la productividad.

no se ha modificado demasiado esta imagen³⁷, los autores proponen la emergencia de un “neocorporativismo segmentado”³⁸ que abrevia en los rasgos del neocorporativismo europeo: negociaciones a nivel de cúpulas entre el empresariado y sindicatos relativamente autónomos, organizados por un Estado liderado por un partido pro-sindical.

Se sostiene entonces, una relativa autonomía del movimiento sindical con respecto al Estado, en el sentido de que se encuentra lejos de ser controlado desde arriba. Y este “neocorporativismo”, se encuentra “segmentado” dado el tamaño del sector informal, que abarca aproximadamente cerca del 40 por ciento de la clase trabajadora (la PEA, población económicamente activa).

Por una parte, el Estado obtendría una regulación de los aumentos salariales compatibles con las metas inflacionarias. Mientras que los sindicatos se verían recompensados por aumentos reales de salarios y otros beneficios como cambios pro-sindicales en la legislación laboral o subsidios particulares para los sindicatos más grandes. Y, por otra parte, existiría una participación genuina del empresariado en la concertación tanto los acuerdos salariales sectoriales, como los referentes al salario mínimo.

En síntesis, los autores definen “al *neocorporativismo segmentado* como una modalidad de negociaciones a nivel de cúpulas en las cuales sindicatos de carácter monopólico, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación, que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo” (Etchemendy y Collier, 2008: 149). El origen de la autonomía

³⁷ De hecho, el sindicalismo hegemónico sigue siendo similar: un sindicalismo peronista tradicional de la CGT (Confederación General del Trabajo), esto es, un movimiento sindical muy jerárquico, escasamente pluralista y basado en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales e internacionales (Etchemendy y Collier, 2008).

³⁸ Etchemendy (2011) clarificando posteriormente esta conceptualización, también señala que el sindicalismo argentino es un actor complejo, si se lo compara con los existentes en otras partes del mundo: globalmente, otorga beneficios a los trabajadores que están claramente muy por encima de la media en los países emergentes pero a su vez comparte con otras experiencias la falta de democracia interna.

sindical se encontraría en los recursos institucionales preservados de los años '90 y el mantenimiento de su poder asociacional, como mencionamos anteriormente.

La pretendida autonomía, sin embargo, ha sido criticada debido a la estrechez del vínculo entre el estado y los sindicatos centrales nucleados en la CGT. Plasmado, fundamentalmente, en la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de “moderación” de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios y en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos (Senen González y Haidar, 2010).

Si bien entonces es posible cuestionar o relativizar la existencia de una nueva forma de corporativismo, ¿solamente se presentan conflictos y negociaciones ligadas a esta matriz? ¿Qué otras experiencias se han presentado? ¿De qué manera se las puede conceptualizar?

1. 3. 2 LA DISPERSIÓN DEL TRABAJO Y LA BÚSQUEDA DE REPRESENTATIVIDAD

Con la descripción realizada en torno a los años '90, en términos generales, en materia de relaciones laborales, hemos tratado de matizar y expandir las visiones monolíticas que pesan sobre el modelo de relaciones laborales o el modelo sindical.

De este modo, las divergencias sugirieron cambios a nivel sectorial, de empresas o sindicatos. Aunque también, resulta oportuno señalar que lo sucedido en estos niveles puede convalidar o ser coherente con lo que sucede a nivel de la cúpula sindical, por ejemplo.

Ponderar las negociaciones entre los distintos actores a nivel macro, por encima de los niveles meso o micro, pensamos que nos alejan de una visión con mayor riqueza y complejidad conferida por distintas experiencias gremiales. Por ello, creemos que resulta fructífero identificarlas no sólo para ver qué cambios pueden transformar el modelo sindical, sino también, para caracterizar y comprender que sucede con las relaciones laborales al nivel de las empresas o de los lugares de trabajo.

No obstante la matriz de negociación planteada en el apartado anterior, junto con una política tolerante al conflicto laboral se fueron introduciendo otro tipo de reclamos. Un relativo control de la conflictividad sindical no impidió que a la vez la misma dinámica del movimiento lleve a cuestionar los límites de los reclamos.

Por un lado, la mayoría de los acuerdos salariales firmados en paritarias respetan la pauta sugerida por el gobierno. Y, por otro lado, también se produjo una presión de los trabajadores sobre sus dirigentes, obligándolos a ponerse a la cabeza de los reclamos e ir más allá de lo previsto (Cotarelo, 2007).

Más del 60% de los hechos son convocados por las direcciones sindicales como la CGT o la CTA, con vistas a forzar el acuerdo de aumentos salariales o mejoras en las condiciones de trabajo. Aunque, a su vez, en el otro tercio de los hechos se observan elementos de cuestionamiento a las direcciones sindicales oficiales existentes y búsqueda de conducciones alternativas (Cotarelo, 2007).

Algunos de estos conflictos se encuentran protagonizados por los trabajadores de subtes de Buenos Aires, de *Telecomunicaciones* (*subcontratados* por Telefónica y Telecom de Argentina), de la Salud (distintos hospitales en crisis), de la industria del neumático, camioneros, petroleros, colectiveros, ferroviarios, bancarios o judiciales (Gómez, 2008, Cotarelo, 2007, Varela, 2009)

Estos casos tienen dos elementos importantes de acuerdo con Gómez (2008): son conflictos impulsados por sectores sindicales no aliados o cercanos al gobierno, y ninguno de los conflictos tuvo por causa principal el aumento salarial sino el cierre de la fuente de trabajo, las condiciones laborales, los contratos precarios o el “salario en negro”.

Otra cualidad a destacar se corresponde con los repertorios de protesta: medidas de acción directa, en algunos casos fuertemente disruptivas, con fuertes impactos sobre la opinión pública como bloqueos, ocupaciones del lugar de trabajo, movilizaciones o cortes de ruta, antes usados en la protesta social de los desocupados (Cotarelo, 2007 y Gómez, 2008).

De acuerdo con Etchemendy y Collier (2008), estas manifestaciones propulsadas desde abajo fueron canalizadas por los líderes sindicales de forma equilibrada conteniendo presiones para seguir negociando con el gobierno. Por el contrario, Gómez (2008) sostiene que este tipo de acciones colectivas se mueven en torno al eje “institucionalización/desinstitucionalización” de acuerdo con la naturaleza de las respuestas estatales de reconocimiento y concesiones. Al ser los reclamos por causas distintas a los reclamos salariales, por ejemplo, y al no haber un interlocutor “conocido” por el gobierno o las empresas, la protesta puede ser no reconocida institucionalmente, entre otras respuestas.

Pero, a los fines de la línea conceptual que iremos planteando en torno a las tres dimensiones en cuestión, estas expresiones, ¿implican una transformación con respecto al modelo sindical en crisis, luego de los años '90? O, a la inversa, ¿estamos asistiendo a una nueva forma de corporativismo con raigambre en el modelo sindical tradicional?

Previo a aventurar una respuesta, pensamos que resulta pertinente ubicarnos nuevamente en la historia del sindicalismo. No hay que olvidar, en este sentido, que luego de la década del '90, el sindicalismo argentino se encontraba en crisis como en muchas otras partes del mundo, a pesar de haber preservado ciertos recursos para su subsistencia³⁹.

Identificada como una crisis de representación sindical, Senén González y Haidar (2010), enuncian que existe un debilitamiento de los sindicatos como organizaciones protectoras y representantes de la clase trabajadora. En la Argentina, esta resultaría de: “a) una serie de reformas estructurales (privatizaciones; apertura comercial; suspensión de regímenes de promoción; licencia de empleados públicos; etc.) que implican una expulsión de mano de obra y un aumento de la informalidad laboral, lo cual erosiona la base de afiliación sindical y el nivel de representatividad de la organización; y b) una ola de medidas desregulatorias en el ámbito laboral destinadas a flexibilizar las condiciones de contratación y empleo, los modos de remuneración del trabajo y los procedimientos de disciplinamiento en el mercado interno de trabajo (modificación de

³⁹ Osvaldo Battistini plantea una paradoja producida en los años '90, “fue el liberalismo más encarnizado que tanto aprovechó de las ventajas de contar con un sindicalismo absolutamente concesivo a sus deseos, el que generó el medio ambiente necesario para que el modelo pase a estar puesto severamente en cuestión” (Battistini, 2010a:29)

leyes laborales; cambios en las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo, como los salarios por productividad; prácticas que fortalecen la discrecionalidad patronal sobre la organización del trabajo, incluyendo el management, la subcontratación de tareas y la descentralización de la negociación; etc.), todo lo cual genera una disminución del espacio de acción de los sindicatos, atomización y fragmentación de los trabajadores y sus posibilidades de organización y representación” (Senén González y Haidar, 2009: 5).

Algunos de estos factores han comenzado a revertirse, como por ejemplo, la sanción de la nueva Ley de Ordenamiento Laboral o, incluso, la reestatización de empresas como las de Agua y Saneamiento. Aún existen, sin embargo, contratos flexibles que tienden hacia la precariedad o formas de organización del trabajo poco reguladas por los convenios colectivos.

Estas modalidades de trabajo o contratación repercuten inevitablemente en una dificultad de representación por parte de los sindicatos. Pero, como vimos en el último período, también han surgido reclamos y la formación de nuevos sindicatos⁴⁰ que han asumido la responsabilidad de organizarse debido a ese vacío de representación.

Entonces nos encontramos con nuevas experiencias gremiales, como también con el resurgimiento del viejo modelo sindical –con sus problemas endémicos de representación y representatividad, como señalamos en la primera parte- que nos hablan de una recuperación del sindicalismo o de una “revitalización”.

Este último término, no obstante, resulta dificultoso aplicarlo al caso argentino (Senén González y Haidar, 2009), debido a que se encuentra asociado al resurgimiento del sindicalismo como movimiento social, vinculado con otras organizaciones de la sociedad civil (Fairbrother 2005 citado por Senén González y Haidar, 2009). El sindicalismo de movimiento social emergería por contraposición al asociacionismo entre el capital y los sindicatos –que se mantiene como corporativismo-, y a la tendencia a la concertación entre el sector empresario y las cúpulas sindicales con escasa representatividad entre sus miembros de base.

⁴⁰ Ha habido también un aumento de la inscripción y formación de nuevos sindicatos (Palomino, 2008b).

Este escenario sindical resulta distante de la imagen del contexto argentino, aunque sí cabe señalar que la construcción y desarrollo de la CTA se ha acercado a esta caracterización. Esta ha propiciado por ejemplo la movilización del sector informal y en la organización de trabajadores con escasa representación de un sindicato. Pero resulta insuficiente su incidencia en la negociación colectiva debido a que no posee personería gremial.

Sería más acorde hablar de “revitalización” en Argentina, a raíz del aumento de la negociación colectiva y la conflictividad laboral (Senén González y Haidar, 2009). Por otra parte, el surgimiento de nuevos actores y reclamos, cuestionan las formas tradicionales de representación, y, adicionalmente, en muchos casos, deben lidiar con la falta de presencia de delegados en los lugares de trabajo⁴¹.

Cotarelo (2007) se pregunta si este panorama no podría tratarse de una continuidad de la crisis de representación política que estalló en 2001, que atravesó al conjunto de la sociedad y que ahora comienza a manifestarse al interior del movimiento obrero. Sosteniendo el interrogante, sí se puede afirmar que las transformaciones que produjo una crisis como esta, condujo efectivamente hacia la aparición de otros centros políticos y espacios de incertidumbre para la creatividad social (De la Garza, 2007).

Intentando entonces problematizar este momento histórico del sindicalismo, pretendemos profundizar el análisis en dos sectores de la economía. Su estudio nos sumerge, más que en la discusión acerca de si existe o no un nuevo modelo sindical, en una interpretación con mayor proximidad sobre lo que acontece a nivel de las relaciones laborales y de las acciones colectivas desplegadas por trabajadores subcontratados. Y desde este lugar, poder visualizar nuevas experiencias que pongan en juego los criterios de representatividad.

⁴¹Un informe del Observatorio del Derecho Social de la Central de los Trabajadores Argentinos, citado por Basualdo (2010), señala que un 14% de los conflictos laborales que tuvieron lugar durante el año 2007 fueron conducidos en ausencia de representantes sindicales o en confrontación con ellos. Además de señalar los cuestionamientos a las instancias de representación también remarca la ausencia de delegados en una gran parte de los establecimientos laborales.

Uno de estos sectores, es el telefónico, en el que no solamente se han *negociado* cuestiones salariales, también se han revertido pautas flexibilizadoras que existían en los CCT, y han surgido *conflictos* con respecto a la *subcontratación laboral* y al encuadramiento sindical (Senén González y Garro, 2008 e Ynoub, 2010). Y el de Agua y Saneamiento, en donde ha ocurrido algo similar, a partir de la reestatización del servicio y la celebración de convenios y acuerdos que eliminan los criterios de polivalencia y tienden a integrar a los *trabajadores subcontratados* por otras empresas.

Analizar los contenidos de los CCT negociados, principalmente, en relación a la subcontratación nos brindará una mirada de mayor alcance que las negociaciones salariales. Y el análisis de los conflictos, particularmente en el caso de los trabajadores telefónicos, nos ayudará a comprender los movimientos de base –como parte constitutiva del modelo sindical-, que pueden ser poco visibles pero, sin embargo, desentrañar que sucede a nivel de las relaciones laborales en las empresas.

* * *

En este primer Capítulo, hemos abordado históricamente cómo se ha formado el “modelo sindical argentino”. Describimos, por una parte, su aspecto normativo en lo referente al sistema de relaciones laborales. Y por la otra, cómo las comisiones internas y los movimientos de base fueron cuestionando e interpelando, durante varias décadas a la dirigencia sindical. En relación a esto, planteamos los debates en torno a los canales de representatividad del modelo y la controversia sobre la democracia sindical.

Luego nos avocamos a analizar las transformaciones recientes del modelo a partir de la década del '90. Señalando un debilitamiento del rol sindical en las relaciones laborales, contrastamos esta imagen con un contexto favorable a los sindicatos a partir del año 2003.

En pos de analizar las tres dimensiones de las relaciones laborales planteadas en la introducción, presentaremos en el siguiente Capítulo, el contexto económico de crecimiento y las políticas públicas favorables al aumento del empleo y los salarios, que estimulan las estrategias ofensivas de parte de los sindicatos.

CAPITULO II

NUEVOS ITINERARIOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIONES SOCIALES: LA REDEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES

2.1 LA PREPONDERANCIA NEOLIBERAL EN LA ECONOMÍA ARGENTINA: CONSECUENCIAS Y RETROCESOS

2.1.1 LOS GRANDES CAMBIOS MACROECONÓMICOS: LA ETAPA DE CONVERTIBILIDAD EN LOS AÑOS '90

A principios de la década de 1990, se produjeron fuertes cambios económicos en la Argentina, asumidos como reformas estructurales. En el año 1989, se originó un escenario cuyas características fueron una fuerte inestabilidad macroeconómica, una muy deteriorada situación fiscal, altas tasas de inflación, ausencia de reservas internacionales y empresas estatales descapitalizadas que redundaban en una crisis de la función del Estado como regulador de la economía (Gerchunoff, 1992). Como consecuencia de ello, fueron encaradas una serie de políticas tendientes a resolver estos problemas, orientadas a la estabilización de la economía y la puesta en marcha de dichas reformas. Algunas de las medidas que tomó el gobierno de Carlos Menem, fueron la política monetaria que propulsó la Ley de Convertibilidad, la reducción de los costos laborales y las privatizaciones de los servicios públicos, entre otras transformaciones.

Por medio de la ley de convertibilidad, se fijó el régimen cambiario y monetario. La paridad un peso = un dólar, se instauró en el dinero circulante y la emisión de moneda nacional sólo era posible con el respaldo del activo externo.

Junto con ésta medida, se promovió la apertura comercial que consistió en la eliminación de los derechos de exportaciones y la reducción de los aranceles de importación. La apertura comercial también estuvo acompañada por la flexibilización de las corrientes financieras internacionales, las cuales no estuvieron sujetas a ningún tipo de regulaciones.

La estabilidad macroeconómica permitió una mejora en el poder adquisitivo de los salarios y la difusión del crédito para el consumo. Esto posibilitó también el crecimiento de la demanda interna, conjuntamente con la reducción de la deuda externa debido a las inversiones de las empresas privatizadas, lo cual redundó en una mejor recaudación tributaria.

No obstante, la sobrevaluación del peso sumada a la reducción de la protección arancelaria, asestó un duro golpe a la competitividad de la industria nacional. De este modo, las importaciones fueron ganando terreno ante la falta de incentivo de la capacidad exportadora.

Una de las variables claves para explicar el crecimiento económico del modelo implementado fue la entrada de capitales extranjeros. Precisamente, los ciclos que mostraron los mercados financieros externos durante este período explicaron en gran medida las fluctuaciones en el producto. En este régimen de caja de conversión, el saldo del balance de pagos determinaba la variación de reservas internacionales, el grado de liquidez de la economía, el crédito y su efecto multiplicador sobre la demanda agregada y la actividad. Para una tasa positiva de crecimiento, la economía necesitaba un flujo considerable de capitales externos, desde esta perspectiva se observó una gran inflexibilidad para absorber los shocks externos (Damill, Frenkel y Maurizio, 2002).

Sin embargo, los efectos conjuntos de la apertura comercial y la apreciación cambiaria merecen especial consideración, en tanto que acarrearón consecuencias adversas más persistentes sobre el empleo. El mayor acceso a los bienes de capital, la facilidad de acceder a tecnología moderna y el incremento de la relación entre salarios y costo del capital motivó un proceso de reestructuración en el cual se observó un sensible incremento en la productividad de la mano de obra basada en la sustitución de trabajo por capital e insumos importados. Esta situación ocurrió en un contexto en el cual existía amplia capacidad ociosa y un importante atraso tecnológico.

A nivel sectorial, el ciclo expansivo mostró un avance relativo de las actividades intensivas en capital, en insumos importados y en recursos naturales; de modo contrario, hubo un retroceso relativo de las actividades intensivas en trabajo. Dentro de las

unidades productivas, se registraron procesos de racionalización de la producción ahorradores de mano de obra y durante esta década se observó un muy elevado peso del crecimiento ocupacional ocurrido en empresas grandes, las cuales presentan una relación media entre trabajo y capital más baja que las empresas pequeñas y medianas (Altimir y Beccaria, 1999).

En el año 1994, se mostraron los primeros síntomas de la crisis de este modelo de acumulación. La crisis mexicana dejó al desnudo la fragilidad de la economía argentina, ya que esta dependía fuertemente de la entrada de capitales del exterior (Beccaria, 2005).

A pesar de un impasse y de una recuperación a mediados de la década de los '90, en el año 1998, los problemas económicos que afectaron a Brasil, repercutieron a nivel nacional. El problema principal fue la restricción externa que signaba a la economía argentina en esa década. Es decir que una balanza comercial negativa imposibilita cumplir con los servicios de la deuda externa, lo que provocaba también la falta de financiamiento externo para recuperar el crecimiento (Beccaria, 2005).

2.2 EL FIN DE LA CONVERTIBILIDAD: LA DEVALUACIÓN DE LA MONEDA Y LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.

2.2.1 DE LA RECESIÓN AL “CRASH”

El modelo económico instaurado a principios de la década del '90, sustentando en el régimen de convertibilidad, fue debilitándose debido a la vulnerabilidad que mostró ante la crisis y efecto del “tequila”, entre otras cuestiones ligadas estrechamente con un modelo de acumulación dependiente de la economía externa (como por ejemplo, las inversiones extranjeras directas).

El antecedente de la recesión económica que comenzó a gestarse en el año 1996 y que se repitió a mediados de 1998, empezó a vislumbrar el agotamiento del modelo de convertibilidad. La devaluación monetaria brasilera en 1999, posterior a la devaluación en el sudeste asiático en 1997, impulsó la demanda de ciertos sectores económicos

pertenecientes al capital nacional, de un cambio en la política monetaria ante la “sobreevaluación” del peso.

El golpe final que recibió este modelo, fue la crisis recesiva del año 2001 y la consiguiente declaración de la cesación de pagos de la deuda externa (también se restringieron los retiros de los depósitos bancarios y los movimientos de divisas).

Algunos investigadores denominan a este ciclo como “go and crash” (Schwarzer y Tavnanska, 2008), heredero de la economía “cerrada” argentina marcada por el “stop and go”. Este último era denominado de esta manera, debido a que el propio sendero de crecimiento generaba las condiciones para una crisis. Y transcurrió en la Argentina, entre los años 1930 hasta 1976, en donde la economía afrontaba un proceso de industrialización por sustitución de importaciones (ISI).

El crecimiento económico, acompañado por las mejoras salariales y de ingreso de amplios sectores urbanos, demandaba la importación de bienes terminados que el país producía, además de bienes de capital para expandir el proceso productivo, insumos para las fábricas ya instaladas y combustibles. Pero la evolución de las exportaciones no acompañaba esa demanda de modo que el proceso alcanzaba un punto de estrangulamiento externo que llevaba a una crisis. Cuando ese sendero de crecimiento económico llevaba a que la demanda de divisas excediera la oferta, el sistema encontraba su límite. Para resolver esa restricción externa, los sucesivos gobiernos decidían devaluar la moneda que reducía la demanda de bienes importados y alentaba la oferta agraria; esta medida desplazaba ingresos del sector urbano al rural mientras que alimentaba la inflación local. La experiencia señala que no se lograba resolver definitivamente la restricción externa porque la producción agropecuaria no crecía en las proporciones deseadas y el ciclo volvía a repetirse una vez que se ajustaba el sector externo.

En cuanto el ciclo de economía abierta con endeudamiento externo, el tipo de cambio establecido por ley, provee un seguro de cambio gratuito que elimina, por lo menos en teoría, el riesgo de una devaluación. En ese contexto, la diferencia entre la tasa de interés local y la internacional provee una oportunidad de obtener grandes ganancias a quienes colocan sus dólares en plazos cortos. La posibilidad de endeudarse a tasas bajas

en el exterior y conseguir rendimientos mayores en el sistema financiero local se ve reforzado por la promesa del gobierno de mantener el valor de divisas de los pesos ganados en el período. Dada la elevada liquidez internacional los capitales son atraídos por el rendimiento que el país ofrece.

La entrada de capitales inaugura la fase ascendente del ciclo, pero esta ocurre con un tipo de cambio sobrevaluado. El anclaje del tipo de cambio logró en muchos casos reducir la inflación, pero suele hacerlo con cierto rezago, y la suba de precios, que continúa, genera una apreciación adicional de la moneda local, responsable en gran medida de la dinámica posterior de la economía. En la primera fase, que se caracteriza por la caída de la tasa de interés, la actividad crece mientras la inflación disminuye, variables que contribuyen a la ilusión generalizada, sobre el supuesto éxito del modelo. La abundancia de financiamiento barato se combina con la recuperación relativa del salario real (permitida en buena medida por la disminución de la inflación) y en conjunto dinamizan tanto el consumo como la inversión. Dada la apertura comercial y el tipo de cambio apreciado, la demanda interna impulsa la producción local, pero especialmente el ingreso masivo de productos importados. La avalancha de importaciones, sumada a la pérdida de competitividad de las exportaciones, genera un déficit de la balanza comercial que se amplía a medida que dura la fase alcista del ciclo. La deuda externa, mientras tanto, recorre un sendero de crecimiento veloz; a medida que crece, los pagos de intereses se incrementan, poniendo una carga adicional sobre la cuenta corriente, que se vuelve rápidamente deficitaria. El déficit de cuenta corriente y el aumento de la deuda externa hacen que la economía se vuelva más vulnerable a un cambio de orientación del flujo de divisas.

De este modo, son las mismas características intrínsecas del proceso de crecimiento sostenido por el endeudamiento las que engendran la fase recesiva, con la que culmina el ciclo, más allá de que ésta agravarse o aliviarse por cambios en el contexto internacional. En definitiva, la duración del ciclo depende de la capacidad nacional de conseguir suficiente cantidad de divisas para financiar el creciente déficit de la cuenta corriente.

En el ajuste del *stop and go*, la imposibilidad de financiar los déficits comerciales llevaban rápidamente a la caída del nivel de actividad, del cual producía una contracción

de las importaciones hasta que se conseguía el equilibrio de la balanza comercial. En las crisis financieras modernas, la expansión puede continuar a pesar del desequilibrio externo pero, al momento de la crisis, el ajuste debe ser tal que permita no sólo equilibrar la balanza de comercial, sino que debe provocar un superávit comercial de magnitud tal que permita solventar además los pagos de intereses y utilidades comprometidos en el período de auge. Mientras más grande sea el déficit de cuenta corriente, más se haya endeudado el país y mas extranjerizada se encuentre su propiedad, mayor es el ajuste recesivo que la restricción externa impone. Consecuentemente, se produce el pasaje del *stop and go* al *go and crash*.

Reflejada en pérdida del PBI (producto bruto interno), la última crisis recesiva sufrida en Argentina presenta una gran diferencia cualitativa si se la compara con la magnitud de las recesiones acontecidas en el proceso de *stop and go*.

Tabla 1: Pérdidas de producto en cada crisis desde 1949 hasta 2005, en pesos de 1993 y porcentajes de PBI

	Duración (Años)	Pérdidas en millones de \$ de 1993	Pérdidas (% PBI)
49-50	2	1.021	1.3%
52-53	2	4.109	5.0%
59-60	2	6.742	6.5%
61-64	3	6.215	5.5%
75-77	3	2.233	1.2%
78-79	2	6.349	3.2%
81-87	7	70.937	34.3%
88-91	4	45.010	21.9%
95-96	2	7.122	2.8%
99-05	7	139.923	48.6%

Fuente: (Schwarzer y Tavonanska, 2008)

Las crisis del período *stop and go* duran dos años (con la excepción de la última de ellas que llega a tres) y “cuestan” una pérdida del producto del orden de 5% o 6.5% del PBI. En cambio, de las cuatro crisis del período de apertura (descontando la primera del período de transición), una dura cuatro años y dos demandan nada menos que siete años

para que el PBI recupere su nivel anterior; estas crisis “cuestan” 21.9%, 34.3% y 48.6% del PBI.

2.2.2 LA SALIDA INMEDIATA

A través de la ley N° 25.561, a comienzos del año 2002, se modificó la paridad convertible, $\$1 = 1\text{US\$}$, por otra paridad fija de $\$1,4 = \text{U\$}1,0$. Sin embargo, a los pocos meses se estableció la libre flotación cambiaria, que aumentó aún más el tipo de cambio tanto real como nominal.

A raíz de esta reforma, el Banco Central comenzó a ser el responsable de la *política cambiaria*, interviniendo y manteniendo un tipo de cambio real alto pero estable, de manera que favorezca a los sectores productivos, principalmente, industriales. Esto alentó dicha producción, ya que dependía en gran medida de la inversión y la exportación que puede garantizar un tipo de cambio real estable. A su vez, la *política monetaria* implicaba la meta del tipo de cambio, el control de la inflación y el nivel de actividad. Y, por último, se encontraba la *política fiscal* comprometida, en gran parte, con el pago de la deuda pública (Félez y Perez, 2005).

Una de las principales consecuencias de la devaluación de la moneda fue una reducción significativa del salario real. La caída en los ingresos reales de los trabajadores provocó un drástico descenso en el consumo popular. Como contrapartida, se incrementaron las exportaciones de los productos básicos, como los alimentos y combustibles, y sus precios de consumo en el mercado interno. Pero a diferencia de experiencias previas, esta significativa elevación del nivel general de precios no derivó en un proceso inflacionario. Ello obedeció a la aguda depresión económica y a la ya muy compleja situación laboral y social prevaleciente antes del cambio de régimen (Beccaria, 2007).

La mejora en la competitividad de los productores de transables generó un proceso de re-sustitución de importaciones que incentivó la producción industrial, aún en el contexto de un mercado interno deprimido y ante la ausencia de crédito. Este cambio de precios relativos internos, conjuntamente con el alza de las cotizaciones internacionales de las commodities, implicaron un fuerte incremento de la rentabilidad de las actividades primarias que, sumado a la mejora de su situación patrimonial permitió una

expansión de la producción y, por ende, de las exportaciones. Entre las ramas manufactureras, los crecimientos más significativos se verificaron en textiles y confecciones, metalmecánicas y las productoras de bienes para la construcción. Adicionalmente, se registró una importante recuperación del comercio y de la construcción privada (Beccaria, 2007).

En esta coyuntura, con la capacidad instalada existente, a comienzos del 2002, se contrató personal obteniendo una producción en fuerza de trabajo intensiva que se refleja en la elasticidad empleo-producto de esos años.

2.3 HACIA UNA REDEFINICIÓN DEL ESTADO ¿UN RETORNO AL ESTADO DE BIENESTAR?

Ante las crisis económicas antes descriptas, comenzaron a surgir distintas propuestas para una salida. En un mundo globalizado, en donde también distintas economías de la región latinoamericana padecían ciclos recesivos junto con el protagonismo mercado y el retroceso de las políticas de Estado, fueron apareciendo lineamientos que reavivaban y recuperaban los valores sociales del Estado de Bienestar.

José Antonio Ocampo (2001), ha sostenido que tanto las economías desarrolladas como subdesarrolladas deberían plantearse un equilibrio entre el mercado y el interés público, dada las recesiones o las bajas tasas de crecimiento, y las tensiones distributivas producto de la desigual distribución del ingreso⁴².

Ante la liberalización del comercio, las nuevas tendencias tecnológicas y el debilitamiento de las instituciones de protección social⁴³, Ocampo plantea entonces una nueva agenda para el desarrollo:

⁴² Existe, por ejemplo, una ampliación creciente de la brecha entre los trabajadores altamente calificados y los pocos calificados debido a un contexto globalizado en donde los primeros poseen una capacidad mayor de movilidad internacional al igual que el capital.

⁴³ Existe una visión moderada de la globalización (Keifman, 2009), que afirma que si bien los niveles de transacciones internacionales en bienes y activos serían comparativamente altos en términos históricos y similares a los del período de auge del patrón oro, 1870-1914, las fronteras y los Estados nacionales aún conservan bastante poder, a pesar de que sus grados de libertad hayan disminuido considerablemente.

1. Globalización más equilibrada con verdadero respeto por la diversidad, *red de instituciones regionales* respetuosas del orden global.

El carácter desequilibrado del actual proceso de globalización requiere: normas internacionales sobre tributación, especialmente sobre el capital, esenciales para garantizar una tributación adecuada sobre este factor de alta movilidad; la formulación de normas auténticamente internacionales sobre competencia y códigos de conducta aplicables a las empresas multinacionales; y el financiamiento compensatorio para asegurar la incorporación de aquellos países y grupos sociales rezagados.

Los actores débiles deben seguir reclamando autonomía nacional en áreas de importancia crítica en particular la definición de la estrategia de desarrollo económico y social.

2. Resulta necesarios una visión amplia de la *estabilidad macroeconómica*. Faltan políticas anticíclicas, dado que la inestabilidad real tiene un costo muy elevado. La visión liberal, sostiene que la estabilidad macroeconómica dependía del equilibrio externo y la estabilidad de los precios. Mientras que la estabilidad de origen keynesiano se refiere a actividades reales como el crecimiento económico estable y el pleno empleo. Las recesiones provocan una gran pérdida de recursos, que pueden tener efectos prologados como: pérdidas de activos empresarios, conocimientos tecnológicos y organizacionales “tácitos”, contactos comerciales, capital social acumulado y reputación de la empresa; y pérdida de capital humano de los desempleados y subempleados o deserción escolar definitiva. Algunas sugerencias anticíclicas consisten en: crear políticas económicas consistentes y flexibles destinadas a evitar que los agentes públicos y privados acumulen deudas cuantiosas; y controlar el tipo de cambio y la tasa de interés. Crear un sistema de supervisión y regulación con una clara orientación anticíclica, es decir, regular en los períodos de euforia financiera con normas estrictas. Tener “políticas de pasivos” para asegurar que se mantenga un perfil adecuados de vencimiento de deudas interna y externa de los sectores públicos y privados (evitar el endeudamiento excesivo).

3. Para el Progreso social, es prioritario cumplir con tres factores: una política social a largo plazo que incremente la inclusión, un crecimiento económico que genere un empleo de calidad y una reducción estructural de la heterogeneidad estructural de los sectores productivos; reducción de la pobreza: creación de oportunidades, otorgamiento de espacios de acceso a recursos, a las protecciones básicas, a la posibilidad de expresarse políticamente y a la participación.

La política social debe guiarse por tres principios básicos: universalidad, solidaridad y eficiencia. Y debe influir en los determinantes estructurales de la distribución del ingreso: educación, empleo, distribución de la riqueza y así como sobre las dimensiones étnicas y de género.

Finalmente, la política social para que rinda sus frutos debe estar apoyada tanto por una buena macroeconomía como por estrategias activas de desarrollo productivo.

Esencialmente, con estas propuestas también se plantea una reformulación del Estado de Bienestar⁴⁴ adaptado a un nuevo contexto de globalización. Robert Boyer (2006) afirma que en Europa, en algunos países, se están produciendo modificaciones en cuanto al tratamiento de la cobertura social: se preguntan si no es mejor incentivar con mayor énfasis la actividad de las personas que mantener un seguro de desempleo.

De forma más estricta se pretende comprobar si resulta conveniente o no reemplazar el *workfare*⁴⁵. Una de las mayores dificultades⁴⁶ la presenta la estructura del mercado de trabajo: la clase trabajadora lejos de ser homogénea como en otras épocas se ha transformado en un conjunto de trabajadores jóvenes sin cualificaciones, desempleados

⁴⁴ Se refiere habitualmente a una protección gubernamental de mínimos sociales: ingreso, salud, instrucción, vivienda, etc. El Estado asume el rol de proporcionar a los ciudadanos asistencia y oportunidades de desarrollo personal y familiar.

⁴⁵ Se entiende como una estrategia que apunta esencialmente a la reducción de la parte de los presupuestos sociales por medio de una baja general de las normas anteriores y la institución de una serie de incitaciones que hacen sentir la presión sobre los asalariados para que acepten un empleo

⁴⁶ Otras razones que se pueden mencionar corresponden a la erosión de los mecanismos de financiamiento tradicionales de la seguridad social (debido al envejecimiento poblacional), y la disminución de los ritmos de crecimiento. De esta manera, los objetivos de solidaridad social y crecimiento económico se tornan irreconciliables (Boyer, 2006 y Novick y Tomada, 2007).

mayores de edad, trabajadores flexibles, estables-polivalentes sumado también a la proliferación de familias monoparentales como un crecimiento de la pobreza.

Por ello se requiere una cobertura social que debería inscribirse en el movimiento general de reconceptualización de las políticas económicas, lo cual apunta a instituir un conjunto de incentivos compatibles con el mercado de trabajo, de manera que aumente la tasa de empleo. La propuesta del autor consiste en crear un Estado Social Activo (ESA), que sea capaz de incentivar la actividad de los individuos para adquirir los requerimientos sociales y las competencias que los tornan empleables por la empresa. Lo cual se logra delimitando las poblaciones objetivo y adaptando a los individuos a las señales del mercado de trabajo de modo que se puedan integrar a él. El ESA considera que una parte significativa de la solidaridad debe expresarse a través de procedimientos colectivos, alternativos a la lógica mercantil.

2.4 EL ESTADO REDEFINE LA ECONOMÍA

2.4.1 LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

La devaluación de la moneda argentina, el peso, en el año 2002, constituye una salida recurrente de las crisis antes mencionadas durante el siglo XX. Sin embargo, en esta oportunidad, han acontecido distintas variaciones positivas. El gobierno asumido por el presidente Néstor Kirchner, en el año 2003, implementó una serie de políticas destinadas a controlar y sustituir el régimen de acumulación financiera pre-existente y promover un régimen de acumulación productiva, con crecimiento sostenido de la producción, que se orientaba a la generación de empleos y a lograr una mayor equidad en la distribución del ingreso (Panigo y Neffa, 2009).

En este sentido, se logró revertir el deterioro en el salario real de la devaluación, que también produce inflación. Los mencionados ciclos de stop and go en la economía argentina producían una reducción del poder adquisitivo de los trabajadores por medio de intentos de recomposición salarial y procesos inflacionarios que derivaban en nuevas devaluaciones (Prebisch, 1952 y Diaz Alejandro, 1969).

No obstante, en materia económica, con el establecimiento de derechos a la exportación, se reduce el impacto inflacionario del “dólar caro” sobre los productos transables y se obtienen los recursos necesarios para reducir los costos de producción (y por ende los precios) de bienes y servicios de primera necesidad (básicamente alimentos, transporte, energía) a través de las compensaciones productivas que coadyuvan al cumplimiento de los acuerdos de precios (Panigo y Neffa, 2009).

Esto es lo que, finalmente, ha permitido la coexistencia de un progresivo aumento del poder adquisitivo de los trabajadores sin que ello implique una pérdida significativa de la competitividad y de los beneficios de los sectores y ramas transables más trabajo intensivos, como es el caso del sector industrial.

También el contexto mundial acompañó la recuperación del país. La demanda global ascendente de productos alimenticios, propiciada principalmente por el crecimiento de países emergentes como China e India, y la mejora en los términos de intercambio para nuestro país a partir del importante crecimiento de los precios de los productos exportados, contribuyeron a la consolidación de una posición externa superavitaria. Complementariamente, las regulaciones a la entrada y salida de capitales de corto plazo y la re-nacionalización de ciertas empresas públicas de servicios privatizadas contribuyeron a la fortaleza externa¹ (Informe MTE y SS, 2010).

La política de desendeudamiento a través de la renegociación de la deuda pública, la cancelación de la totalidad de los compromisos que el país tenía con el Fondo Monetario Internacional (FMI), junto a un manejo prudente de la política fiscal han sido elementos centrales que otorgaron mayor autonomía a la política económica. El crecimiento económico y la mejora de la acción recaudadora del Estado (con una mayor participación de impuestos progresivos) permitieron un nivel creciente de gasto público, sin resignar el superávit fiscal. Simultáneamente, se verificó un impulso importante a la inversión pública, en especial en infraestructura y equipamiento, así como un conjunto de incentivos a la producción nacional, lo cual estimuló la inversión privada llevándola a valores récord.

2.4.2 LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES

Hace algunos años cuando aún no se vislumbraba una política de largo plazo para la generación de empleo –y sobre todo, antes de la crisis internacional de 2009- algunos economistas se preguntaban si sólo las política macroeconómica podría sustentar un crecimiento del empleo y salarios reales altos (Perez, 2006 y Esquivel y Maurizio, 2006) y disminuir también los altos niveles de pobreza.

No obstante, con la continuidad del gobierno de Cristina Kirchner comenzaron a consolidarse distintas políticas públicas que apuntaban un modelo de desarrollo basado en un tipo de cambio competitivo. Entre las que se destacan, de forma sucinta, se encuentran: la renacionalización de varias empresas públicas privatizadas que incumplieron sus contratos y fracasaron en su gestión; el apoyo al desarrollo de la negociación colectiva y aumento del salario mínimo vital y móvil; la reforma del sistema previsional; y el aumento y mayor cobertura de las jubilaciones y del salario indirecto.

En primer lugar, una parte de las empresas que habían sido privatizadas en la década anterior, se re-nacionalizaron:

- El Correo Argentino, privatizado en 1997 y renacionalizado por incumplimientos varios hacia fines de 2003;
- El control del espacio radioeléctrico, concesionado a Thales Spectrum en 1997 y renacionalizado en el 2004;
- *El servicio de agua y cloacas de Aguas Argentinas, renacionalizado en marzo de 2006 y re-operacionalizado bajo la órbita de AySA;*
- Aerolíneas Argentinas, privatizada en 1990 hasta el momento de su renacionalización a mediados de julio de 2008; y
- La Fábrica Militar de Aviones, privatizada en 1995, hasta el momento de su renacionalización en abril de 2009 (Panigo y Neffa, 2009).

El resto de las políticas se pueden clasificar como *laborales* y de *ingresos*. El MTE y SS ha marcado el camino desde su dirección para el fortalecimiento de instituciones claves del mundo del trabajo (MTE y SS, 2009).

Con respecto a los ingresos, la determinación del salario mínimo por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil⁴⁷ (SMVM) integrado por representantes de empleadores y trabajadores, con la presidencia del MTE y SS y los representantes del Estado a nivel nacional y del Consejo Federal del Trabajo, se constituyó como un importante instrumento para mejorar la equidad en la distribución del ingreso al establecer un piso salarial para los trabajadores de menores recursos.

Con respecto a la población pasiva, con el objetivo de mejorar la situación de las personas mayores más vulneradas por la crisis, en diversas etapas de la última gestión estatal se recompusieron las jubilaciones y pensiones de menor ingreso relativo. Al igual que mediante el SMVM, el incremento del haber mínimo jubilatorio (HMJ) también se convirtió en un recurso estratégico para mejorar la calidad de vida de aquellos que tienen menor poder de negociación. Por otra parte, una serie de normas legislativas instrumentadas con un criterio más inclusivo por parte de las instituciones de la seguridad social promovieron el reconocimiento de una deuda social contraída por el Estado con aquellos ciudadanos que por una u otra razón no pudieron cumplir con sus aportes previsionales, por encontrarse insertos en trabajos no registrados o por las sucesivas crisis económicas que atravesó nuestra nación. Así, casi 800.000 personas mayores de 60 años han podido comenzar a percibir haberes jubilatorios por un régimen de prestaciones anticipadas por desempleo.

Además, el traspaso del régimen privado de capitalización al sistema público de reparto, ha traído aparejado, rejerarquiza al sistema público y recupera los criterios de solidaridad intergeneracional que se habían perdido con la reforma producida en la década del noventa. Ésta promovía la individualización del sistema, con el objetivo de

⁴⁷ Había dejado de funcionar durante 11 años. Y Si bien se basa en la fijación del SMVM, también posee atribuciones para definir pautas de productividad y formación profesional, a través del funcionamiento de cuatro comisiones técnicas (empleo; productividad; salarios; formación profesional) que abarcan una agenda más amplia que la propiamente salarial.

mejorar la correspondencia entre costos y beneficios y aumentar así la cobertura: debe mencionarse que ese propósito no fue alcanzado y la cobertura del régimen privado fue decreciente (Novick y Tomada, 2008).

Una herramienta fundamental para los cambios que se suscitaron en materia laboral, fue la sanción de la ley 25.877 de *Ordenamiento Laboral* en 2004. Como un intento de revertir el proceso de flexibilización laboral de los '90, la nueva legislación reivindica la negociación colectiva en el nivel de rama de actividad o sector por sobre la de niveles inferiores. Cuando hay superposición en los contenidos de distintas negociaciones, se estipula que prevalece la norma más favorable para el trabajador.

El Estado, fue el principal *Promotor de la Negociación Colectiva* articulándola con las políticas salariales, al disponer que los aumentos de suma fija no remunerativa –que se habían otorgados a los asalariados privados desde 2002– fueran incorporados a los básicos de convenio, lo que impulsó la conformación de paritarias entre empresas y sindicatos. Posteriormente, la negociación se fue extendiendo incluso a sectores donde los sindicatos presentaban dificultades para afianzarse y conformar paritarias.

Concomitantemente, con el objeto de combatir el trabajo no registrado (fortaleciendo la protección y la seguridad social), e intentando lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación ilegal, el MTEySS puso en marcha el *Plan Nacional de Regularización del Trabajo* (PNRT) dirigido a transformar la cultura del incumplimiento de la normativa laboral y previsional. La intervención específica y coordinada se realiza en esta materia con ANSES, AFIP y con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, así como la colaboración desarrollada durante estos años con el Consejo Federal del Trabajo y con los gobiernos provinciales.

Este programa relevó alrededor de 827 mil establecimientos, que comprenden a más de 2,6 millones de trabajadores. Como resultado directo de esta política se puede destacar que en 2009, el 38% de los trabajadores no registrados detectados fueron regularizados por efecto directo de la acción inspectiva.

No obstante, esta medida no fue la única implementada con el propósito de reducir la informalidad laboral, diversas acciones específicas se pueden destacar:

1. Puesta en marcha de una campaña sistemática de sensibilización a través de los medios masivos de comunicación sobre las ventajas de cumplir con las obligaciones laborales y tributarias y la protección social que de esto se deriva.
2. Modificación de los procedimientos administrativos con el objeto de simplificar la registración de trabajadores en la seguridad social. El denominado “Programa de simplificación registral” establece un nuevo esquema de registración que propone un procedimiento único que facilita la inscripción de los trabajadores, la identificación de los empleadores y la fiscalización sobre el cumplimiento de la normativa vigente, allanando el camino para reducir el trabajo informal.
3. Reducción de los costos de contratación para los nuevos trabajadores en empresas pequeñas y medianas. La normativa (Ley N° 25.877) prevé un subsidio de sus contribuciones patronales a la seguridad social por el término de 12 meses por cada trabajador que incorpore.
4. Implementación de un conjunto de medidas tendientes a regularizar la situación laboral de las trabajadoras del servicio doméstico. Las mismas consisten en la posibilidad por parte del empleador de deducir del impuesto a las ganancias el salario y las cargas sociales correspondientes, la simplificación del sistema de registro y pago de aportes.
5. Desarrollo de la red de empresas en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria para trabajar con los proveedores de la cadena de valor en la registración del personal
6. En cuanto a la informalidad como consecuencia de la baja productividad y rentabilidad de las unidades económicas, se pueden agregar otras acciones (Novick, Mazorra y Schleser, 2008)
7. Diseño del Monotributo Social, cuyo objetivo es promover la inserción de trabajadores independientes en situación de vulnerabilidad en la economía formal. El sistema permite, a cambio de un aporte mensual mínimo (que alcanza

en la actualidad a 12 pesos), que los trabajadores tengan la capacidad legal de emitir facturas oficiales, puedan acceder a una cobertura de salud, coticen al sistema jubilatorio (computando como periodo aportado el tiempo de permanencia en el Monotributo) y puedan ser proveedores del Estado a través de la modalidad de contratación directa.

8. Esta acción se complementan con diversas políticas sectoriales de desarrollo económico que contemplan acciones de apoyo a emprendedores y empresas jóvenes, promoción de *clusters* y redes productivas con impacto en el desarrollo regional, agencias de desarrollo productivo, programas de crédito para MIPyMEs y otros que, en conjunto, tienden a orientar y apuntalar el desarrollo productivo y la generación de empleo formal.

Resumiendo la información antedicha presentamos el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Determinantes y acciones, políticas y programas aplicados

Determinantes de la informalidad laboral	Acciones, políticas y programas implementados desde el año 2003
Baja productividad y rentabilidad de las unidades económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Patrón de crecimiento económico orientado al empleo de calidad • Monotributo social • Programas de crédito para MIPy MES y acciones de apoyo a emprendedores y empresas nuevas
Percepción social de la informalidad como una alternativa laboral válida	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de sensibilización a través de los medios masivos de comunicación sobre las ventajas de cumplir con la normativa laboral • Instalación de la problemática del trabajo informal en el debate sociolaboral • Régimen de registración especial para el servicio doméstico
Incertidumbre sobre el futuro de la economía	Mayor certidumbre por crecimiento económico sostenido durante los últimos cinco años
Desmantelamiento de la inspección laboral	Inspección del trabajo como política de Estado Se implementa el PNRT
Restricciones económicas de empresas formales para afrontar los costos de la	Reducción de las contribuciones patronales para el nuevo empleo contratado por las Pymes

registración laboral	
Complejidad de los trámites administrativos para registrar a los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de simplificación registral • Régimen de registración especial para el servicio doméstico
Tercerización de los procesos productivos de las empresas formales	<p>Políticas de inspección orientada al relevamiento del trabajo en empresas subcontratadas</p> <p>Vigencia práctica del principio de solidaridad entre la empresa principal y los trabajadores en las empresas subcontratadas</p> <p>Plan de Responsabilidad Social Empresaria, en el que las empresas líderes concientizan a sus trabajadores, clientes y proveedores sobre las ventajas de la formalidad laboral</p>

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL (Novick, Mazorra y Schleser, 2008)

Por otra parte, se encuentran las políticas que inciden directa o indirectamente en el empleo. Entre estas podemos mencionar a:

1. Se reformuló el *Programa Jefes de Hogar* que implicaba una transferencia de ingresos a hogares de bajos recursos. Esta política asistió a los grupos más vulnerables de los desocupados, sosteniendo, además, el consumo de quienes enfrentaron mayores restricciones durante los primeros tiempos de la recuperación económica. En el año 2003 este programa brindaba asistencia a más de 2 millones de personas. Sin embargo, en los años subsiguientes, progresivamente muchos de estos trabajadores desocupados fueron incorporándose al empleo formal (más de 600 mil), desarrollaron emprendimientos productivos, o dejaron de percibir el beneficio debido a la modificación de la situación general del hogar (mayoría de edad de los hijos, mejora de los ingresos familiares por la activación general de la economía).
2. En una segunda etapa, producto de la dinámica inclusiva que se fue verificando en el mercado de trabajo, se rediseñó el programa para adecuar las prestaciones a las necesidades de quienes aún requerían de la asistencia del Estado. De esta manera, los hogares con una cantidad superior de hijos y en situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica fueron incorporados al Programa Familias por la Inclusión Social (en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social).

3. Por el otro lado, las personas cuyo perfil permitía asistirles en su inserción en el mercado de trabajo fueron atendidas a través del Seguro de Capacitación y Empleo (bajo la responsabilidad del MTEySS), en orden a mejorar su formación y brindarles apoyo para la búsqueda de trabajo.
4. Se puso en marcha a fines de 2003, el Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo” que instituye un conjunto de herramientas que promueven la inserción laboral en empleos de calidad a través de estrategias de mejora de la empleabilidad, de asistencia en procesos de inserción laboral asalariada o independiente y en el sostenimiento del empleo en sectores o actividades que así lo requieren. Por su parte, este plan se sustenta en dos pilares institucionales:
 - a) *Red de Servicios Públicos de Empleo*: Se crearon y fortalecieron 325 Oficinas de Empleo Municipales en todo el país. Se trata de organismos técnicos de carácter local que intermedian entre la oferta y la demanda de trabajo, brindando en forma gratuita información, orientación y derivación a prestaciones de capacitación y empleo.
 - b) *Sistema de Formación Continua*: La conformación de este sistema descansa en el diálogo social de los actores del mundo del trabajo: cámaras, empresas, sindicatos, trabajadores e instituciones de formación que asumen compromisos vinculados al desarrollo estratégico sectorial y a la definición de los perfiles y niveles de calificación requeridos para los puestos de trabajo. Esta concertación permite contar con instituciones de formación y certificación de competencias que pueden responder con calidad y pertinencia sectorial a las demandas territoriales basadas en las necesidades de su población.
5. En el marco de este plan integral desde el año 2008 se desplegaron actividades para los jóvenes desocupados de entre 18 y 24 años y con escolaridad primaria o secundaria incompleta. El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo dispone de un conjunto de prestaciones integradas de apoyo a la elaboración e implementación de un proyecto formativo y ocupacional con el objetivo de proporcionarles oportunidades laborales vinculadas con sus perfiles, sus expectativas y sus entornos.

6. El MTEySS también ha desarrollado, asimismo, una política específica para mejorar la *Empleabilidad de las Personas con Discapacidad*, en orden a procurar para ellas la igualdad de oportunidades laborales. Las acciones se desarrollan en forma conjunta con organizaciones gubernamentales y ONG, a través de la red de Oficinas de Empleo para garantizar una amplia territorialización.

De esta forma las políticas activas de empleo acompañaron la dirección estratégica del crecimiento socio-productivo del país en estos últimos años. En términos cuantitativos, entre 2003 y 2009 se triplicó la cantidad de beneficiarios de programas de empleo que recibieron algún tipo de asistencia –complementaria a la exclusivamente monetaria– lo que representa un crecimiento de casi un millón trescientas mil personas considerando el conjunto de planes y programas antedichos.

2.4.3 LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DURANTE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El crecimiento económico iniciado en el año 2003, se tradujo en una fuerte expansión del empleo (Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2005).

No obstante esto, y teniendo en consideración las políticas públicas antes descriptas, los altos índices de pobreza como herencia de los años '90 y el deterioro del salario real, nos conducen a interrogarnos sobre cuáles fueron las tendencias del mercado de trabajo que se modificaron en los años en que se produjo una recuperación económica del país.

En primer lugar, la fase recesiva iniciada en 1998 provocó una desaceleración del crecimiento del empleo y, cuando se agudizaron las dificultades macroeconómicas, se observó una destrucción neta de puestos de trabajo. Este proceso se acentuó posteriormente durante la primera parte de 2001. Al momento de la salida de la convertibilidad la ocupación total se ubicaba más de dos puntos por debajo de la correspondiente a mayo de 1998. A lo largo del período 1998- 2001 continuó, por otra parte, el deterioro de la calidad de las ocupaciones. La casi totalidad de la disminución del empleo acaecida en ese período correspondió a puestos cubiertos por la seguridad

social, lo que provocó una reducción de la proporción de asalariados registrados de 44,7% en 1998 a 43,5% en 2001 (Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2005).

Por su parte, la incidencia de la subocupación horaria en el empleo total creció de 28,9% a 33,6% entre esos años. En este marco de deterioro global, los trabajadores de bajas calificaciones exhibieron rasgos de manifiesta vulnerabilidad. De esta manera, las personas activas de bajo nivel educativo registraron a fines de 2001 no sólo tasas de empleo muy bajas, sino también mayores incidencias de ocupaciones de jornadas reducidas y precarias. Entre ellos era, entonces, escasa la cobertura de la seguridad social y mayor la inestabilidad ocupacional y de ingresos.

Sin embargo, la ocupación revirtió ya en el de 2002, la tendencia declinante que se observaba desde el año 2000. Aunque la mayor parte del mismo refleja la rápida extensión del PJJHD, los puestos no asociados a planes de empleo aumentaron 2,7%. Este ritmo se aceleró durante el año siguiente y, entre octubre de 2002 y el tercer trimestre de 2004 se registró un aumento anual de las ocupaciones no ligadas a los planes de 7,6%. Como resultado de esta evolución, el nivel del empleo total neto de planes ya había alcanzado en el segundo trimestre de 2003 el registro de octubre de 2001 y en el tercer trimestre de 2004 superaba en casi 5% el valor más alto previo, de octubre de 1999 (Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2005).

A su vez, a lo largo del período 2002- 2004, creció el empleo asalariado no registrado, en mayor medida, en el sector comercial, los servicios a las empresas (incluido el sector financiero) y la industria. En este último se advierte un incremento similar de la cantidad de trabajadores registrados, mientras que éstos aumentaron en menor medida en el caso del comercio (Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2005).

La difícil situación ocupacional al momento en que se inició la recuperación facilitó que, como aconteció en otros períodos de aumento del empleo en los noventa, buena parte de los nuevos puestos creados desde 2002 continuasen siendo precarios. Sin embargo, en años posteriores, y también, debido a las políticas públicas antes mencionadas, fueron revirtiéndose los indicadores negativos de la década de 1990.

Con la salida de la convertibilidad, y la posterior aplicación de políticas que priorizaban el empleo y la producción, se instala un nuevo modelo de desarrollo en la Argentina que colocó nuevamente al trabajo como la principal forma de inclusión social de la población, revirtiendo el estado de subutilización de la mano de obra (Novick y Tomada, 2008; Panigo y Neffa, 2009 y Informe MTE y SS, 2010).

Principalmente, la tasa de empleo muestra una tendencia sostenida de crecimiento que registra un aumento acumulado entre los años 2003 y 2008 de 14,84%; el empleo de las mujeres y de los jóvenes (que representan la población mas vulnerable en términos de desocupación), fueron las categorías que mostraron un mayor crecimiento (Perez, 2008).

Otro estudio muestra (MTE y SS, 2009) que, entre el 2002 y el 2009, la expansión del empleo fue protagonizada centralmente por el dinamismo del empleo asalariado registrado del sector privado, el resto de las categorías –el empleo público y el trabajo independiente– acompañó esta tendencia creciente aunque en menor intensidad. La información muestra que dos tercios (66%) de la totalidad de los puestos formales creados durante el período señalado, fueron empleos asalariados registrados en empresas privadas (2,3 millones puestos de trabajo). El 21% se explica por los trabajadores independientes inscriptos en el monotributo, y un 12% por los asalariados del sector público.

La dinámica sectorial mostrada por todos los sectores en términos de creación de empleo responde al nuevo modelo de desarrollo que logro generar un buen desempeño de aquellas actividades intensivas en mano de obra. Sin embargo, al medir la variación en términos porcentuales, el sector que lidero la creación de empleo fue la construcción, que muestra un aumento del 317% entre mayo de 2003 y mayo de 2008 por sobre el sector de servicios. Los servicios como Comercio; Restaurantes y Hoteles; Transporte y Comunicaciones; y Actividades Empresariales también realizaron importantes aportes al empleo (González, 2011).

Por otra parte, con respecto a la tasa de desocupación, su evolución demuestra un viraje también importante en relación al periodo de vigencia del Plan de Convertibilidad en donde mostró un aumento persistente (Cerrutti, 2002) con un gran salto en el año de

1995, explicado por la crisis del Tequila, reflejando el papel predominante del mercado de trabajo como variable de ajuste en esa época. Adicionalmente, a partir de 1998 se registra una aceleración en el aumento de dicha tasa que desembocó en otro gran pico de desocupación en el año 2002, que ha sido el máximo histórico. A partir del tercer trimestre de 2003 se revierte la tendencia observada en la tasa de desocupación, registrándose una acelerada caída de la misma, disminuyendo la velocidad de reducción de dicha tasa hacia fines de 2008 (Neffa y Panigo, 2009).

El ritmo de aumento en el producto durante esta expansión resultó elevado respecto a otros países de la región (debe destacarse, sin embargo, que el país venía de experimentar una profunda caída en su producto bruto interno los 4 años previos a la recuperación). La elasticidad empleo producto⁴⁸ tomó valores muy elevados en los primeros dos años de este ciclo y fue perdiendo intensidad progresivamente. Para todo el período de crecimiento el indicador resultó de 0,37 (Cuadro N° 3). Este valor resulta relativamente elevado respecto a la elasticidad promedio de otros países de la región (0,29), o respecto de la elasticidad promedio de Argentina durante los últimos 20 años (0,32) (González, 2011).

La elevada intensidad del empleo en el período durante los primeros años de la recuperación económica, ha sido explicada a partir de diferentes hipótesis. Como primera explicación, se argumenta que el mayor dinamismo relativo de sectores más intensivos en trabajo. Sin embargo, los sectores más dinámicos y que más empleo crearon no estuvieron sólo concentrados en aquellas actividades con elevadas relaciones empleo producto (como determinados servicios o construcción), sino que también existieron sectores más intensivos en capital que realizaron aportes importantes a la generación de nuevos puestos de trabajo (tal es el caso de Industria). En segundo lugar, un factor que también podría explicar la mayor elasticidad empleo-producto en el ciclo expansivo pos devaluación es el mayor peso relativo de las unidades productivas medianas y pequeñas en la generación de empleo. Estas unidades, que poseen elevadas relaciones medias entre trabajo y capital, tuvieron una mayor contribución a la generación de empleo a comienzos del ciclo 2002/2009 respecto al ciclo expansivo de los años noventa (Beccaria y Groisman, 2008). Y una tercera hipótesis, que se presenta

⁴⁸ El valor otorgado por este indicador expresa cuanto crece el empleo ante una variación de un punto en el producto.

a partir de un efecto coyuntural, es la que expresa que la fuerte reducción de las remuneraciones reales en un contexto de sensible crecimiento podría haber incidido en un uso más intensivo del trabajo respecto de otros factores productivos (González, 2011) sumado a una significativa capacidad ociosa con que la economía comenzó el ciclo de crecimiento. El efecto del crecimiento económico habría impactado de manera intensiva en el empleo con el fin de realizar un mejor aprovechamiento de la capacidad instalada en la economía⁴⁹. Desde esta perspectiva, la mayor elasticidad empleo podría estar compensando la subutilización del capital y no necesariamente una nueva relación trabajo – capital en la producción (Perez, 2006 y Esquivel y Maurizio, 2006). Esta explicación parecería más apropiada para explicar parte del cambio en la tendencia que presenta la relación empleo – productividad a partir del año 2004.

Si tomamos, comparativamente, el promedio de años de la década del '90 y el período de crecimiento iniciado en el año 2003, se puede vislumbrar un crecimiento del indicador:

Tabla 2: Descomposición del Crecimiento del PBI y Elasticidad Empleo Producto.

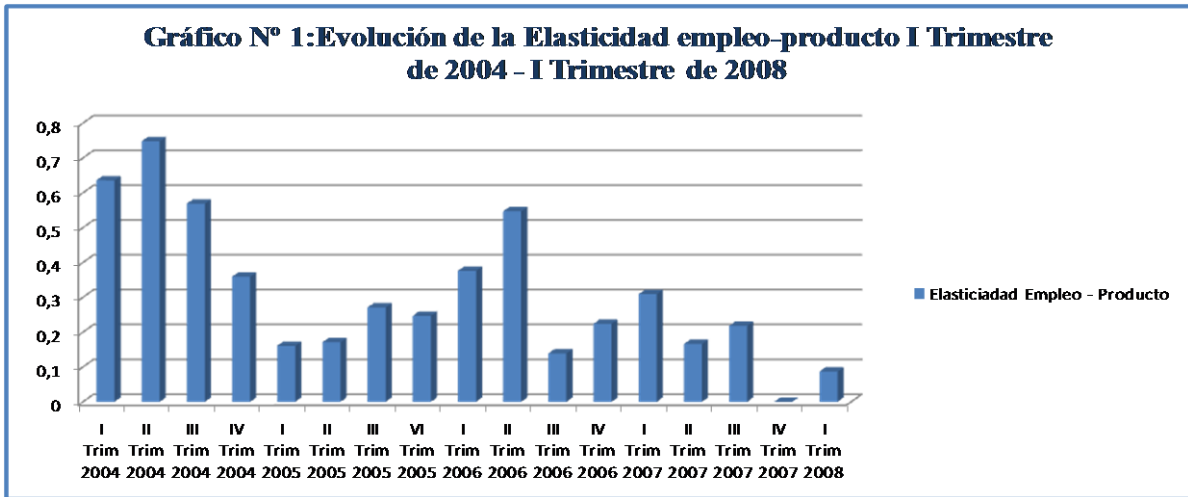
<i>Variación anual Promedio</i>					
Período	Crecimiento poblacional	Aumento en la participación de la Fuerza Laboral	Aumento en la productividad laboral	Crecimiento del PBI (PPP)	Elasticidad Empleo-Producto
1991-1998	1,3 %	0,3 %	5,8 %	7,3%	0,21 %
2003-2009	1,1 %	2,6 %	6,3 %	10,0 %	0,37 %

Fuente: González (2011) en base a CEPAL, FMI y Centro de Economía Internacional (Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de Argentina).

Ahora bien, mirando detenidamente la evolución de la elasticidad empleo- producto en el segundo período, esta presenta un curso fluctuante, pero con mayor crecimiento en los primeros años⁵⁰ como vemos en el Gráfico N° 1.

⁴⁹ Puede destacarse que la capacidad instalada en la Industria resultaba del 55% en el año 2002, del 70% en el año 2004, y alcanzaría el mayor valor en 2008 con 74,8% (González, 2011).

⁵⁰ Para el año 2003 se calcula un valor de 0,79 (Perez, 2006)



Fuente: Nicolás Arceo (2008) en base a EPH-INDEC y Ministerio de Economía

El pico de los primeros años es interpretado, por diversos autores, como mencionamos anteriormente, como un efecto coyuntural. De este modo, diversas críticas al patrón de crecimiento (Arceo, 2008, Perez, 2006, Esquivel y Maurizio, 2006, Aspiazu y Schorr, 2011), dan cuenta de que aún no se vislumbra un camino hacia el desarrollo para la economía argentina.

En primera instancia, la reducción del costo laboral durante la post-convertibilidad permitió un crecimiento más trabajo intensivo que el existente durante la vigencia del régimen de convertibilidad, en donde la sobrevaluación de la moneda abarató el costo de incorporación de bienes de capital, que, si bien incrementaron notoriamente la productividad, condujeron a una contracción en la demanda de empleo. La mayor demanda de mano de obra, tras la adopción de este nuevo patrón de crecimiento a comienzos del 2002, se tradujo, como vimos, en una significativa elevación de la relación empleo producto con respecto a la existente en el período previo (Arceo, 2008). Sin embargo, en una segunda instancia, el crecimiento en el producto y el empleo no se traduciría aún en una estructura productiva basada en un nuevo perfil industrial. De acuerdo con Daniel Aspiazu y Martín Schorr (2011), si bien hasta el año 2007 crecieron prácticamente todas las ramas de la industria, posteriormente, se registraron desempeños heterogéneos, cuyo resultado constituye una estructura industrial muy volcada al procesamiento de recursos naturales y al sector automotor de armaduría: en 2010, alrededor de las dos terceras partes de la producción industrial provenían de las industrias alimenticia, química, de acero y aluminio, de derivados del petróleo y

automotriz. En general, se trata de industrias con débiles eslabonamientos internos (en materia productiva y ocupacional), asociadas a una inserción pasiva y subordinada en el mercado mundial, para las que los salarios pesan mucho más como costo empresario que como factor de la demanda, y caracterizadas por mercados altamente concentrados (en su mayoría por parte de capitales extranjeros) (Schorr, 2011)

De modo similar, en una tercera instancia, y desde el punto de vista de las políticas de Estado, se han constado debilidades de la estructura productiva argentina (Maurizio, Perrot y Villafañe, 2008). Si bien el marco macroeconómico es crucial para el desempeño del sector industrial, éste se constituye en una condición necesaria y no suficiente para generar un perfil de especialización productiva orientado a sectores más complejos, con mayor valor agregado, y más intensivo en innovación. Para ello se requiere, además de las políticas públicas laborales antes señaladas, de políticas tecnológicas, sectoriales, y empresarias diseñadas e implementadas de manera coordinada, con metas claras y con evaluación de sus impactos. Si bien la configuración de una estrategia de desarrollo económico sustentable en el largo plazo no es responsabilidad única de la autoridad estatal –sino que debe darse en el marco de un amplio diálogo con todos los sectores de la sociedad–, las investigadoras sostienen que es el Estado quien debe plantear la agenda ya que de otro modo será el funcionamiento del mercado el que dirija el rumbo a medida que la economía avanza.

Como corolario, queda presentado el incipiente debate sobre el rumbo a seguir de la economía argentina. Aún resta por abordar de qué manera se pueden revertir en los próximos años la desigualdad de ingresos, la reducción de la pobreza y la precariedad laboral aun vigente. Las políticas públicas laborales implementadas no alcanzan todavía cubrir a todas las personas con problemas de empleo (trabajadores precarios, desocupados o pobres excluidos del mercado de trabajo). No obstante, son también los mismos actores sociales organizados los que reclaman por reivindicaciones sociales y laborales; en un escenario futuro indefinido con respecto al crecimiento económico y del empleo.

* * *

En este segundo Capítulo, presentamos dos contextos contrastantes de la Argentina en lo referente a la economía y a las políticas públicas laborales: de la recesión económica que terminó en la crisis de 2001 a la recuperación económica del año 2003.

Destacamos además, las diferencias con respecto a los principales indicadores del mercado de trabajo: de un aumento constante del desempleo en los años '90, a un aumento del empleo progresivo y una paulatina reducción del empleo informal.

Estas últimas características fueron posibles debido, no solamente a raíz del crecimiento económico, sino también, y en gran medida, a las políticas públicas laborales implementadas por el MTE y SS, la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral y la creciente dinámica de la negociación colectiva.

Centrándonos en los cambios en las relaciones laborales a partir de este nuevo contexto, en el siguiente Capítulo abordaremos las tres dimensiones planteadas en la Introducción.



CAPÍTULO III

UNA MIRADA CONJUNTA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL

3.1 LA DINÁMICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

3.1.1 ANTECEDENTES Y ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Principalmente, en esta primera parte, haremos una descripción detallada de los estudios cuantitativos sobre conflictividad laboral durante la década de 1990 hasta arribar al marco contextual que nos interesa, el período 2006- 2009, de acuerdo con nuestro trabajo de investigación. Pese a esto, haremos alusión a trabajos y contextos previos con la finalidad de obtener una perspectiva histórica y poder identificar modificaciones, por ejemplo, en la acción sindical o en el tipo de reclamos.

El primer reconocimiento institucional de la conflictividad laboral en la Argentina, fue avalado por el Departamento Nacional del Trabajo (creado bajo la órbita del Ministerio del Interior en 1907) por medio de publicaciones sobre huelgas y otras formas de acción de los trabajadores en el ámbito de Capital Federal.

Los registros de dicha serie se prolongaron durante varias décadas (hasta 1967), pese a que fue discontinuada en algunos períodos, debido principalmente a la inestabilidad institucional de nuestro país, que alternó etapas constitucionales con dictaduras militares (Palomino, 2007).

Indudablemente, el movimiento obrero desde el primer gobierno de Juan Domingo Perón, atravesó, hasta la actualidad, relaciones estrechas con Perón y los gobiernos peronistas. La relación con dichos gobiernos ha atemperado su fuerza, poder y hacia

principios de la década de 1950, su organización⁵¹. Y su capacidad de negociación estuvo directamente relacionada con el Estado, más que con los empresarios (Jelin, 1977).

De esta manera, comenzó a consolidarse una dinámica de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad (Novick, y Catalano, 1995), que abrevaba en el fortalecimiento del poder institucional del sindicato con personería gremial, otorgándole así el monopolio para la acción paritaria (sobre todo, en lo que hace al aumento de las remuneraciones).

Las relaciones entre el estado y el movimiento obrero cambiaron con la caída de Perón en 1955 pero después de un período de crisis y de reorganización, se volvió a un patrón donde la negociación con el gobierno era el rasgo definitorio de la organización sindical.

En los años '70, luego del regreso de Perón al país, de acuerdo con estudio realizado por Elizabeth Jelin (1977)⁵², durante el año 1973 hubo huelgas y paros por deudas y demoras en los pagos, que generalmente no se pedían si el clima no era favorable a la causa obrera (ver Cuadro 2, Junio-septiembre '73).

Y también, comenzaron a presentarse nuevas demandas centradas en el control de las condiciones de trabajo (ver Cuadro 5, Oct.73-febrero '74). Esta era una reivindicación

⁵¹ El protagonismo sindical en las relaciones laborales estuvo vinculado con el primer ordenamiento sistemático de la negociación colectiva, que se concretó en la Ley 14250 (sancionada en 1953). Durante esa etapa se produce un enorme desarrollo institucional y la inserción social del sindicalismo moderno, así como su estrecha integración y compromiso con la experiencia política del peronismo (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999). Anteriormente se habían presentado numerosos conflictos como señala Doyon (1977): entre el 1946 y 1948 se habían contabilizado en promedio casi unos 100 conflictos por año, mientras que desde el año 1949 a 1955, se producían en promedio menos de 25 conflictos por año.

⁵² Este estudio buscaba analizar los patrones de acción obrera durante el gobierno peronista, centrando la atención en las huelgas y paros ocurridos. Específicamente se concentró en la frecuencia e intensidad de los conflictos, sus motivaciones y formas que fueron asumiendo, tomando en cuenta el tipo de intervención sindical y la actitud gubernamental, especialmente a través de las disposiciones del Ministerio de Trabajo.

La fuente de datos fue recogida con información contenida en la prensa diaria y a través del Boletín mensual de información laboral publicado por Documentación e Información Laboral, Buenos Aires.

Y los conflictos se contabilizaron de la siguiente manera: 1) conflictos obreros en los cuales hubo algún tipo de acción obrera que implicara la interrupción de la actividad cotidiana (paros, trabajo a reglamento, ocupaciones de fábrica, etc); 2) No se contabilizan las declaraciones sindicales de "estado de alerta" o "estado de asamblea", si estos no resultaron en acciones; 3) Si una empresa o sector realiza varias acciones éstas se contabilizan como una sola; 4) Cuando se extiende durante más de un mes se contabiliza nuevamente (Jelin, 1977).

que se arrastraba desde los años anteriores, estimulada por grupos de trabajadores opuestos a la conducción sindical en el poder y que evidenciaba una desarticulación del movimiento obrero, que difícilmente podía centralizarse en sus demandas como en el anterior gobierno peronista.

Los grupos opositores llevaban a cabo una doble acción: dentro de las organizaciones obreras llevaban formaban agrupaciones cuestionadoras de la legitimidad del liderazgo establecido, atacándolos como burócratas; dentro de las fábricas demandaban mayor participación y poder obreros en las decisiones cotidianas⁵³.

En dicho año se acuerda el Pacto Social, que dictaba lineamientos básicos de la política de ingresos. El pacto centralizaba la negociación salarial, y suspendía la negociación colectiva, lo cual quitaba alcance a la actividad sindical sectorial y debilitaba el poder de sus líderes.

Sin embargo, el gobierno, cercano a una actitud centralizadora, comenzó a tener complicaciones en el año 1974, debido a la inflación y las consecuentes demandas salariales que buscaban actualizar el pacto social. Se sucedieron, además, reincorporaciones de despedidos y cesantes (ver Cuadro 5, Junio-septiembre `73 y Oct.73-febrero `74).

En el año 1975, se produjo el paso del protagonismo de la conflictividad laboral a la negociación colectiva⁵⁴, dado que se convocó a comisiones paritarias (ver Cuadro 4, Nov.74-marzo `75). Este punto lo retomaremos más adelante, no obstante, cabe señalar que muchas negociaciones fracasaron ante la incertidumbre económica y los conflictos laborales volvieron a aumentar. E incluso, la CGT por primera vez declaró una huelga general durante un gobierno peronista debido a la no aplicación de acuerdos negociados⁵⁵.

⁵³ En varias elecciones sindicales, que incluían diversos sindicatos importantes a nivel local y nacional, los candidatos independientes habían salido victoriosos y su liderazgo había sido avalado y reconocido por el Ministerio de Trabajo (Jelin, 1977).

⁵⁴ La conflictividad laboral durante el período 1973-1976, presentó una dinámica mayor en las empresas privadas que en la administración pública (Ver Cuadro 4). Remarcamos esta particularidad, dado que en los análisis cuantitativos de los años '90, como a partir del 2006, la relación se invierte y la mayor parte de la conflictividad se sitúa en la administración pública.

⁵⁵ Como corolario se produjo el colapso del movimiento obrero unificado y posteriormente el golpe militar que reprimió a los sindicatos: prohibió la actividad gremial (por lo que quedó suspendida la

Las reflexiones del estudio dan cuenta de que en el plano de las relaciones laborales, la lucha obrera se caracterizó por intentar reactualizar la presencia obrera y su control sobre las condiciones de trabajo cotidianas, reconquistando así un viejo derecho adquirido durante el primer gobierno peronista. Y que la organización sindical burocrática y negociadora no fue el resultado de la voluntad de ciertos líderes obreros y/o de ciertos funcionarios estatales, sino que estaba anclada y respondía a las necesidades y orientaciones de la masa trabajadora peronista durante mucho tiempo.

No obstante, y lo que queremos rescatar del análisis, es el hecho novedoso del surgimiento de nuevos sectores trabajadores con nuevas necesidades: la definición de su campo de lucha era otra, centrada directamente en el lugar de trabajo, y su forma de acción era más directa, con una alta participación de la base, sin tanta delegación en organizaciones

Tabla 3: Huelgas en la Argentina (%). Junio de 1973-marzo de 1976

Período	Promedio mensual	Tipo de empresa			%con toma de planta	
		Administración pública	Empresa pública	Empresa privada		Agrupación sindical
Junio-septiembre `73	30,5	16	7	75	2	43
Oct.73-febrero `74	30,8	4	10	84	2	31
Marzo-junio `74	39	17	15	67	1	19
Julio-octubre `74	22,5	17	17	65	1	11
Nov.74-marzo `75	11,6	19	19	60	2	10
Abril-junio `75	24,7	15	20	64	1	4
Julio-agosto `75	33	20	17	64	-	9
Set. 75- enero `76	31,2	16	28	55	1	7
Febrero-marzo `76	17	12	26	56	6	-

negociación colectiva), intervino a los sindicatos y sus respectivas obras sociales. Además durante este período una importante cantidad de dirigentes y delegados sindicales fueron asesinados, torturados, encarcelados y desaparecidos (Senén González y Bosoer, 1993).

Fuente: Jelin (1977) en base al Boletín mensual de Información Laboral del DIL
(Documentación e Información Laboral, Buenos Aires)

Tabla 4: Motivos de disputa. Huelgas 1973-1976

	Período									
	Junio-septiembre '73	Oct.73-febrero '74	Marzo-junio '74	Julio-octubre '74	Nov.74-marzo '75	Abril-junio '75	Julio-agosto '75	Set. 75-enero '76	Febrero-marzo '76	
Negociaciones paritarias	-	-	-	-	-	31	29	-	-	
Repudio a violencia	2	6	3	6	10		3	12	15	
Oposición a Administración empresa	12	5	6	7	5	4	-	3	6	
Asunto sindical	15	16	18	11	28	26	8	21	9	
Asunto legal o contractual	25	20	17	24	24	18	14	28	12	
Deudas y retrasos en pagos	32	23	16	27	24	14	21	22	15	
Temor a despidos o cierre de firma	11	9	8	8	5	1	3	4	-	
Condiciones de trabajo	17	31	17	19	16	20	9	12	9	
Reincorporaciones de cesantes y suspendidos	30	36	25	24	17	9	17	19	12	
Demandas salariales	5	21	32	27	16	26	45	39	65	

Fuente: Jelin (1977) en base al Boletín mensual de Información Laboral del DIL
(Documentación e Información Laboral, Buenos Aires)

3.1.2 LAS CONSECUENCIAS DEL MODELO NEOLIBERAL: DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL A LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL

La descripción del Capítulo anterior, nos permitió adentrarnos en el nuevo panorama económico argentino y en el diseño complementario de distintas políticas públicas laborales. La reactivación económica impulsada desde el año 2003, constituyó, entre otras cuestiones, el crecimiento del mercado interno, un aumento de los salarios junto con un crecimiento del empleo y el retorno de un fortalecimiento de las regulaciones e instituciones laborales (Novick, 2007; Maurizio, Perrot y Villafañe, 2008).

Asimismo, la protesta social recrudescida durante la crisis del año 2001 (Dávolos y Perelman, 2005), ha sido en muchos casos paulatinamente reemplazada por huelgas, protagonizadas nuevamente por sindicatos, o por trabajadores sindicalizados, e incluso por trabajadores insubordinados a sus dirigencias gremiales (Collier y Etchemendy, 2006).

No obstante, los cambios en el modelo económico o en la redefinición de las políticas públicas no explican *per se* el protagonismo que ostentan actualmente los sindicatos, por ejemplo, a través de sus demandas ofensivas o en la conformación de nuevos gremios, cuestiones que nos planteamos en el Capítulo I. En pos de comenzar a comprender este nuevo rol, debemos remontarnos a su situación previa: ¿Qué acontecimientos mitigaron su acción y restringieron sus demandas? ¿Cómo fue posible recuperar su rol protagónico en el marco de las relaciones laborales?

Rememorando los sucesos laborales de los años '90, pensamos que los conflictos sociales y laborales acontecidos poseen distintas particularidades que nos ayudarán a visualizar como se ha gestado el nuevo papel de los sindicatos.

En primer lugar, la creciente desocupación, las modificaciones legislativas que contribuyeron hacia una mayor flexibilización laboral y la reforma del Estado, trajeron como consecuencia distintos estallidos sociales como los cortes de ruta en distintas zonas del país y el surgimiento de movimientos piqueteros. Concomitantemente, los conflictos laborales tuvieron características propias de un contexto adverso a las reivindicaciones y el bienestar de los trabajadores.

La inestabilidad laboral, en primera instancia, motivó las demandas por conservar la fuente de trabajo. Los conflictos laborales se concentraron mayormente en demandas

laborales básicas como el pago a término de los salarios o la preservación de los puestos de trabajo, que pueden ser denominadas como “defensivas de subsistencia” (Iacona y Pérez, 2000).

No obstante, en los primeros años de la década –entre los años 1989 y 1991-, se produjeron mayoritariamente conflictos reivindicativos (Gomez, 1997), de los cuales casi un 50% comprendía el reclamo por aumentos salariales. Luego, implementado el plan de convertibilidad, los conflictos fueron mutando hacia otras direcciones en los reclamos.

En primer término, se redujeron los conflictos en términos absolutos: de 864 en 1990 pasaron a 234 en 1993 (Iacona y Perez, 2000).

**Tabla 5: Evolución de los conflictos laborales según causa de origen
(Promedio de conflictos mensuales)**

Causa	Jun. 89	Abril. 91	Oct. 92	Nov. 93	Enero. 95
	Mar. 91	Sept. 92	Oct. 93	Dic. 94	Dic. 95
Aumentos salariales	46,2	31,2	26,7	20,9	4,8
Oposición a medidas políticas	6,2	8,9	13,8	12,9	8,2
Cierres, despidos y suspensiones	17,9	16,7	20,1	24,1	25,2
Atrasos salariales	10,4	7,4	10,5	15,6	30,2

Fuente: Marcelo Gómez, 1997

Como observamos en el Cuadro 6, los reclamos por aumentos salariales van mermando en relación con los de cierres, despidos y suspensiones y los atrasos salariales. El aumento sostenido del desempleo⁵⁶ sumado a otras medidas que alentaban la flexibilidad

⁵⁶ A mediados de 1989 el índice de desempleo del total de aglomerados cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se ubicó en el 8,1% de la Población Económicamente Activa (PEA). Seis años después, en mayo de 1995 (efecto “Tequila” mediante), ese porcentaje fue del 18,4%.

laboral, hicieron que los conflictos laborales se tornaran defensivos y/o individuales ante la desprotección laboral legitimada por el estado.

Además, en concordancia con los reclamos, la negociación formal se encontraba lejana a una defensa de las condiciones de trabajo. Se prohibió negociar colectivamente aumentos de salarios por indexación y sólo permitirlo por incrementos de la productividad y en plazos no inferiores a los seis meses; se modificó el sistema previsional, creando las Aseguradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP); y hubo límites impuestos a las indemnizaciones por accidentes de Trabajo (Ley 24.028).

En lo que respecta a la reacción por parte de los sindicatos, hasta fines de 1995, es destacable señalar tres medidas de alcance nacional: un paro de 24 horas que CTA y MTA⁵⁷ llevaron a cabo el 2 de agosto de 1994 exigiendo cambios en la política económica; otra medida similar que los mismos organizadores realizaron el 21 de abril de 1995 contra la política económica y en protesta por la muerte de un trabajador en la austral Ushuaia y, finalmente, la “marcha del trabajo” y paro de 12 horas con movilización organizado por la CGT el 6 de septiembre de 1995 para protestar por los altos índices de desempleo (Iacona y Perez, 2000).

De este modo, durante el segundo gobierno de Carlos Saúl Menem, los conflictos laborales se fueron tornando primordialmente defensivos. Las acciones de tipo defensivas arribaron a un grado tal que la defensa del puesto de trabajo o el cobro del salario, ineludiblemente, se proyectaron a los reclamos sociales de subsistencia.

Entre los años 1998 y 1999 se iniciaron 1342 conflictos, de los cuales Iacona y Perez (2000) presentan una división por sector y actividad. Particularmente, nos interesa señalar cómo se desarrollan los conflictos de acuerdo al sector o a la actividad en determinados contextos históricos y cómo éstos se pueden comparar o sugerir una especie de continuidad.

Tabla 6: Conflictos por sector y actividad (julio de 1998/ diciembre 1999)

⁵⁷ El movimiento fue el primer sector peronista que se organizó para hacerle oposición a Carlos Menem. Sus gremios, escindidos de la CGT, se movilizaron activamente para reclamar contra las políticas neoliberales de la década y fueron el embrión de lo que más tarde se conformaría como la CGT Rebelde, enfrentada a la que conducía Rodolfo Daer.

Conflictos en el sector privado		Conflictos en el sector público
847		495
Comercio	Industria	Servicios
36	601	210

Fuente: Elaboración propia en base a Iacona y Perez (2000)

Una primera mirada a los datos del Cuadro 7, daría una impresión tajante y contundente de que en el sector privado (847 conflictos) se concentró una mayor conflictividad – particularmente en el sector industrial (601)-. No obstante esto, la conflictividad en el sector público (495) poseía otras cualidades que de las cuales desacataremos algunas para poder comprender su importancia.

Si bien más del 63% de los conflictos que se iniciaron entre julio de 1998 y diciembre de 1999 pertenecieron al sector privado, más del 90% del total de horas por persona no trabajadas se concentró en el sector público (Iacona y Perez, 2000).

En cuanto al tipo de “medida”⁵⁸ tomada, los trabajadores del sector público tuvieron un comportamiento más agresivo que sus pares del privado, dado que el paro de actividades concentró más del 60% de las medidas que aplicaron en el sector⁵⁹, contra prácticamente la mitad que fue empleado en el sector privado (Iacona y Perez, 2000).

Contrariamente, las medidas menos agresivas fueron preferentemente utilizadas en el sector privado, donde, por ejemplo, las del tipo declarativas / denuncias, fueron aplicadas en más de la mitad de los casos, mientras que en el sector público apenas superó el 15% de las adhesiones.

En cuanto a los motivos de los conflictos también se puede realizar una diferenciación por sector, remarcando los reclamos de tipo defensivos evidenciados en estos años.

⁵⁸ Por medidas, se entiende en el estudio, de acuerdo con las definiciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), a las acciones concretas que pueden implicar o no la interrupción del trabajo, desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.

⁵⁹ Esta dinámica de la conflictividad se acercaría más a la evidenciada a partir del año 2006, si tomamos en primer orden de importancia a los conflictos con paro.

Tabla 7: Motivos de los conflictos según sectores público y privado**Período: julio 1998 / diciembre 1999**

Motivos	Sector Público	% sobre el total	Sector privado	% sobre el Total	Totales	% sobre totales
Seguridad e higiene	30	6,06	35	4,13	65	4,84
Organización del trabajo	44	8,89	81	9,56	125	9,32
Deudas y atrasos salariales	331	66,87	326	38,49	657	48,96
Despidos y suspensiones	7	1,41	312	36,84	319	23,77
Incrementos salariales	34	6,87	24	2,83	58	4,32
Otras	49	9,9	69	8,15	118	8,79
Totales	495	100	847	100	1342	100

Fuente: Iacona y Perez (2000)

En primer lugar, nos percatamos que las deudas y atrasos salariales (48,96%) y los despidos y suspensiones (23,77%) comprende a la gran mayoría de los conflictos de tipo defensivo y que contrasta con los bajos porcentajes de los reclamos reivindicativos como los incrementos salariales (4,32) o las mejoras en higiene y seguridad (4,82).

Nos interesa destacar también, como la organización del trabajo, con un porcentaje cercano al 10% se conecta con las modificaciones flexibilizadoras del mercado de trabajo al interior de los establecimientos. En contextos recesivos de la economía y de desocupación, el malestar laboral debido a las innovaciones en torno flexibilidad productiva puede estar presente en muchas empresas, pero la emergencia económica traslada ineludiblemente el reclamo hacia la subsistencia. Y si ensayamos una asociación entre la flexibilidad productiva externa (subcontratación) o la reestructuración de las empresas (fusiones, reingeniería, innovaciones tecnológicas o

relocalizaciones), característica del sector industrial, también se puede producir en contextos de crisis un aumento de despidos y suspensiones⁶⁰.

Ahora bien, realizando una diferenciación sectorial, vemos como en el sector público los motivos defensivos se han concentrado en deudas y atrasos salariales (66,87%). Mientras que en el sector privado, se ha repartido entre este último (38,49) y los despidos y suspensiones (36,84). Al primer motivo se lo asocia, en el caso del sector público, con las serias dificultades económico-financieras de las administraciones provinciales (Iacona y Perez, 2000), y, para el segundo motivo en cuestión, al sector privado, además de las dificultades económicas para el pago de salarios (la precariedad laboral de una gran parte del empleo también se puede asociar con este tipo de reclamos), se le suma la falta de estabilidad laboral propia de los regímenes públicos que no poseen las empresas privadas. Cabe recordar, también, en este sentido, la flexibilización del mercado de trabajo durante esos años descripta anteriormente.

Ante este panorama del conflicto laboral, volcado hacia la defensa de la fuente de trabajo, ¿podría ser solamente contenido por las demandas sindicales? Indudablemente, el desborde social producido por la crisis económica de finales de los años '90, abarcó el ámbito laboral y el no laboral, traducido en la desocupación, que derivó en fenómenos como los movimientos piqueteros y la recuperación de empresas por parte de los trabajadores.

La caracterización de la conflictividad laboral durante los años noventa, que hemos sintetizado, estaría conectada y emparentada, de acuerdo con algunos autores (Dávolos y Perelman, 2005), con las acciones que se orientaron a la recuperación de empresas por parte de los trabajadores. Esta idea nos ayudará a comprender si existe o no una continuidad entre la conflictividad suscitada en los años '90 y la que comenzó en el año 2003, teniendo como bisagra a la recuperación de empresas entre estos dos períodos.

⁶⁰ Un estudio realizado sobre la precarización del trabajo durante los años '90 (Santarcángelo y Schorr, 2001), muestra como en los sectores en donde se presentó un dinamismo en la generación de empleo (Comercio, Servicios, Transporte) se caracterizaron por generar puestos laborales en los que tendió a predominar un alto nivel de precariedad relativa. Y por otro lado, las ramas donde predominaban puestos de trabajo con un relativamente menor grado de precarización (como el caso de la Industria), se consolidaron como expulsoras de mano de obra.

En primer término, como vimos, el principio de la década marcó un declive de la conflictividad laboral, respecto del período anterior (1984-1989) sobre todo en el sector privado. Un desplazamiento del conflicto laboral del sector industrial hacia el sector público. Y los reclamos pasaron de la recomposición salarial a demandas por despidos y suspensiones y por pagos adeudados. También cabe agregar que el ámbito de aplicación pasó de la rama de actividad al de la empresa (tradicionalmente negociación por rama)⁶¹.

Los reclamos por atrasos salariales pero, sobre todo, por despidos y suspensiones fueron derivando en formas no convencionales de organización y protesta (no eran parte de las formas tradicionales de lucha por parte de los sindicatos), como por ejemplo, la recuperación de las empresas por parte de los trabajadores ante la presentación de quiebra por parte de sus propietarios. La respuesta esgrimida por los trabajadores responde no sólo a la pérdida inmediata de la fuente laboral sino que, en gran medida, a la inestabilidad laboral y alto desempleo de larga duración que signaba al mercado de trabajo por esos años.

El fenómeno se localizó en las regiones tradicionalmente más industrializadas del país, básicamente en la ciudad de Buenos Aires y en el conurbano bonaerense (75% del total). Por consiguiente, la relación entre crisis productiva y de empleo, y el uso del recurso de la recuperación de empresas fue particularmente significativo en el sector manufacturero (Dávalos y Perelman, 2005).

De este modo, el conflicto social se indiferenciaba con el laboral. Desde el punto de vista de los sindicatos, éstos se veían inmersos en la encrucijada de un contexto adverso e inédito del cual carecían herramientas de lucha. Adicionalmente, algunos se alejaron prolongadamente, durante la década del '90, de la vida interna en las fábricas dada la escasa actividad negociadora.

En algunos casos de seccionales o sindicatos regionales disidentes respecto a las conducciones nacionales de los gremios, adoptaron o apoyaron formas de acción que no constituían parte del repertorio sindical tradicional, como fue el caso de la recuperación

⁶¹ Este punto lo analizaremos en detalle cuando veamos la negociación colectiva en distintos períodos.

de empresas. De acuerdo con Patricia Dávolos y Laura Perelman (2005), es posible plantear el surgimiento de la recuperación de empresas de acuerdo con tres modalidades:

a) Lugares en donde ya existía una organización gremial de base: recursos organizacionales y de identidad y; valoración de la acción colectiva.

b) Organización gremial fuerte pero sin apoyo directo a la recuperación. Significó un desplazamiento desde la organización en torno a la estructura sindical hacia organizaciones que agrupan a empresas recuperadas.

c) Sin organización gremial en las plantas.

Conjuntamente con la recuperación de empresas, fenómenos estudiados por diversos autores (Rebón, 2007; Fernández Álvarez, 2004 y 2007; Rebón y Salgado, 2008, Wyczkier, 2007; y Fajn, 2004, entre otros), se produjeron también otras acciones colectivas como cortes de rutas y piquetes, que luego condujeron a masivos planes sociales (Schuster, 2006 y Scribano y Schuster, 2001, Svampa y Pereyra, 2003, Quirós, 2006, entre otros).

No obstante, luego de la asunción de Néstor Kirchner en el año 2003, las políticas implementadas por el Estado conjuntamente con la recuperación de las instituciones laborales descriptas en el Capítulo II, fueron delineando un nuevo contexto en el cual los sindicatos encontraron un escenario en donde expresar sus dilatadas demandas, y el desborde expresado en el conflicto social, fue cediendo y canalizándose por vías institucionales.

De este modo, estaríamos retornando a la proliferación de la acción colectiva expresadas por los sindicatos, en este nuevo escenario, pero de manera ofensiva. Nos preguntamos entonces, ¿De qué manera las organizaciones sindicales retomaron este tipo de acciones? ¿Cuáles eran los nuevos contenidos de las demandas?

3.1.3 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL CONTEXTO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO (2003-2009)

A partir del año 2003, como vimos en el primer capítulo, la reversión de las principales variables que marcaron la recesión de los años '90, traducidas, por ejemplo, en un crecimiento del empleo y una disminución de la desocupación, implicaron *una mayor intervención por parte del Estado en las relaciones laborales*, especialmente, en lo atinente a la conflictividad laboral y la negociación colectiva. Los nuevos canales institucionales, como la inspección o registración laboral, produjeron también un mayor predominio del empleo registrado. Y el incremento paulatino del salario mínimo, un mayor incentivo a la negociación entre el gobierno y los sindicatos.

En materia normativa, la Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en el año 2004 introdujo cambios en la regulación de la *huelga* en los servicios esenciales (artículo 24), pero que también incide en el derecho de huelga en general porque las reglas absorbieron los principios y recomendaciones de la OIT: prohibición de sustitución de huelguistas, prohibición de sancionar a huelguistas, licitud de la huelga en tanto no sea “violenta”, etc. De este modo, se reconfiguró a nivel jurídico la libertad sindical (Tribuzio, 2005 y Senén González y Medwid, 2007)

A partir del año 2003, comenzaron, paulatinamente, a resurgir los conflictos laborales. Según lo analizado por Svampa (2007), en 2005, los conflictos laborales que terminaron en huelgas o suspensión de servicios se triplicaron con relación al año anterior. Aunque la mayoría de los conflictos fueron en demanda de una recomposición salarial, también comenzaron a presentarse reclamos contra las consecuencias de la precariedad, con el objetivo de reducir las disparidades salariales existentes entre los trabajadores de un mismo sector como consecuencia de la *tercerización de actividades* y de la política de flexibilidad salarial impuesta en la década de los noventa.

Los estudios cuantitativos que dan cuenta de estos cambios, ubican como año de referencia para iniciar su descripción y comparación al 2006 (Palomino, 2007). La definición de conflicto utilizada, comprende diferentes formas de acción de los trabajadores de acuerdo con las recomendaciones de la OIT⁶². Integrando diferentes

⁶² La XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT (OIT, 1993) estableció recomendaciones para la producción de estadísticas por parte de los Estados nacionales, que contemplen

acciones, entonces, y abarcando *otras acciones*, que van desde el mero aviso de la disposición de los trabajadores a realizar paros hasta otras acciones mucho más “intensas” como bloqueos de rutas y calles, ocupaciones, etc⁶³.

Distintos tipos de acciones pueden coexistir en un mismo conflicto, pero se intentó preservar la noción de huelga por medio de la identificación de los conflictos con paro, lo cual permite contabilizar la cantidad de trabajadores involucrados directamente en paros o huelgas (permite medir la “dimensión” del conflicto), así como la cantidad de jornadas individuales no trabajadas a causa de su ocurrencia (permite medir la “intensidad del conflicto”).

En definitiva, por conflicto laboral se entiende “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (Palomino, 2008).

Con respecto a otras variables que analizaremos en los próximos capítulos, también se identifica el ámbito institucional de los conflictos que permite clasificarlos según correspondan al sector público o al privado. En la información presentada se registra además la intervención de diferentes autoridades públicas (nacional o provincial). Y el resto de las dimensiones permite clasificar la cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas según provincia, rama y sector de actividad económica, actores y sindicatos que promueven el conflicto.

Las fuentes de la información sobre conflictos laborales que se utilizan, comprende a 125 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales.

En el año 2006, de acuerdo a esta metodología, se presentaron 1.362 conflictos, de los cuales 774 comprenden a los que se realizaron con paro. También hubo 1.185.076 huelguistas y 1.185.076 jornadas individuales no trabajadas.

el surgimiento de nuevas formas de acciones reivindicativas acciones de trabajadores que, por ejemplo, no involucran, como las huelgas, la interrupción del trabajo.

⁶³ En síntesis, las acciones colectivas de los trabajadores incluidas en el repertorio incluyen diversas variedades como: declaraciones de “estado de alerta”; anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas; asambleas; movilizaciones; quites de colaboración; paros o huelgas; cortes o bloqueos; y ocupaciones.

La característica que tempranamente se destaca es que los conflictos laborales registrados en el ámbito del sector público son más numerosos, registran mayor cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas que los del sector privado (Cuadro 9).

Tabla 8: Conflictos laborales en 2006, diferenciados según ámbito público/privado

	Sector público	Sector privado
Conflictos	810	552
Conflictos con paro	475	299
Huelguistas	848.596	336480
Jornadas individuales no trabajadas	5.453779	875177
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1787	1.125
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	6,4	2,6

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

En el sector público, los conflictos con paro representaron el 59% del total de conflictos, contaron con la participación de 848.596 huelguistas y acumularon 5.453.779 jornadas individuales no trabajadas. En el sector privado, los conflictos con paro representaron el 54% de los conflictos, contaron con la participación de 336.480 huelguistas y acumularon 875.177 jornadas individuales no trabajadas⁶⁴. El sector público supera en todas las variables consideradas al sector privado.

⁶⁴ Durante el corriente año se presentaron diversos conflictos en el sector telefónico: “Los sindicatos telefónicos desfederados (Buenos Aires, Rosario, Chaco, Santa Fe, Tucumán y Luján) negociaron con las empresas del sector (Telefónica y Telecom) una escala salarial los primeros días del 2006. En Córdoba, la Federación de Comercio firmó un convenio con una cámara que agrupa a los call centers de la provincia. A poco de finalizar el año, FOETRA Buenos Aires impulsó un conflicto por el encuadramiento de personal de empresas contratistas, en el que el Ministerio de Trabajo intervino obligando a Telefónica a adherir al acuerdo firmado con Telecom” (Informe sobre conflictividad laboral y negociación colectiva en el 2006, 2006).

De acuerdo con los análisis realizados en el informe, la preponderancia del conflicto en el sector público se debe, sobre todo, a la dimensión relativa del Estado como “empleador”. Este es un fenómeno que no solamente se presenta en la Argentina sino también en gran de los países de América Latina: “el eje de la conflictividad laboral en el sector público confronta los intereses de los empleados con los directivos de organismos y servicios estatales. En un país federal como la Argentina, esto implica ámbitos diversificados según las jurisdicciones provinciales donde emergen los conflictos, que se agregan a los ámbitos “transversales” a las provincias como los de la jurisdicción federal” (Palomino, 2008a: 24)

En el año 2007, aumentó el total de conflictos con paro (838) y la cantidad de jornadas individuales no trabajadas (8.400.398)⁶⁵ aunque disminuyó la cantidad de huelguistas (1.149.547). En cuanto a los conflictos, de acuerdo con el ámbito, los conflictos con paro en el sector privado tuvieron un leve aumento, mientras que los conflictos en el sector público se incrementaron notoriamente.

Esta tendencia permaneció vigente durante los años siguientes. No obstante, un cambio relevante se produjo en el año 2008: la consolidación del típico conflicto industrial. Esto se vio reflejado en el aumento de la cantidad de huelguistas (949.436) y jornadas individuales no trabajadas (1.558.896), que se involucraron en conflictos de breve duración del sector privado (Ver Cuadro 12, año 2008). Fundamentalmente, estos conflictos se presentaron en el sector industrial y a nivel local y provincial⁶⁶.

Tabla 9: Conflictos Laborales 2006-2009

⁶⁵ Aquí también se destaca un dato a nivel sectorial, que analizaremos en los próximos capítulos: “El dato de las jornadas individuales no trabajadas es sensible a la incidencia de conflictos de gran magnitud con paros prolongados. Así, en el sector privado, el incremento del volumen de conflictividad en el primer semestre de 2007 con respecto a similar período de 2006 se debe especialmente a la incidencia de dos conflictos (petroleros y telefónicos)” (Palomino, 2008a). Y además, otro artículo en referencia al análisis de los conflictos (Palomino, 2008b), afirma que durante el año 2006 se fueron incrementando los reclamos en las empresas de servicios públicos privatizadas, fundamentalmente, por parte de trabajadores en posición de subcontratados, buscando igualdad en las condiciones de contratación y de ingresos.

⁶⁶ En el ámbito privado, la mayor cantidad de conflictos con paro durante 2008 correspondió a Transporte, con 93 conflictos, y en segundo lugar a la Industria manufacturera, con 87 conflictos. Este orden también se reprodujo a lo largo del trienio 2006-2008. El resto de los sectores presenta una cantidad mucho menor de conflictos, entre los que se destacan los 34 registrados por los servicios públicos de Agua, Gas y Energía.

	2006	2007	2008	2009
Conflictos con paro	770	838	840	874
Huelguistas	1.151.871	1.149.577	1.931.561	1.646.638
Jornadas individuales no trabajadas	6.332.776	8.396.498	8.623.982	9.314.211

Fuente: DERT, SSPT y EL, MTE y SS.

Tabla 10: Conflictos laborales en el ámbito estatal 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
Conflictos con paro	475	548	537	560
Huelguistas	808.808	874.762	982.125	871.995
Jornadas individuales no trabajadas	5.428.573	7.415.458	7.065.086	7.491.059

Fuente: DERT, SSPT y EL, MTE y SS.

Tabla 11: Conflictos laborales en el ámbito privado 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
Conflictos con paro	309	298	324	338
Huelguistas	343.063	274.8€15	949.436	774.643
Jornadas individuales no trabajadas	904.203	981.040	1.558.896	1.823.152

Fuente: DERT, SSPT y EL, MTE y SS.

Los conflictos laborales en los años analizados según los análisis de los informes relevados, dan cuenta de dos lógicas polares:

1. Por un lado, el predominio de una lógica de negociación combinada con una baja intensidad del conflicto, que corresponde típicamente a los conflictos de la industria;
2. Por otro, una lógica conflictiva desplegada en conflictos de elevada intensidad, que corresponde típicamente al sector público⁶⁷.

Este panorama refleja por un lado una adaptación de los actores al marco vigente de un sistema de relaciones laborales fortalecido en los últimos años, y por otro lado la persistencia de ciertas carencias de canales de negociación consolidados o mediaciones institucionales para la gestión del conflicto en el sector público. Esas carencias son claramente observables en una mayor conflictividad en el sector público que en el privado –en este último prevalecen los mecanismos tripartitos-. Dato que se puede relacionar con la descripción de la conflictividad laboral de los años '90. Es decir, un rasgo de los conflictos que posee una suerte de continuidad.

En cuanto a los motivos de los conflictos, en los generados a nivel de empresa o establecimiento estatal, prevalecen los reclamos vinculados a las condiciones laborales o contractuales de esos lugares de trabajo. Las demandas por aumentos salariales, en cambio, representan menos de un tercio de estos conflictos. A nivel de rama, tanto local como nacional, la conflictividad presenta un origen distinto: la mayoría (alrededor del 70%) son motivados por reclamos de mejora salarial, y son canalizados por los sindicatos y las cámaras empresarias a través de la negociación colectiva (Informe MTE y SS, 2010).

También cabe señalar que, entre los conflictos generados por condiciones laborales, se encuentran comprendidos los trabajadores subcontractados. Durante el año 2006, por ejemplo, al menos 6,2% de los conflictos laborales fueron impulsados por los trabajadores y sus sindicatos sosteniendo como reclamo principal la regularización contractual. Aunque en el resto de los conflictos, al menos 20% de los mismos fueron sostenidos por trabajadores y sindicatos cuya condición los situaba en posición de

⁶⁷ Cabe destacar que las actividades que concentraron la mayor cantidad de conflictos laborales, huelguistas y jornadas no trabajadas durante el período, fueron Enseñanza, Salud y Administración pública, que corresponden mayoritariamente al ámbito estatal.

subcontratados y en los que el eje de sus reclamos, fueran salariales o de otro tipo, se basaba en dicha condición.

Los reclamos han atravesado diversos sectores de actividad. Mayormente se han presentado en el sector de las empresas de servicios públicos privatizados que, durante los '90, difundieron amplias relaciones de subcontratación. En los próximos capítulos abordaremos estos conflictos referidos específicamente a los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones.

3.2 EL RESTABLECIMIENTO DE LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.2.1 ALGUNOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La Argentina ha atravesado como describimos, distintas etapas de conflictos laborales, de acuerdo a los marcos económicos de cada contexto como también de la agencia política de los actores. Pero, indudablemente, la normativa y el sistema de relaciones laborales también pueden conducir a una institucionalización de gran parte de los conflictos, es decir, hacia la negociación colectiva.

El primer antecedente de ordenamiento sistemático de la negociación colectiva ocurrió en la Argentina en el año 1953, con la sanción de la Ley 14.250, que como detallamos, en el Capítulo I, comenzó a consolidar el modelo sindical tradicional.

La presencia del Estado en la regulación de la relaciones laborales se expresó en el fortalecimiento del poder institucional del sindicato con “personería gremial”, el predominio de determinadas categorías socio-profesionales de trabajadores (la negociación se centraba en el sector urbano, industrial y privado), se privilegiaba la negociación por rama, una negociación cupular y una estrategia centralizada de las decisiones políticas (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

De este modo, durante los dos primeros gobiernos peronistas, se consolidaron los sindicatos en sus aspectos institucional y organizativo, aumentando considerablemente el número de afiliados.

Los primeros desfasajes del modelo comenzaron en el inicio de la década del '50. Los cambios en los precios y el aumento de la inflación provocaban tensiones en torno al salario, el cual canalizaba el modelo distribucionista. Se produjo entonces una problemática que subyace a este tipo de negociaciones, en el sentido de que en momentos de crisis la política distribucionista queda limitada y se produce un aumento de la dispersión salarial entre actividades. Aquí también aparece el conflicto cuando la negociación no cumple con el “contrato” distribucionista.

Pero un impedimento más poderoso terminó impactando en la vigencia de la negociación colectiva. La inestabilidad política del país hizo que fuese suspendida y restablecida en reiteradas veces. Se fueron amasando muchos reclamos durante los años '60, como vimos en el Capítulo I, expresados por las comisiones internas y, excepcionalmente, por la CGT.

Uno de los restablecimientos más significativos ocurrió en 1975, con el peronismo otra vez en el gobierno. No fue un contexto de crecimiento económico, sino que, por el contrario, como señalamos en la primera parte del Capítulo, existían presiones inflacionarias que impactaban en los salarios y tensiones estructurales propias de la economía argentina. Esto se expresaba en conflictos laborales y en acuerdos salariales y políticas de ingresos inestables.

En esta ronda se negociaron 623 CCTs y/o normas asimilables. Preponderaron las características propias del modelo tradicional, como se evidencia en la cantidad de convenios por actividad: 610, y mayoritariamente en la rama industrial. Además, 495 se negociaron en la actividad privada, casi el 40% fueron de alcance nacional y comprendieron a casi el 90% de los trabajadores cubiertos (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

A pesar de estas negociaciones la crisis inflacionaria impactaría nuevamente en la distribución de los ingresos entre los trabajadores y la dispersión tendió a profundizarse. Luego, la dictadura militar más cruenta que experimentó la Argentina no sólo alejó aún más las posibilidades de negociación sino que persiguió y hasta hizo desaparecer a trabajadores y miembros de las comisiones internas de fábrica.

La recuperación democrática en 1983, no trajo en lo inmediato una apertura de las negociaciones. Muy por el contrario, la confrontación del entonces presidente Alfonsín con el “corporativismo sindical”, radicó en la búsqueda de cambiar la cultura sindical desde el Estado.

En principio, se buscaba “normalizar a los sindicatos” para luego restablecer la negociación, lo cual implicó mantener los decretos del período militar (Dec, Ley 21.307), que le otorgaba a los poderes públicos la facultad unilateral de fijar las escalas y niveles de remuneración. En este sentido, sólo se llevó a cabo una renovación de las dirigencias sindicales por medio de elecciones (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

Hubo otros intentos de reformulación del sindicalismo (el proyecto Caro Figueroa) pero que no prosperó dado que no habilitaba aún la negociación salarial. Finalmente, la negociación colectiva se habilitó entre los años 1988-1989 por medio del entonces dirigente de Luz y Fuerza, Carlos Alderete, devenido Ministro de Trabajo, pero sin la pretendida intención de modernización de las relaciones laborales.

Los rasgos fundamentales del restablecimiento de la Ley 14.250, constituyeron algunos cambios importantes: incluían a los trabajadores de las empresas públicas y la administración central; mayor precisión acerca de la representación empresaria; el alcance de los acuerdos; mayor autonomía de las partes en los procedimientos; y se excluían disposiciones transitorias (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

Se firmaron CCTs mayormente por rama en un marco complejo para reunir a las comisiones paritarias. Los sectores productivos se habían modificado en los últimos años (debido a cambios tecnológicos), aparecieron nuevos sectores, encuadramientos que también habían cambiado y tenían nuevas demandas, nuevas cámaras, etc. Dado este panorama se firmaron pocos convenios y de forma centralizada para evitar la proliferación de los mismos.

Un rasgo destacado de esta ronda de negociación fue la incorporación de las innovaciones tecnológicas. Entre los contenidos negociados aparecieron prematuramente temas como: la recategorización; Cymat (Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo); y la creciente institucionalización convencional de los comités mixtos de empresa en Seguridad e Higiene.

3.2.2 LAS NEGOCIACIONES DE LA DÉCADA DEL '90: UN CONTEXTO ADVERSO A LOS SINDICATOS Y UN GIRO RADICAL PARA EL MODELO SINDICAL

En 1991, luego de un proceso de hiperinflación, la economía dio un giro radical por medio de un paquete de leyes que estabilizaron la moneda de manera drástica (la convertibilidad), flexibilizaron el mercado de trabajo y la relación salarial (Ley Nacional de Empleo) y comienzo de la privatización de las empresas públicas (Ley de Reforma del Estado).

En dicho año, en el marco de la Ley de Convertibilidad, la administración laboral impulsa el dictado por parte del Ejecutivo del Decreto 1334/91 que reglamenta la ley 14.250. El Decreto 1334 establece el procedimiento a seguir para obtener la homologación de acuerdos de aumentos salariales basados en la productividad. El aumento salarial fundamentado en una mayor productividad implica que los empresarios no pueden argumentar mayores costos, y evita que el aumento sea trasladado a los precios (Novick, 2001)

Ante este escenario, las negociaciones se alejaron de los patrones tradicionales y tomaron un nuevo tono. La postura defensiva y tendiente a preservar las prerrogativas históricas del sindicalismo –vinculadas con sus recursos económicos–, como vimos en el Capítulo I, consideró no renegociar convenios firmados en 1975. De este modo, para mediados de la década del '90, los 10 convenios vigentes por ultractividad, con mayor cantidad de trabajadores cubiertos, concentraban más del 50% de los trabajadores convencionados (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

Entre 1991 y 1999 se realizaron un total de 1578 negociaciones de las cuales 477 estuvieron en el nivel de actividad, 188 en la rama y 913 en la empresa. Entre los primeros años y los últimos se fueron incrementando las negociaciones por empresa y a su vez, fueron disminuyendo las negociaciones por actividad. Las negociaciones fueron lideradas por el sector industrial en primer lugar, el sector de transporte, en segunda

instancia y el de servicios, en tercer lugar (Bisio, Battistini y Montes Cató; Novick, 2001).

Si se consideran los convenios nuevos o que modifican o reemplazan una convención anterior las negociaciones se reducen a 450 convenios, de los cuales 151 correspondieron al nivel de actividad o rama y 299 a la empresa. La declinación de la negociación colectiva intermedia evidenciada durante la década, también conllevó una caída significativa de la población asalariada cubierta por los nuevos convenios colectivos. “La cantidad de beneficiarios cubiertos por los nuevos convenios colectivos concertados cada año fue cayendo a medida que, en términos porcentuales, la negociación colectiva de empresa adquiriría una incidencia porcentual mayor en relación con el total de los convenios firmados” (Goldín, 2000:18).

Otro aspecto relevante, fue que la dinámica negocial, no dependiente de rondas de negociación, produjo una heterogeneidad cada vez mayor entre los sectores. Fundamentalmente, negociaron empresas ligadas a la IED (inversión extranjera directa), y privatizadas que se multiplicaron por la forma que adquirió la privatización tanto a nivel nacional como provincial (Novick, 2001). Por otra parte, al no haber inflación se perdió el motivo principal por aumentos salariales (se negociaba por productividad), pero además, se desdibujó la negociación salarial centralizada que se comportaba imitativamente (Marshall y Perelman, 2004).

Con respecto a los contenidos negociados, aparecieron nuevos temas. El principal fue indudablemente, la flexibilidad, en la que se incluyeron distintas modalidades de contratación: “cláusulas que posibilitan la utilización de modalidades por tiempo determinado u otra forma no “típica” de contratación; cambios en la asignación del tiempo de trabajo (que está indicando en cálculos de jornada anual u otras formas de cálculo de jornada a través de módulos, etc.); flexibilidad en la organización del trabajo (movilidad funcional y/o polivalencia); flexibilidad en las remuneraciones (cláusulas que acuerdan premios sujetos a normas de rendimiento que implican la utilización de criterios flexibles en las remuneraciones)” (Novick y Trajtenberg, 1999, Novick, 2001).

En términos porcentuales sobre el total de los convenios negociados durante la década, el 75% de los acuerdos negociados introdujeron al menos una cláusula de flexibilidad. El ítem más negociado fue el de jornada al menos en un 32% de los convenios.

Las nuevas formas de negociación presentadas en este contexto, resaltan el tema del proceso de trabajo como principal, concentrado en la introducción de tecnologías y modelos organizativos. Sin embargo, su alcance sólo cubrió a un conjunto de los trabajadores asalariados, centrado fundamentalmente en actividades dinámicas y “de punta” que constituyeron relaciones de carácter asimétrico, donde predominaron los contenidos sobre la flexibilidad con una débil performance en materia de capacidad gremial para negociar aspectos relevantes del proceso de trabajo.

Un aspecto clave en este sentido, y en relación al tema tratado en esta tesis, es que por impulso del decreto 1334/91, que regulaba la obligatoriedad de encuadrar la negociación colectiva en pautas de productividad, gran parte de los convenios colectivos incluyeron regulaciones estableciendo la posibilidad de la subcontratación o tercerización de actividades específicas. En los convenios aparecía ocasionalmente la subcontratación dentro del marco de cambios productivos, pero en las grandes empresas, sobre todo transnacionales, en el artículo correspondiente al “personal excluido” se incorporaba a los de terceras empresas contratadas por la firma madre (Battistini, 2010:b).

La balanza volcada al sector empresario en esta década, se caracterizó por cómo este actor bregó por una descentralización total de la negociación y la posibilidad de negociar a nivel de empresa en forma directa con los trabajadores (sean o no delegados o representantes sindicales). Mientras que los sindicatos mantuvieron en el discurso una defensa de la negociación colectiva centralizada, o cuanto mucho, articulada, y en la práctica -pragmáticamente- aceptaron las nuevas condiciones y negociaron de modos muy diferentes a los típicos del modelo anterior.

3.2.3 EL BOOM DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE EL AÑO 2003

Así como vimos que los conflictos laborales durante los años '90 se tornaron defensivos para luego amplificarse con la crisis social, la negociación colectiva también, a

principios del siglo XXI se tornó defensiva. Los procedimientos preventivos de crisis (PPC), los despidos de personal, las suspensiones, las reducciones de las remuneraciones y de la jornada de trabajo, así como el adelantamiento de vacaciones (Palomino y Trajtemberg, 2007), eran los temas de los acuerdos a nivel de empresa que superaban en gran medida a los convenios de actividad.

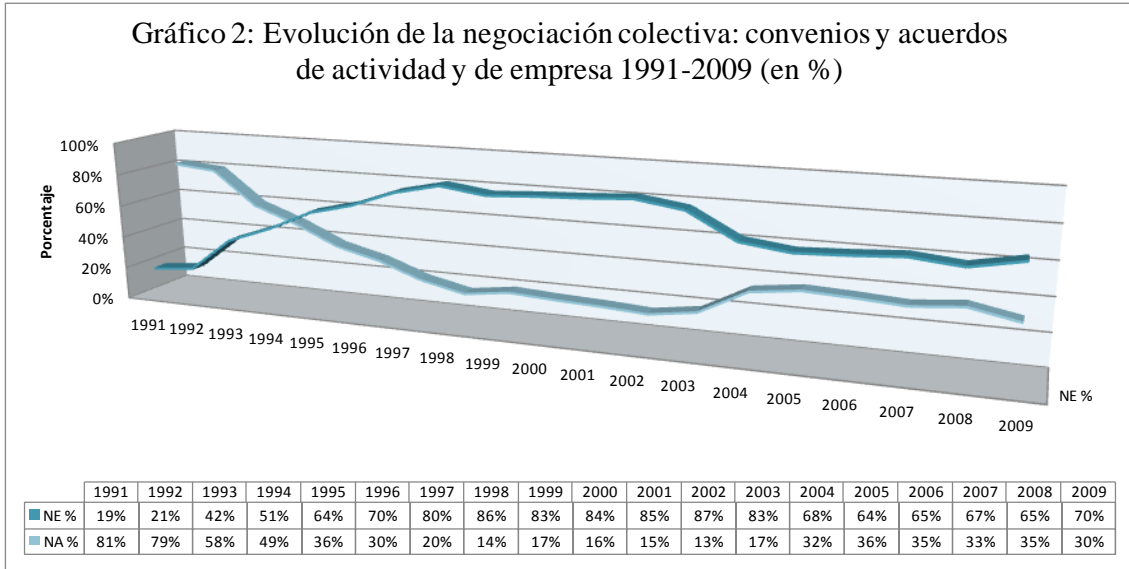
A partir del 2003, en contraposición, las decisiones políticas se orientaron hacia una distribución del ingreso nacional, por medio de mejoras al salario y de la coordinación de políticas distributivas.

De acuerdo con el informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Trabajo y empleo en el Bicentenario” (2010), desde el año 2003 las políticas orientadas hacia la negociación colectiva se pueden sintetizar de la siguiente manera:

1. La decisión política de trasladar sumas no remunerativas a remunerativas en el salario básico de convenio en el año 2003, que tuvo como meta convocar a los actores sociales (sindicatos y empresarios) a negociar;
2. la reapertura de unidades de negociación del nivel de actividad, gran parte de las cuales habían sido desactivadas durante la década de los noventa;
3. la apertura de nuevas unidades de negociación en distintos niveles, sectores y áreas geográficas, que se tornan factibles gracias al margen generado por el nuevo escenario de crecimiento económico;
4. la compatibilidad con las negociaciones de empresa, que habían predominado y hasta casi acaparado todo el espectro de la negociación colectiva en la década pasada;
5. la recuperación del protagonismo de sindicatos y empleadores en el sistema de relaciones laborales argentino

En el año 2006, se produjo la cifra más alta de CCT y Acuerdos homologados: 930 convenios y acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores, la cifra más alta en el transcurso de 15 años. Este auge de la negociación colectiva comenzó en el año 2003 durante el cual se homologaron 380 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, en 2005 ascendieron a 568 para arribar a los 930 de 2006 (Palomino y Trajtemberg, 2007).

Estos números contrastan con las negociaciones realizadas en los años '90. Como vemos en el Gráfico 2, la cantidad de negociaciones totales se ubicaba cerca de las 200 negociaciones, mientras que a partir del año 2003 comienzan a elevarse año a año hasta arribar en el año 2009 a más de 1300 negociaciones.

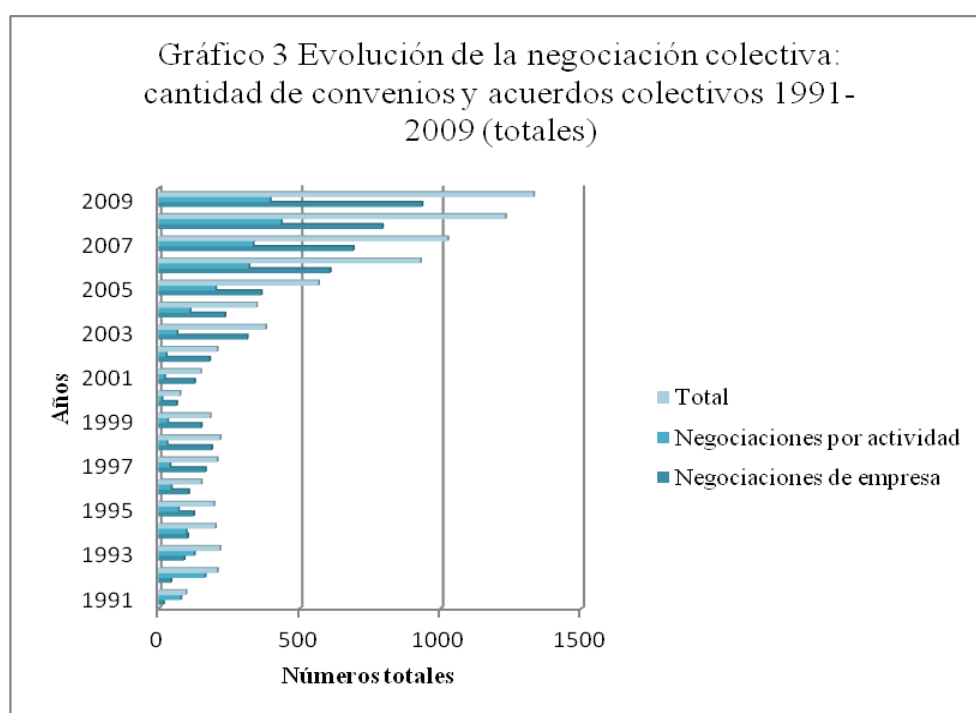


Fuente: Elaboración propia en base a datos de Palomino y Trajtenberg (2007 y 2012)

Por otra parte, el tipo de negociaciones fue variando en sus proporciones y dinámicas en estas dos décadas. Apuntamos en la sección anterior, como fue predominante durante la década del '90, la negociación por empresa, ligada a la negociación por productividad y a modificaciones en la organización del trabajo de acuerdos con políticas productivas flexibles. Al contrario, a partir del año 2003, aspecto central de la negociación lo constituyó la reactivación de la negociación por ámbito de actividad, superando el 30% de las negociaciones.

En el Gráfico 3, observamos como la negociación por actividad va decreciendo en detrimento de la negociación por empresa desde mediados de los años '90, ensanchándose la brecha entre ambas. A partir del año 2003 empieza a acortarse la distancia.

Este incremento de los convenios y acuerdos por actividad benefició a un mayor número de trabajadores, en comparación con los convenios de empresa⁶⁸. Los impulsos hacia un mayor número de negociaciones se relacionan, como mencionamos, con los incrementos salariales. Por ejemplo, la modificación de los salarios básicos por aumentos de sumas fijas, achataron las escalas salariales reduciendo los diferenciales entre las distintas categorías profesionales, impulsando las demandas de los trabajadores para restablecer esos diferenciales en los convenios colectivos (Palomino y Trajtemberg, 2007).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Palomino y Trajtemberg (2007 y 2012)

Las demandas de los trabajadores de acuerdo con Palomino y Trajtemberg (2007), en torno a los salarios, posteriormente a la salida de la crisis y a partir del año 2002, se concentraron en tres aspectos: compensar la inflación, las expectativas de recuperación del salario real con respecto a los niveles previos a la devaluación, y sus demandas de distribución de los frutos del crecimiento y la productividad. Con los primeros reajustes en relación a los precios y aumento de la participación en la distribución del ingreso,

⁶⁸ Entre “2003 y 2006, el crecimiento del empleo registrado amplió la cobertura de la negociación colectiva. La cantidad de trabajadores comprendidos por los convenios del sector privado pasó de aproximadamente 3 millones en el primer trimestre de 2003, a 4,2 millones en el segundo trimestre de 2006” (Palomino y Trajtemberg, 2006: 54). Y para el año 2009 ascendía a 4,8 millones (Informe MTE y SS, 2010).

los segundos aspectos fueron los más recurrentes en las negociaciones de los años siguientes⁶⁹. Se multiplicaron también las negociaciones vinculadas con las condiciones de trabajo, la formación profesional, las relaciones laborales, el trato no discriminatorio, la erradicación del trabajo infantil, la regulación del trabajo adolescente, y la equidad de género, entre otros.

Además del sector privado debe agregarse también los trabajadores de la Administración Pública Nacional, y de otros niveles del Estado que incorporaron mecanismos de negociación salarial similares a los del sector privado. Entre ellos deben destacarse sectores como el docente que, por primera vez en 2008, fijaron el salario mínimo docente nacional a través de la Comisión Paritaria con la participación del Estado Nacional, el Consejo Federal de Educación y el conjunto de los gremios docentes (Informe MTE y SS, 2010).

Este auge de la negociación colectiva, no solamente contrasta con la década pasada sino que se inscribe como en fase inédita históricamente. Por su continuidad y crecimiento y sus resultados en cuanto a la cantidad de gremios que abarca y los trabajadores cubiertos (independientemente de su afiliación, el concepto *erga omnes* permite a todos los trabajadores de la actividad estar cubierto por lo establecido en el CCT correspondiente).

Con respecto a los años 2008 y 2009, la crisis internacional de la economía mundial tuvo efectos en la economía argentina. Una desaceleración del crecimiento económico se combinó con políticas contracíclicas con el objetivo de menguar su impacto local. En este sentido, Palomino y Trajtenberg (2012), plantean que el desempeño de la negociación colectiva se constituyó como una de ellas. De esta manera, se continuaron acordando mejoras salariales para incrementar el poder adquisitivo del salario y sostener la capacidad de compra y la demanda doméstica. Además del mantenimiento del poder adquisitivo del salario, la negociación se orientó a preservar las fuentes de empleo. A diferencia de la década del '90, los efectos de la crisis internacional no se correspondió

⁶⁹ Entre 2002 y 2009, a pesar del aumento de precios, la remuneración media real de los asalariados registrados creció como mínimo un 56%. El salario medio real de 2009 no sólo supera ampliamente la remuneración media del año 2001, sino que es el valor más elevado de los últimos 23 años (Informe MTE y SS, 2010).

con una negociación centrada en las necesidades de reestructuración y ajuste de las empresas si no con aumentos de salarios.

A pesar de la comparación positiva con la década de los '90, otro estudio (Informe sobre la negociación colectiva, 2008) marca como la negociación colectiva no salarial presenta una continuidad con respecto a los años '90. Efectivamente, remarcamos las diferencias en cuanto a la cantidad, el tipo de negociación como también las diferencias y contenidos salariales o nuevos temas que fueron surgiendo, pero otros aspectos negociados no presentarían una gran variabilidad. De acuerdo con el análisis del estudio, en relación a los aspectos sensibles de la flexibilidad, como son la jornada de trabajo y la organización del trabajo, no experimentaron una modificación sustancial durante el período 2007-2009.

Mayormente, al igual que en los años '90, las cláusulas flexibles se han incorporado en los CCT, mientras que en los acuerdos se negocian preponderantemente cuestiones salariales. De este modo, al menos en un 47% de los CCT incorporaron una o más cláusulas que flexibilizan la jornada de trabajo; y en al menos un 51 % de los CCT se han incorporado cláusulas que modifican la organización del trabajo aludiendo a la polivalencia o movilidad funcional.

Tabla 12: Porcentajes de las negociaciones colectivas no salariales que incluyen cláusulas de flexibilización referidas a jornada laboral y organización del trabajo

	1991-1994	1995-1999	1991-1999	2003-2007
Jornada laboral	24,86	62,91	46,65	47,52
Organización del trabajo	25,62	49,07	39,05	51,01

Fuente: La negociación colectiva 2003-2007. Observatorio del Derecho Social (2008).

Como puede observarse en el Cuadro 13, con respecto a la jornada de trabajo, no se produjeron mayores cambios entre los períodos 1991-1999 y 2003-2009: sobre el total de cláusulas no exclusivamente salariales el porcentaje se mantuvo en un 47%. Pero sí hubo un incremento significativo en relación a la organización del trabajo entre ambos períodos: también sobre el total de cláusulas no exclusivamente salariales se pasó de un porcentaje del 39% a un 51% (Informe sobre la negociación colectiva, 2008). Por

consiguiente, en los últimos años aún perduran y se seguirían registrando similares condiciones de flexibilidad.

3.2.4 ALGUNOS SEÑALAMIENTOS FINALES

Comparativamente, el período iniciado en el año 2003 nos brinda una primera imagen compacta entre la conflictividad laboral y la negociación colectiva. Los motivos principales de ambas instancias han sido salariales, coherentes con las políticas planteadas desde el gobierno de fomentar una mayor distribución del ingreso.

Pero a los fines del estudio⁷⁰, queremos señalar como se pueden combinar los reclamos que comenzaron a presentarse contra las consecuencias de la precariedad, por ejemplo, con el objetivo de reducir las disparidades salariales existentes entre los trabajadores de un mismo sector como consecuencia de la tercerización de actividades y de la política de flexibilidad salarial impuesta en la década de los noventa, con una continuidad en una gran parte de las negociaciones de criterios flexibles correspondientes con la jornada y la organización del trabajo.

A pesar de ello, como señalamos cuando analizamos los conflictos laborales a partir del año 2003, también hubo negociaciones colectivas las cuales incluyeron temas relacionados con la subcontratación en sus convenios. Los trabajadores y sindicatos han reclamado diferentes condiciones, e impulsan el establecimiento de inclusiones de los contratados por las tercerizadas en los nuevos convenios de la empresa madre (Battistini, 2010b). Los reclamos se extienden sobre las cadenas de subcontratación existentes que mantienen diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores. Como señala Bensusán (2007), las dificultades con respecto a la subcontratación y a la negociación colectiva estriban en que resulta dificultoso extender esta última a lo largo de la cadena. Por ejemplo, si esto se produjera, también sería hipotéticamente más factible que se cumpla la responsabilidad social empresaria que analizaremos en la tercera sección de este Capítulo.

⁷⁰ No haremos una comparación entre los conflictos suscitados en el sector público y la negociación colectiva en el mismo, dada la complejidad de caracterizar este sector del mismo modo para ambos indicadores. Y también por las particularidades diferentes de negociación entre las distintas actividades del denominado sector público y el sector privado.

En definitiva, nos interesa adentrarnos en los aspectos que se han manifestado en la conflictividad laboral y en la negociación colectiva. Aunque también, en la subcontratación laboral, en el sentido de cómo y de qué manera, se pueden relacionar estas tres dimensiones.

3.3.1 LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL: UNA NUEVA PROBLEMÁTICA PARA LOS SINDICATOS

3.3.1.1 DEL TRABAJO INFORMAL AL TRABAJO PRECARIO

Desde hace décadas, el mercado laboral, tanto en los países emergentes como en los centrales –más recientemente-, comenzó a perder su pretendida homogeneidad basada en un núcleo fuerte del empleo. La desocupación, en primera instancia, y la informalidad bajo diferentes formas de expresión, irrumpieron para cuestionar las formas estables de empleo que en definitiva segmentaron su composición.

Los cambios suscitados en la economía mundial y en las formas de producción, sobre todo, a principios de la década de los '70, en el siglo pasado, no propiciaron un efecto deseable con respecto al incremento del trabajo informal o del denominado trabajo atípico.

Ludger Pries (2000) sostiene que desde la concepción neoclásica del mercado de trabajo, se apuntaba a la expansión del trabajo formal como rasgo predominante y el trabajo informal formaba parte de una categoría residual que no era tematizada. No obstante, con el correr de los años y el deterioro creciente de las condiciones de trabajo de una porción cada vez más grande de los trabajadores, con dificultades para conseguir un empleo formal, dicha categoría adquirió un claro protagonismo. No sólo fue necesario problematizarla, sino que, esencialmente, intentar comprenderla desde la descripción de una miríada de casos particulares.

En América Latina, el trabajo informal se constituyó como un factor “regular” y siempre presente. De acuerdo con Enrique De la Garza (2000), habría que preguntarse si

el trabajo “típico”⁷¹ alguna vez fue el predominante en la región. No obstante esto, en los países centrales de Europa, durante las últimas décadas, comenzó a mostrarse signos claros de este deterioro laboral. Ulrich Beck (2000) acuñó una frase polémica⁷² como “la brasilenización de occidente” para reflejar los problemas de desocupación y precarización laboral que sufría Europa en la década de los ’90.

En la Argentina, durante los años ’70, se produjeron fuertes procesos de segmentación de la fuerza de trabajo y comenzó a surgir la informalidad laboral como problemática. Se engrosó el sector informal precarizando la relación laboral antes protegida y también aumentó el desempleo. La propagación del cuentapropismo y el empleo precario adquirirían una nueva significación social y productiva, de acuerdo a lo que acontecía con la estructura productiva del país: achicamiento del tamaño relativo de las empresas industriales medianas y grandes, la salida del mercado de parte de las pequeñas y la flexibilización del uso de los recursos productivos.

La ruptura de la tendencia histórica del pleno empleo generó estudios teóricos y descriptivos sobre las características del cuentapropismo y los mecanismos de marginación social del empleo formal, y avanzó la preocupación por la estructura del sector informal.

Años después, en los ’80, la preocupación se dirigió hacia el empleo precario, hacia sus nuevas formas, sus nuevos significados, las modalidades atípicas de contratación. Los estudios se centraban en las tendencias que presentan las formas precarias de contratación y su relación con los empleos estables, que ofrecen protecciones y garantías. En general, son descripciones y cuantificaciones de las nuevas modalidades de contratación que establecen su relación con la estructura socioeconómica y con las tendencias del empleo (Galín, 1991; Gazzotti, 1987; Galín y Novick, 1992). Comienza a describirse a partir de estos datos, la economía negra o subterránea. El denominador común de estos fenómenos, era la falta de identificación por parte de las estadísticas nacionales a partir de indicadores específicos que los capten y describan (Novick y Catalano, 1995).

⁷¹ Por trabajo típico se entiende: un trabajo asalariado, masculino, industrial, por tiempo indeterminado, registrado y con aportes a la seguridad social

⁷² Nadia Guimarães (2006) ha discutido dicha afirmación a partir del estudio de diferentes mercados de trabajo: San Pablo, París y Tokio.

La principal diferencia con los estudios previos sobre informalidad, no era su significado asociado a una economía de subsistencia, como las unidades productivas de pequeña escala en el medio urbano, de reducida cantidad de capital por trabajador, de organización rudimentaria, baja productividad, escasa capacidad de acumulación, bajo nivel tecnológico, limitada división social del trabajo y predominio de actividades unipersonales que generalmente involucran relaciones de trabajo familiares y presentan un escaso desarrollo de relaciones salariales (PREALC⁷³). Una mirada más abarcativa y compleja asociaba la informalidad con la precariedad laboral⁷⁴ independientemente de la unidad económica o de la actividad en la que se desenvuelven los trabajadores. “La informalidad desde esta perspectiva se refiere a una característica propia del puesto de trabajo y no de la unidad productiva; lo cual implica reconocer la existencia de trabajadores informales en empresas formales” (Novick y Tomada, 2012: 3).

Como vimos en el Capítulo II, el aumento del empleo registrado a partir del año 2003 comenzó a revertir la tendencia hacia la precarización del mercado de trabajo heredada, principalmente, de los años '90. No obstante esto, el deterioro previo ha dejado en evidencia un mercado de trabajo heterogéneo en cuanto a su funcionamiento interno y a las demandas y oportunidades que genera. El crecimiento económico es el factor que explica el aumento sostenido del empleo total y la caída de los niveles de desempleo, aunque la recuperación post devaluación no ha tenido un efecto constante sobre la demanda de empleo y aún se encuentran presentan signos de precariedad laboral.

Recapitulando, la informalidad y sobre todo, la precariedad laboral no sólo se relacionan con una economía de subsistencia, sino que mantienen vínculos con el empleo formal y con empresas también formales. Por consiguiente resulta pertinente considerar como las formas productivas también se relacionan con el trabajo atípico y la precariedad.

⁷³ Programa Regional de Empleo para América Latina de la OIT

⁷⁴ Osvaldo Battistini (2010b) realiza una distinción entre la precariedad del empleo de la precariedad laboral "Cuando hablamos de la precarización del empleo nos referimos a la existencia de contratos a tiempo determinado, con facilidades para su implementación e interrupción; a los contratos no registrados o “en negro”; las pasantías; o los contratos a tiempo parcial, es decir, a todas las formas contractuales que se apartan del contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa” Y “por precarización del trabajo, entendemos a las situaciones donde los salarios de los trabajadores son mucho más bajos que la media nacional, hay un deterioro sustancial del medio ambiente de trabajo, o existen malos tratos o actitudes sumamente despóticas del patrón, etc” (Battistini, 2010b: 2-3).

Paula Leite (2009), sostiene que estamos en un proceso de reconfiguración del trabajo en donde “nuevas formas de trabajo atípicas ya no están restringidas a grupos determinados del mercado de trabajo, sino que se difunden por amplios sectores de actividades, afectando nuevas categorías de trabajadores” (Leite, 2009:10).

Confirmando estas transformaciones, la investigadora sostiene que *la informalidad*, por un lado, entendida como el incumplimiento de las normas de protección de los trabajadores⁷⁵; o desde un punto de vista más bien económico, abarcando a unidades de producción de tamaño pequeño, que actúan al margen de los segmentos modernizantes de la economía, ya no puede ser considerada de esta manera.

Desde una mirada más amplia, la informalidad debe ser entendida como parte orgánica de la producción capitalista, es decir, en el corazón de la formalidad por medio de procesos de flexibilización y presentándose como constitutiva del nuevo engranaje productivo (Leite, 2009).

Además de esta relación entre la formalidad y la informalidad, también cabe precisar que el trabajo “atípico”, entendido como el trabajo, por ejemplo, a tiempo parcial, por tiempo determinado y a domicilio, o por cuenta propia, tampoco alcanza para dimensionar las transformaciones del trabajo y sus posibles respuestas por parte de los trabajadores.

Adscribimos entonces a la definición de precariedad, básicamente, como *el deterioro de las condiciones de trabajo*. Pero nos importa destacar, sobre todo, de cara al análisis que realizaremos en la última parte, su aspecto relacional y temporal: *comparándose de una situación a otra; cuando un tipo de trabajo se deteriora en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vínculo laboral* (Leite, 2009)

⁷⁵ De acuerdo con un estudio realizado en el gran Buenos Aires sobre el trabajo informal, los autores insisten en no denominar sector a este grupo dada su gran heterogeneidad (Waisgrais y Sarabia, 2008).

De acuerdo con estos preceptos, entendemos que el concepto de precarización resulta el más pertinente a la hora de abordar los cambios en el trabajo producto de la subcontratación laboral y la tercerización.

Analíticamente, en pos de presentar las implicancias teóricas de estos procesos, seguiremos la distinción que realizan Juan Pablo Pérez Sáinz y Minor Mora Salas (2006). Para éstos, las caras de la precarización de las relaciones salariales deviene de una triple dimensión: 1) *la desregulación laboral*; 2) *la flexibilización de las condiciones de empleo en las empresas*; y 3) *la crisis de la acción colectiva de orden laboral*.

Nos proponemos vincular las tres subdimensiones a partir de la implementación de formas de subcontratación laboral como eje transversal que las atraviesa y las conecta. Sostenemos que, en lo que hace a sus consecuencias precarizantes –no siempre produce estos efectos, lo cual describiremos más adelante–, puede verse reflejado en leyes que alientan la flexibilización del mercado de trabajo, en las políticas productivas flexibles de las empresas y en la ausencia o carencia de defensa colectiva por parte de los trabajadores.

3.3.2 LAS ARISTAS DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL EMPLEO Y EL TRABAJO PRECARIO: UNA NECESARIA DISTINCIÓN ANALÍTICA

3.3.2.1 LA LEGISLACIÓN FLEXIBLE

El aumento de la precariedad del empleo no tiene un único origen. Por ejemplo, puede responder a la marginalidad social o la exclusión, las trayectorias laborales inestables o los trabajos atípicos y políticas de flexibilización laboral que también se conectan a contextos económicos recesivos o reformas laborales, como sucedió en la Argentina.

En la década del '80, comenzaron a gestarse, producto de las políticas macroeconómicas, ciertas formas de ajuste del mercado de trabajo que ocasionaron un deterioro en la calidad de los empleos. Como contrapartida de las escaladas inflacionarias, se redujo en términos reales el precio de la mano de obra (caída del salario real) y se mantuvo un bajo desempleo en una economía recesiva. La

consecuencia principal de este proceso, y la forma de ajustar el mercado de trabajo, fue el crecimiento del empleo por cuenta propia en detrimento del trabajo asalariado, que redundaba en un nivel relativo de empleo (Roca, 2005:15).

A comienzos de los años '90, se impulsaron una serie de leyes que alteraron el ordenamiento laboral vigente. Esta intervención en la relación laboral conllevó la aparición de nuevos vínculos (jurídicos) entre trabajadores y empleadores (Bissio, Battistini, Montes Cató, 1999). De esta manera, se fueron implementando criterios y mecanismos “flexibles” que hacían mella en la relación laboral estable, la cual había sido preservada por intermedio del poder de negociación sindical.

Con el fin de flexibilizar el mercado de trabajo⁷⁶ y socavar el terreno de la relación laboral estable⁷⁷, se implementó la Ley Nacional de Empleo 24.013, con la cual se crearon “modalidades promovidas” de contratación y la negociación de las horas de trabajo (jornada) para que se adaptasen a los ritmos de producción (Beccaria, 2005); y la Ley de Fomento del Empleo 24.465, donde se creaban nuevas modalidades atípicas de contratación: aprendizaje (sin aporte a la seguridad social y sin indemnización), tiempo parcial, mayores de cuarenta años, mujeres, discapacitados y ex-combatientes de la guerra de Malvinas y la ampliación del período de prueba de 3 a 6 meses. Además de verse reducidas las cargas patronales, se consolidó una desregulación impuesta, como señala Ermida Uriarte (2000a), ya que las modalidades contractuales no necesitaban ser habilitadas por convenio colectivo.

En términos conceptuales, este período se asoció con una flexibilidad externa⁷⁸ de *entrada y salida*. Esto significó la flexibilización del ingreso a la relación laboral por medio de contrataciones atípicas, transitorias, temporales o precarias, y una salida de dicha relación por medio de un despido con un bajo monto de indemnización -o sin ésta- o ampliando sus causas justificantes. Es decir, la constitución de una mayor

⁷⁶ Siguiendo a Álvaro Díaz (1996), la flexibilidad del mercado de trabajo, es entendida como la capacidad de éstos de adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico.

⁷⁷ Uno de los principales argumentos para implementación de estas leyes fue la de disminuir el desempleo reduciendo los costos laborales (Battistini y Montes Cato, 2000)

⁷⁸ La flexibilidad *externa* afecta directamente al contrato de trabajo y se relaciona con la externalización productiva. Sus formas son la sumersión de actividades y la subcontratación. Mientras que la flexibilidad *interna* se divide en cuatro áreas: la flexibilidad funcional, la numérica, la salarial y la que afecta al proceso de trabajo (Coller, 1997).

individualización posible de las relaciones individuales de trabajo (Ermida Uriarte, 2000).

La subcontratación laboral se fue constituyendo como una modalidad subsidiaria de estas políticas de flexibilización de la relación laboral. De hecho, las legislaciones mencionadas tendían a regularizar el trabajo subterráneo, clandestino o no registrado, ligados a la flexibilidad externa (Ermida Uriarte, 2000).

Aunque resulta necesario retroceder muchos años atrás para rastrear sus orígenes. La legislación que reconoce y regulariza la subcontratación, se remonta a la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) sancionada en 1974, que luego fue modificada por la Ley 24.013 y la 25.013. Los artículos que componen su regulación son el 29, 29 bis, 30 y 31.

En el artículo 29 (Interposición y mediación- solidaridad) se destaca la consideración de empleados directos de una empresa, que utilice a terceros contratantes. Y se desprende de este vínculo, que las empresas principales que intervienen en la contratación se hacen solidariamente responsables de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. En 1976, se introduce el artículo 29 bis, por el cual se hizo posible incorporar personal por parte de una empresa por medio de empresas de servicios eventuales haciéndose solidariamente responsable también la empresa principal.

Por su parte el artículo 30 (Subcontratación y delegación- Solidaridad), comprende similares responsabilidades solidarias en el caso de ceder un establecimiento o explotación a un tercero. Este artículo también fue modificado en 1976, tendiendo a limitar la responsabilidad solidaria de la empresa principal en los supuestos de contratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento (Meik y Zas, 1990, citado por Battistini, 2010). Además, la Ley 25.013 de 1999, agregó en el segundo párrafo, que los cedentes deben exigir a sus contratistas el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de sus trabajadores, y entre otras cuestiones, una cobertura por riesgos de trabajo.

Y finalmente, el artículo 31 (Empresas subordinadas o relacionadas – Solidaridad), establece que además de las responsabilidades solidarias antedichas, entre las empresas

relacionadas, se suma el mismo compromiso ante maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Luego en el año 2004, se incorporan a la normativa de mayores controles. La Ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, incorporó, en su artículo 26 (Balance Social), la obligación de las empresas contratantes de incluir a las tercerizadas en su balance social. Y en su artículo 40 (Cooperativas de Trabajo), se prohíbe a las cooperativas de proveer servicios eventuales y funcionar como agencias de colocación (Battistini, 2010b). El fraude laboral y la desnaturalización de la figura de la cooperativa de esta forma, son consideradas como infracciones a las normas laborales.

Además, se encuentra el Decreto 1694 de 2006, en el cual se le exigen mayores controles a las empresas de servicios eventuales. La regulación de su funcionamiento debe ser compatible con la introducción del concepto de trabajo decente de la OIT, por lo que la reglamentación debe estar encaminada a evitar el uso abusivo o fraudulento de este tipo de contratación, reafirmando la regla de indeterminación del plazo⁷⁹ (Battistini, 2010b).

No obstante la legislación vigente, no existe una interpretación unívoca de la normativa, y, particularmente el artículo 30 de la LCT, brinda cierta libertad al empresario para decidir los motivos y los alcances de la subcontratación para su uso en la organización del proceso productivo, al margen de que las tareas a tercerizar estén o no vinculadas con su actividad principal.

El concepto, de mayor polémica, sin embargo, es el de “solidaridad”, ya que fue interpretado de diferentes maneras según distintos fallos. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Rodríguez, Juan R. C/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro” de 1993 sentó precedente en cuanto al alcance de esta norma, limitó la vigencia del principio de solidaridad entre empleadores frente a trabajadores subcontratados, eliminando la responsabilidad de la empresa principal y abriendo así la posibilidad de difundir la subcontratación “precarizante”. No considerándose múltiples

⁷⁹ En el Capítulo 4, analizaremos los cambios habidos en la negociación colectiva con respecto a la subcontratación.

situaciones laborales que emanan de la fragmentación del proceso productivo (Palomino, 2008).

En cambio, la Cámara de Apelaciones del Trabajo, en febrero de 2006, produjo una acordada destinada a unificar los criterios aplicados por los jueces del fuero en relación con los casos de subcontratación. Se tomó como referencia el fallo plenario “Ramírez, Maria Isidora C/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y Otro S/ Despido”, en el cual una trabajadora de una empresa subcontratada demandó a la empresa principal para la que prestaba servicios. Hubo entonces un avance en cuanto al aumento de la protección de los trabajadores subcontratados al extender la responsabilidad de los contratantes.

El argumento de la Cámara se basó en una norma vigente en el derecho civil que faculta al acreedor a seleccionar al deudor sobre el cual ejercer su demanda. Este cambio normativo se orienta a limitar la subcontratación “precarizante”, en el sentido de obligar a las empresas a controlar las condiciones de trabajo y empleo de sus subcontratadas. En términos prácticos, esta acordada de la Cámara de Apelaciones vino a restituir la vigencia plena del principio de solidaridad de los empleadores en la subcontratación, que había sido afectada a través de normas derivadas también de la jurisprudencia en la década pasada (Palomino, 2008a).

No obstante esto, resulta complejo para los distintos países de la región latinoamericana, según Graciela Bensusán (2007), cumplir con un diseño adecuado de la legislación, de la representación sindical y de fiscalización de la normativa laboral, en pos de contrarrestar la subcontratación precarizante. Y como pudimos observar, también reviste una ambigüedad peligrosa el concepto de “solidaridad”, dada la diversidad de situaciones que presentan la realidad productiva y laboral.

Por ello Bensusán sostiene que los trabajadores inscritos en estas prácticas deben ser considerados como una población vulnerable por la regulación legal y de una atención especial por parte de las políticas laborales. Si bien, como venimos demostrando, la subcontratación no necesariamente produce “precariedad laboral”, implica un alto riesgo de provocarla.

3.3.2.2 LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL COMO POLÍTICA PRODUCTIVA

Las condiciones precarias de trabajo, implicadas, por ejemplo, en el empleo informal, pueden ser estudiadas desde teorías y análisis del mercado de trabajo o de otras maneras.

Desde otras perspectivas, el trabajo precario puede devenir de procesos flexibles de producción por parte de las empresas. La subcontratación laboral o la tercerización se pueden convertir entonces en una variable “independiente” de este tipo de trabajo.

En pos de obtener una mayor flexibilidad productiva, las empresas han implementado, por ejemplo, procesos de subcontratación con la finalidad de: a) reducir y externalizar costos laborales b) tener actitudes favorables de los trabajadores para apoyar la productividad c) mantener relaciones con proveedores fiables y puntuales. Se apunta a encontrar así fuentes de productividad en la cadena de proveedores, a partir de la descentralización de los grandes conglomerados empresariales para concentrarse en los núcleos principales de actividad (García, Mertens y Wilde, 2000), y ajustar los precios de acuerdo con las exigencias del mercado (Coller, 1997).

Mientras que anteriormente, frente a las fluctuaciones del mercado aumentaban o disminuían los stocks, en la actualidad también es posible, y con la misma celeridad, aumentar o disminuir las plantillas de trabajadores. De esta manera se logra, por ejemplo, deslindar responsabilidades a la empresa en un área delicada y difícil como es la gestión de personal al tiempo que se eliminan los costos relativos al reclutamiento, además de los de despido (Glaymann, 2001).

Pero, ¿en qué marco de acción y producción se inscriben estas prácticas? Desde, aproximadamente los años '80, las nuevas tecnologías comprendidas en las TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación), combinadas con los modelos de producción ohnistas o toyotista, basados en el just in time (Coriat, 1994 y Boyer y Freyssinet, 2001), principalmente, han suplantado a empresa integrada verticalmente por un modelo más horizontal constituido en red o trama (Castels, 2000). Gracias a la revolución informática las empresas comenzaron a beneficiarse de nuevas formas de localización y control. La adaptabilidad y la especialización flexible permitió la externalización de actividades con una mayor selectividad de los proveedores o

contratistas frente a productos cambiantes, una reducción de costos y una reducción de la mano de obra utilizada directa y permanentemente, por personal indirecto contratado para cada partida. Una producción justo a tiempo y un empleo justo a tiempo (Echeverría, 2010).

Un estudio que aborda analítica y empíricamente (Novick, et al, 2005) como se constituyen las redes de producción, sostiene que este conjunto coordinado de empresas, con mínimos objetivos coincidentes, funciona con reglas de relacionamiento no regidas sólo por el mercado ni centradas exclusivamente en precios como forma de organización de la producción. También se desarrollan vínculos internos entre empresas en cuanto a la generación de innovaciones y aprendizajes. De acuerdo a la calidad de estos vínculos, se argumenta que una mayor integración en términos de desarrollos locales, conduce a generar empleos sustentables y de calidad⁸⁰.

En contraste, el desarrollo local de eslabones débiles o inexistentes hacia productos de escaso valor agregado genera empleos de baja calidad debido a su exiguo grado de virtuosidad o complejidad que se expresa en la capacidad innovativa, organización del trabajo y desarrollo de procesos de capacitación.

La especialización y desagregación de los procesos productivos por medio de la producción flexible, entonces, guarda una estrecha correspondencia con la conformación de redes entre empresas. Y la subcontratación como modalidad de flexibilización externa supone la flexibilización de la mano de obra pero, además, una división del trabajo de acuerdo a sus objetivos.

Primeramente, resulta necesario hacer distinciones con respecto a la subcontratación como es destacado en el informe V de la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1997). Una de ellas es la forma en cómo se manifiesta, es decir, cuál es su objeto: producto o servicio y mano de obra subcontratada. Y estas formas, a su vez, pueden

⁸⁰ “Las redes como forma de organización del intercambio y la producción tiene relación directa con los temas de empleo en, al menos, dos direcciones: i) generación de nuevos empleos (al ganar en productividad capta rápidamente mercado generando nuevos puestos de trabajo); ii) mejora en la calidad del empleo (a partir de las formas de vinculación interna -especialmente en lo referido a los procesos de aprendizaje y organización del trabajo-, se facilita la mejora en las capacidades endógenas, de los actores de la trama)” (Novick et al, 2005).

diferenciarse según cuál sea su localización con respecto al establecimiento de la empresa usuaria: interna o externa.

Dentro de las actividades o servicios típicamente provistos por empresas subcontratistas, por una parte, se encuentran las secundarias o periféricas como: logística, limpieza industrial, limpieza de los edificios, mantenimiento, selección de personal, producción de parte, construcción, call centers o la seguridad (Battistini, 2010b). Pero, por otra parte, también se contratan servicios de alto valor agregado como los financieros, informáticos o el marketing (Echeverría, 2010).

Dentro de la mano de obra subcontratada, de acuerdo con la segunda distinción, “la subcontratación interna comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada. La subcontratación externa incluye: 1) los trabajadores a domicilio que no son autónomos 2) los trabajadores de empresas que trabajan para otra de manera que “una de ellas (contratista) encarga a otra (subcontratista) la fabricación de partes o piezas el desarrollo de una operación, siguiendo planos, especificaciones o normas técnicas fijadas por la primera. En éste último caso se puede hablar de descentralización de la firma o de sus procesos productivos” (Iranzo y Leite, 2006: 404).

De acuerdo con Paula Leite y Consuelo Iranzo (2006), las dos tendencias de la organización productiva, por una parte, la especialización de actividades estratégicas con mayor valor agregado y por otra parte, la subcontratación de las actividades periféricas o no vinculadas directamente al núcleo central responden generalmente a objetivos distintos o estrategias: *una ofensiva*, que alude al desarrollo competitivo, donde se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad –en concordancia con una trama virtuosa-; y *otra defensiva*, que exige ajustes en períodos de crisis y reducción de los costos para sobrevivir, sobreponiendo éstos a todos los otros objetivos posibles.

Según la estrategia desplegada se produce una polarización en la división del trabajo entre los trabajos complejos, que implican capacitación, polivalencia y estabilidad, y los trabajos simples, que suponen baja calificación e inestabilidad. Los primeros

implican a trabajadores de altas especialidades que pueden encontrar ventajoso estar subcontratados, como ingenieros de alto nivel, de diseño de programas informáticos, que pueden preferir no ser trabajadores asalariados, sino prestadores de servicios y que a veces pueden tener altos ingresos (De la Garza, 2005). Mientras que los segundos abarcan a trabajadores de baja calificación, con largas jornadas de trabajo, bajos salarios o sin aportes a la seguridad social.

3.3.2.3 UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

A partir de la racionalidad productiva expuesta, fundamentalmente, la subcontratación de personal vinculada con la externalización, nos interesa adentrarnos en *el tipo y las formas de trabajo de los trabajadores subcontratados*.

Combinando la dimensión contractual junto con la organización del trabajo, Héctor Palomino (2000) describe el tipo de relación laboral y sus especificidades. Como modalidad de trabajo en el mercado, la subcontratación de personal implica independencia contractual con subordinación organizativa, que puede definirse como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas.

La diversificación de empresas subcontratistas sumada a las modalidades “atípicas” y/o precarias de contratación de personal, conducen a la multiplicación de situaciones heterogéneas de trabajo, lo cual se diferencia claramente de las modalidades regulares de contratación, al trabajo compartido y concentrado en un determinado establecimiento o empresa, es decir, lo que denominamos en un principio trabajo “típico”. Los trabajadores subcontratados suelen sufrir jornadas más largas de trabajo, falta de acceso a la calificación y el entrenamiento, remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, y están expuestos a situaciones de riesgo para su salud, todo ello en un marco de pérdida de derechos adquiridos después de años de lucha sindical (Echeverría, 2010).

Las trayectorias laborales de los trabajadores adquieren una condición fragmentada y contingente, producto de la informalización del trabajo, con lo que el empleo deja de

estar referido a una carrera social, a un proyecto de vida, y puede quedar reducido a un contrato mercantil (Urrea, 1999).

La subcontratación, sin embargo, se multiplica en situaciones precarias de trabajo aunque muchas veces de manera poco visible. Una serie de estudios realizados en España (Castillo, 2005) han demostrado cómo detrás de las grandes empresas de servicios y productos reconocidos, se esconde este tipo de trabajo. Las formas productivas y la constitución de redes y cadenas productivas se valen del trabajo subcontratado, sumergido o “invisible” según el caso. A la luz de las investigaciones se descubrió la relación entre la atomización del tejido productivo, el desmigajamiento empresarial y las consecuencias expresadas en el trabajo degradado, intensificado y descualificado.

En relación con las telecomunicaciones, un estudio particular (Del Bono, 2002 y 2005) da cuenta de cómo en una de las empresas más representativas de España en la denominada era de la información, Telefónica de España, la incorporación de tecnología (informática y organizacional) y las consecuentes transformaciones del trabajo, produjo un deterioro en las condiciones laborales y una intensificada y desgastante rutina laboral para los trabajadores.

Las posibilidades de defensa o reclamo ante estas precarias condiciones de trabajo depende en gran medida del grado de control sobre las calificaciones y la situación en el mercado de trabajo (Kalleberg, 2003). En la mayoría de los casos, la relación laboral de los subcontratados se produce de forma individualizada, lo cual dificulta el control del trabajo por medio de los sindicatos y refuerza el poder discrecional de los empresarios, apareciendo situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo (Recio, 1999). La inseguridad con relación al trabajo conduce o puede provocar que la mano de obra se torne sumisa, cooperativa y dispuesta a aceptar las políticas laborales de la dirección empresarial ante la posibilidad de pérdida del empleo o la vuelta a condiciones de trabajo aún peores (Coller, 1997; García, Mertens y Wilde, 1999).

Pero la subcontratación de personal no sólo puede implicar la antesala de condiciones laborales precarias, sino también, inconvenientes y conflictos en el mismo trabajo por la convivencia de situaciones contractuales diferentes. La división producida entre un

núcleo de trabajadores integrado y estable y otro vulnerable y precario crea una desarticulación que no sólo produce una segmentación del mercado de trabajo sino también desigualdades, conflictos que pueden ocasionar falta de cooperación o de trabajo en equipo. Para los sindicatos, por ejemplo, la subcontratación significa además de la disminución de derechos, convenios colectivos distintos en el caso de los empleados de las empresas subcontratistas, que no rigen en las empresas principales (García, Mertens y Wilde, 1999). Y para los trabajadores, se evidencia en muchos casos la falta de una identidad colectiva debido a estas divisiones. Las relaciones de estos trabajadores entre sí, antes que solidarias, se tornan tensas producto de la injusticia que subyace al hecho de hacer tareas similares y percibir remuneraciones diferentes (Iranzo y Leite, 2006).

Desde este punto de vista, a los sindicatos les resulta dificultoso representar y cohesionar los intereses de las bases (Iranzo y Richter, 2005). Como consecuencia directa se obtura la posibilidad de acción de protesta colectiva, ya que los intereses son diversos entre los mismos trabajadores. Una medida de fuerza de un solo segmento de éstos, por ejemplo, una huelga, puede traer aparejada una deslegitimación de la reivindicación al perder el principio de homogeneidad de intereses que tradicionalmente ésta posee. Y desde el punto de vista de la negociación colectiva, la inducción a la dispersión de los trabajadores y de los empleadores en un mismo ámbito productivo dificulta la constitución de nuevas organizaciones sindicales o pone trabas a su subsistencia, fragmenta la negociación colectiva y disminuye su cobertura (Echeverría, 2010).

En concordancia con este último señalamiento, existe un sentido político que se asocia a los procesos de subcontratación. Además del factor económico como lo es esta estrategia de flexibilidad para las empresas, la subcontratación provoca la desagregación de un colectivo de trabajadores, erosionando las posibilidades de organización y de identificación de intereses comunes (Palomino, 2000). Los trabajadores se ven compelido entonces a manifestar conductas individuales como las mencionadas más arriba, ante la imposibilidad de defender sus derechos de manera colectiva.

Si bien persisten estas formas fragmentadas de trabajo y de escasa representación sindical de acuerdo con las diversas investigaciones presentadas, nos preguntamos: ¿Son estos trabajadores carentes de una identidad colectiva? ¿Pueden sobreponerse o reclamar mejoras de contractuales o de trabajo?

En los últimos años, a partir del año 2003, de la mano del aumento de la negociación colectiva como de la conflictividad laboral, comenzaron a suscitarse, como vimos al final de la sección anterior, protestas y reclamos que no solamente se centran en cuestiones salariales. El cierre de la fuente de trabajo, las condiciones laborales, los contratos precarios o el “salario en negro” (Gomez, 2009), han sido el eje de otros reclamos. Es en este marco de acción, en donde las fronteras de la precariedad, empezaron a mostrarse más flexibles y porosas (Svampa, 2008a), resurgieron luchas protagonizadas por comisiones internas y trabajadores precarizados.

Entre estos también se encuentran comprendidos los trabajadores subcontractados. De acuerdo con Héctor Palomino (2008a), durante el año 2006, al menos 6,2% de los conflictos laborales fueron impulsados por los trabajadores y sus sindicatos sosteniendo como reclamo principal la regularización contractual. Aunque en el resto de los conflictos, al menos 20% de los mismos fueron sostenidos por trabajadores y sindicatos cuya condición los situaba en posición de subcontractados y en los que el eje de sus reclamos, fueran salariales o de otro tipo, se basaba en dicha condición.

Los reclamos atravesaron diversos sectores de actividad. Mayormente se han presentado en el sector de las empresas de servicios públicos privatizados que, durante los '90, las cuales difundieron amplias relaciones de subcontratación (Palomino, 2008). “Transporte, telefonía y petróleo y en sectores más tradicionales como construcción, comercio y salud, numerosos conflictos laborales fueron impulsados en nombre del rechazo a la subcontratación precarizante -o a la “tercerización”- y la demanda de equidad de condiciones de trabajo y salarial con el personal contratado directamente por las empresas” (Palomino, 2008a: 140).

Retomando las preguntas sobre la representación del Capítulo I a los trabajadores no típicos, precarios y /o subcontractados, ¿quiénes los representan? ¿Los sindicatos tradicionales? Su expresión colectiva, ¿solamente se manifiesta en la declaración de un

conflicto o reviste otras aristas? En otras palabras, ¿cómo se organizan e identifican los trabajadores subcontratados?

Por otra parte, ¿se incorporan contenidos relacionados con la subcontratación laboral en los convenios colectivos? En caso afirmativo, ¿qué sindicatos lo llevan a cabo? ¿De qué manera llegan a realizar acuerdos de este tipo?

Estas preguntas intentaremos responder en la segunda y tercera parte de la Tesis, situándonos, principalmente, en los casos de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento.

* * *

En este tercer Capítulo, indagamos en las tres dimensiones planteadas de las relaciones laborales: la conflictividad laboral, la negociación colectiva y la subcontratación laboral.

Las primeras dos, las estudiamos desde una perspectiva esencialmente histórica. Intentamos buscar antecedentes y datos cuantitativos que dieran cuenta de ciertas continuidades o rupturas.

Centralmente, señalamos como la conflictividad laboral respondía a motivos defensivos, fundamentalmente, durante los años '90, y luego pasó, a partir del año 2003, a producirse por motivos ofensivos como los aumentos de salarios. La negociación colectiva, por otra parte, pasó de concentrarse mayormente a nivel de empresa durante los años '90, y los contenidos se centraban en los aumentos por productividad y en la flexibilización de los procesos de trabajo. A partir del año 2003, en cambio, comenzó a producirse una mayor dinámica de la negociación esencialmente por motivos salariales y un creciente aumento de las negociaciones por actividad.

En cuanto a la subcontratación laboral, planteamos como emergió esta dimensión de las relaciones laborales, asociada, en las últimas décadas, a la precariedad laboral. Analizamos la legislación existente en la Argentina y sus cambios recientes; las políticas flexibles por parte las empresas; y las consecuencias en las condiciones laborales de los trabajadores ante la implementación de dicha modalidad.

En la Segunda Parte, abordaremos estas tres dimensiones en relación a los sectores de Agua y Saneamiento y de Telecomunicaciones.



SEGUNDA PARTE
UN ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS RELACIONES
LABORALES



INTRODUCCIÓN

En esta segunda parte, analizaremos las relaciones laborales expresadas en las tres dimensiones planteadas de manera comparada.

En el Capítulo IV, nos abocaremos a presentar los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones, en lo que hace a su historia reciente, focalizando en los cambios en la estructura empresa concomitantemente con los cambios en las relaciones laborales y en las estrategias sindicales. Comprendidos ambos, como ejemplos de las privatizaciones producidas a principios de los años '90, intentaremos comparar sus diferentes recorridos.

En el Capítulo V, describiremos y compararemos datos cuantitativos en dichos sectores torno a la negociación colectiva y la conflictividad laboral, y analizaremos como surge la temática de la subcontratación laboral en los contenidos negociados y en los reclamos de los conflictos.

De esta manera, pretendemos comparar las distintas dimensiones tanto dentro de un sector como entre ellos. Ponderar diferencias y semejanzas con el objeto también de obtener una mirada global que nos permita en la tercera parte, adentrarnos en el estudio cualitativo.



CAPÍTULO IV

EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO Y EL DE TELECOMUNICACIONES: TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES Y CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES

4.1 EL CAMINO A LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA Y SANEAMIENTO

4.1.1 LOS GRANDES CAMBIOS EN LA HISTORIA DEL SERVICIO

Desde 1880 hasta 1980, la empresa nacional Obras Sanitarias de la Nación (OSN)⁸¹ tuvo la responsabilidad por la prestación de los servicios de agua y alcantarillado en las principales ciudades, mientras que poblaciones más pequeñas estaban a cargo de las provincias, los municipios, de cooperativas locales o, en algunos casos, de empresas privadas.

A comienzos de la década del '40⁸² la empresa funcionaba con el nombre de Administración Nacional del Agua y durante el primer gobierno del General Perón, volvió a denominarse Obras Sanitarias de la Nación.

Los primeros intentos de “privatización periférica” se iniciaron a fines de la década del '50. Si bien estos no cristalizaron en su totalidad, las empresas privadas contratistas, aumentaron (Senén Gonzalez, 2004).

En 1980, el gobierno militar descentralizó la prestación de los servicios de agua y saneamiento en las principales ciudades atendidas por OSN, transfiriendo sus responsabilidades a los gobiernos provinciales. Cada provincia adoptó su propio modelo de prestación de servicios (municipal, empresa pública, cooperativa u otros). La única

⁸¹ En el año 1912, se utilizó por primera vez la denominación Obras Sanitarias de la Nación (OSN) y se concedió a esa entidad el estudio, la construcción y la administración de obras destinadas a la provisión de agua potable para uso doméstico “en las ciudades, pueblos y colonias de la nación” (Mecon, 2011).

⁸² De acuerdo con Andrés Regalsky (2010), recién a mediados de los años '20, la rentabilización de las obras hídricas pudo ser una realidad, luego de un decenio en el que la compañía se había planteado, desde principios del siglo XX, obras de gran extensión y magnitud.

excepción estaba en el área metropolitana de Buenos Aires, que continuó siendo atendida por OSN.

Entre 1991 y 1999, bajo el gobierno de Carlos Menem, y como parte de uno de los programas de privatización de servicios públicos de mayor envergadura en el mundo, se inició un proceso de transformación del sector incluyendo la participación del sector privado, la comercialización de empresas públicas y la creación de entes reguladores autónomos a nivel provincial (ENHOSA, 2010).

4.1.2 LA CONTINUIDAD DEL MONOPOLIO NATURAL

A diferencia de otros servicios privatizados durante la década de los '90 (telecomunicaciones, electricidad o gas), el servicio de agua y saneamiento no presentaba una segmentación en distintas áreas de concesión con la finalidad del fomento de la competencia entre distintas compañías. En sentido contrario, mantuvo y mantiene hoy en día, su carácter de *monopolio natural*, es decir que “prevalece su condición como una actividad con economía de escala (a mayor producción menor costo unitario) y de alcance (se abarata al ser prestado por una misma firma” (Rocca, 2006: 19).

Esto se debe, en primer lugar, a la inviabilidad económica que significa duplicar la infraestructura de transporte y distribución del servicio. Tanto la instalación y/o remoción de las cañerías como el tratamiento del agua y de los residuos cloacales constituyen monopolios clásicos de redes. De este modo, en el ciclo productivo del agua se presenta una importante integración vertical, es decir, su desarrollo se encuentra a cargo de una única empresa. Sujetas a competencias quedan entonces aquellas cuestiones relativas a la capacidad de construcción y los trabajos de plomería⁸³ (Rees, 1998 y Mata, 2003, citado por Rocca, 2006).

Así también, las características propias del negocio –altos costos de infraestructura y comparativamente baja rentabilidad- llevan a que las empresas, privadas, por ejemplo, se vean expuestas a diferentes tipos de riesgos (de construcción, comerciales,

⁸³ En virtud de estas características técnicas intrínsecas, los costos totales de producción son menores cuando la producción está a cargo de un único proveedor del servicio que cuando esta se divide entre dos o más proveedores (Jouravlev, 2001).

financieros, regulatorios y políticos) por lo que, cuanto mayor sea el riesgo que perciban, mayor será la tasa de retorno del capital pretendida (Rees, 1998: 3). Esta situación repercutirá necesariamente en el costo final del servicio planteándose una tensión entre el carácter social del agua y su consideración como una mercancía sujeta a las reglas del libre mercado.

A raíz de estas características inherentes al monopolio natural, existe el denominado enfoque público, que se vincula con la necesidad de que el Estado esté a cargo de las empresas de agua en carácter de administrador y garantice tanto el acceso al agua potable como a la infraestructura de saneamiento.

El hecho de existir un monopolio natural da pie para que un operador sea el dominante en el mercado. Lo cual crea la desventaja y la responsabilidad por parte del estado de regular y establecer sanciones para que no se produzca un abuso de la posición dominante.

Y, finalmente, la eficiencia, tanto bajo la órbita pública como privada, no es similar a una actividad donde rige la competencia. “Cuando existe un monopolio natural, el libre mercado no podrá producir un resultado económicamente eficiente, porque no existirá la competencia necesaria para regular la conducta del monopolio de modo que satisfaga los intereses de la sociedad. Por lo general, la eficiencia de los monopolios –naturales o de otro tipo- en materia productiva y en las asignaciones es menor que la de las empresas que operan en ramas de actividad competitivas” (Jouravlev, 2001).

4.1.3 LA PRIVATIZACIÓN DE OSN Y LOS CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DEL SECTOR

A principios de la década de los '90, el Estado argentino encaró una serie de reformas que propiciaron la privatización de gran parte de los servicios públicos. Amparado en el argumento de reducir los déficit de las empresas estatales, se construyó un marco legal constituido, principalmente, por dos leyes: la Ley de Reforma del Estado (23.696/89) y la Ley de Emergencia Económica (23.697/89).

La primera de ellas consagraba un cambio sustantivo en la concepción del rol del Estado abarcando distintos ámbitos: reforma administrativa, descentralización, reforma tributaria y privatización de empresas públicas. Entre sus capítulos principales se destaca la declaración del estado de emergencia en la administración pública, empresas y sociedades del estado; las privatizaciones; las concesiones y el programa de propiedad participada. En cuanto a las privatizaciones, autoriza al Poder Ejecutivo a intervenir casi todas las empresas públicas suprimiendo sus directorios y otros órganos de control, a modificar su forma social, a dividir las y, obviamente, a privatizarlas (Schvarzer, 1993).

La Ley de Emergencia Económica concedía al Poder Ejecutivo una amplia capacidad de decisión, derogando todas las normas que diferenciaban al capital extranjero del nacional, permitiendo el ingreso de aquél a áreas privatizables antes restringidas y suspendiendo el régimen de compra nacional.

Para el caso de OSN, se buscaba reducir el déficit público en el sector, incrementar la eficiencia en la operación y la calidad del servicio sanitario. La búsqueda de mayores inversiones se vinculaba principalmente con la extensión de la cobertura de la red de agua y el tratamiento de los residuos cloacales (Rocca, 2006).

Los cambios introducidos en el sector se pueden identificar a partir del análisis de distintas dimensiones: *el marco regulatorio, el régimen tarifario y el rol sindical*.

4.1.3.1 EL MARCO REGULATORIO

La década del '90 significó para el *estado el abandono de su rol de productor para encarar el de regulador*. El traspaso de los servicios públicos de la órbita estatal a la privada, conllevó la instauración de entes reguladores.

En este marco, la privatización del servicio de agua y saneamiento fue la única que cumplió con la lógica de crearse un marco regulatorio, un ente regulador, y finalmente proceder a la transferencia.

En primer lugar, los objetivos de la privatización de OSN en particular, sintetizaban los inconvenientes en la prestación y calidad del servicio: recuperar la calidad de los servicios de agua y cloacas en prestación; expandir los servicios de aguas y cloacas hasta terminar con el déficit de la cobertura; incorporar tecnología en el tratamiento de

los líquidos cloacales que permita no contaminar los cursos de agua y el medio ambiente; estipular el derecho de los usuarios de los servicios y la mejora de su atención; mejorar la productividad de la empresa prestataria de tal manera que la calidad y la expansión de los servicios se pueda lograr con el mínimo nivel tarifario, inclusive menor al vigente al momento de la concesión.

La privatización de OSN, concretada en el año 1993, consistió en la concesión integral al consorcio ganador de la provisión de agua potable y servicio de cloacas por el término de 30 años⁸⁴. El operador del consorcio quedó a cargo de la empresa Lyonnaise des Eaux- Dumez y la cobertura del servicio incluyó la ciudad de Buenos Aires y 14 distritos del Gran Buenos Aires: Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Morón, Tres de Febrero, San Martín, San Isidro, Vicente López, San Fernando, Tigre y Quilmes (Senén González, 2001).

El marco legal de la concesión del servicio no constituyó un texto ordenado sino que se trató de un conjunto de decretos y reglamentaciones dispuestos por el Poder Ejecutivo. Según Aspiazu y Forcinito (2004), muchas de estas normas resultaron de dudosa legalidad, pues fueron sancionadas bajo condiciones de ostensible discrecionalidad, nula transparencia, y sin la participación de los usuarios.

La creación por decreto del ETOSS (Ente Tripartito de Obras y Servicios Sanitarios)⁸⁵ le restó legitimidad e independencia ya que sus facultades no fueron concebidas por el Parlamento sino por el Poder Ejecutivo. La fuente de financiamiento se estableció a partir de una tasa fija sobre la tarifa, lo cual no propiciaba mayores incentivos para reducirla. Asimismo, al no establecerse la discusión pública de su presupuesto se le quitó visibilidad a sus decisiones. El riesgo de captura se elevó aún más pues debía regular a una única empresa sin competencia oficial.

4.1.3.2 EL RÉGIMEN TARIFARIO

El régimen tarifario sufrió numerosas alteraciones entre las que se destacan: sucesivos incrementos de la tarifa base; modificaciones en el esquema de financiamiento de la

⁸⁴ Debe subrayarse que a diferencia de otros procesos, el programa de privatización de OSN priorizó por encima de la obtención de recursos fiscales, el logro de metas precisas de cobertura y de calidad del servicio y, por lo tanto, un alto nivel de inversiones a realizar para tal fin (Senén González, 2001).

⁸⁵ Este representa la integración vertical de la concesión: explotación, distribución y transporte.

expansión del servicio: la indexación de las tarifas –fijadas en moneda local- en función de la evolución de precios en EEUU, en un contexto de deflación de los precios domésticos; la introducción de nuevas instancias de revisión de las tarifas; etc (Aspiazu y Forcinito, 2004).

Un hecho a remarcar es que el ETOSS, al ser su fuente de financiamiento una tasa fija sobre cada factura de los usuarios, provocaba desincentivación en pos de reducir costos como se había planteado en el pliego de la concesión.

Por otra parte, a pesar de que en el Contrato de Concesión no se podían realizar incrementos tarifarios, AASA aumentó el precio de las tarifas durante la década de los '90. El Contrato, sostenía, por ejemplo, que las tarifas dispuestas al inicio de la concesión no podían ser aumentadas aunque sí disminuidas durante los primeros diez años de contrato (Rocca, 2006).

Entre los cambios introducidos podemos mencionar: se adelantaron las metas de expansión de los servicios (en menos de un año), con lo cual el ETOSS autorizó un aumento tarifario; en el segundo año de concesión, se manifestó un incumplimiento generalizado, inclusive de aquellas obras que habían sido utilizadas como justificación para realizar aquel aumento tarifario.

Siguiendo esta misma línea de acción, mediante el Decreto 149/97, el Poder Ejecutivo nacional dispuso para dicho año una nueva revisión contractual. Una particularidad de esta disposición y renegociación es que no participó el ETOSS. Con respecto a las modificaciones que incidieron en el régimen tarifario, la principal fue la que incorporó una “revisión extraordinaria” de tarifas por año. A esto se le sumaron, por ejemplo, la extensión del plazo de cobertura del primer plan quinquenal y la postergación o cancelación de inversiones comprometidas junto a la condonación de multas por incumplimientos (Rocca, 2006).

De acuerdo con Mariela Verónica Rocca (2007a), entonces, el aumento de las tarifas se debe comprender dentro de un marco más amplio, en donde los intereses empresariales prevalecieron sobre los sociales, de modo que los incumplimientos en relación a las metas de expansión del servicio e inversiones comprometidas constituyeron uno de los rasgos distintivos de esta concesión.

4.1.3.3 EL ROL DE LOS SINDICATOS DURANTE LA PRIVATIZACIÓN

Diversos autores (Aspiazu y Forcinito, 2003 y Senén González, 2001), señalan que para la consolidación de la privatización de OSN, fue necesaria la participación activa del sindicato SGBATOS. Este participó en la mesa de negociación, en donde se diluyó la resistencia a la misma⁸⁶.

Esta participación fue efectivizada a través de un Comité Técnico de Privatización conformado por los principales directivos del sindicato SGBATOS (Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias) y de la Federación que nuclea a los sindicatos de Obras Sanitarias de todo el país: FENTOS (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias). Este comité estuvo compuesto por 10 miembros: 2 del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, 2 de OSN, 2 de la Secretaría de Planificación, 2 de la Comisión Bicameral y 2 representantes de los trabajadores de la empresa.

Además, con el fin de alentar un apoyo sostenido del sindicato durante y después de la enajenación de la empresa, el gobierno proporcionó una participación del 10% en la propiedad de las misma a los trabajadores, mediante el Programa de Propiedad Participada establecido en la Ley de Reforma del Estado para el programa de privatizaciones en su conjunto. Este programa permitió en la práctica el consentimiento sindical a la explotación de la empresa por parte del sector privado y la política de reducción del 50% del personal que el consorcio AASA llevaría a cabo posteriormente.

La participación activa del gremio se evidenció en distintos planos, del mismo modo que en momentos previos a la privatización, como la inclusión del Secretario General del SGBATOS en las comisiones técnicas constituidas para discutir los aspectos centrales de la concesión y la presentación de una propuesta gremial a los potenciales compradores. Con posterioridad, lo destacable en el sector es que el secretario general de la FENTOS, su autoridad máxima, participó de la firma de la mayoría de los acuerdos y de los CCT a nivel regional. En el caso particular que nos ocupa, luego de la

⁸⁶ El SGBATOS tuvo un rol protagónico debido a que durante los dos años previos a la concesión preparó documentos de trabajo que contenían diversos temas para negociar con los posibles candidatos (Senén González, 2001)

concesión, el SGBATOS es el gremio que ha negociado y firmado los CCT con la empresa Aguas Argentinas por tener su ámbito de actuación en Capital Federal y los 14 partidos del Gran Buenos Aires, no obstante también la FENTOS firma esos convenios.

En el Cuadro 2 se grafican los grandes cambios objetivos y percibidos, en cuanto a las políticas empresariales implementadas al momento, y luego de la privatización del servicio.

Cuadro 2: Políticas empresariales: cambios técnicos y dotación

Sector de Agua y Saneamiento	
<i>Percepción sindical</i>	Traumático. Pérdida de sentimiento de familia
<i>Innovaciones técnico-organizacionales</i>	Modernización parcial
Productividad	Alta
Volumen de la dotación (inicio)	Disminuyó al inicio
Volumen de la dotación (momento posterior)	Estable
Modalidades de reducción	Espontáneas
Frecuencia de retiros	Al inicio
<i>Percepción empresarial</i>	Gente con doble empleo y situación de incertidumbre

Fuente: Datos extraídos de Senén González (2001)

Un dato relevante a la hora de evidenciar los cambios sucedidos al interior de la empresa al momento de la privatización, fueron las medidas tendientes a reducir la dotación (Tabla 13). A través de modalidades de reducción de personal como retiros voluntarios o despidos, disminuyó en gran medida la planta de personal antes de la privatización.

Tabla 13: El empleo en el servicio de Agua y Saneamiento durante la década de los

Sector Agua	Antes de la privatización	Dotación inicial (1994)	Dotación (2000)	Disminución de personal (%)
	7.365	3.900	4.251	40

Fuente: Cecilia Senén González (2001)

En cuanto a los *puestos operativos* en particular, muchos de estos *tendieron a tercerizarse*, en especial, los de *mantenimiento*. Y paulatinamente para los niveles *administrativos*, se extendió la *incorporación de los pasantes*. Las *tareas tercerizadas* comprendían, por ejemplo, *la limpieza, vigilancia, catering* – actividades típicas de la subcontratación como vimos en el Capítulo III-, y algunas tareas técnicas tales como *instalación de medidores reparación de veredas, lectura de medidores*, entre otras.

Otro profundo cambio aconteció con la incorporación de tecnología y las nuevas capacitaciones implementadas. La renovación parcial de tecnología incorporó ciertos automatismos producto de programas de comando automático aplicados en algunos equipamientos preexistentes. Si bien estas innovaciones posibilitaban la centralización de la ejecución de la mayoría de las etapas del proceso de potabilización de agua cruda y la optimización de las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo, no produjeron una optimización del funcionamiento en general sino la necesidad de múltiples trabajos de compatibilización y procesos de ajuste. De acuerdo con diversos testimonios de la época, los programas fallaron porque se quisieron adaptar viejas instalaciones (Novick, Bartolomé, Buceta y Miravalles, 1998; Senén González, 2000).

Un rol significativo en la capacitación lo ejerció el Sgbatos. Mientras que la empresa se encargaba de la capacitación, fundamentalmente, en materia de gestión (liderazgo, comunicación, negociación, toma de decisiones y management), el sindicato instrumentó una capacitación, primero, de reconversión laboral y, posteriormente, en la capacitación individual de acuerdo a las necesidades de las empresas y el potencial de cada trabajador⁸⁷.

⁸⁷ Los cursos comenzaron a dictarse en el Centro de Formación Profesional N° 16 (Convenio GCBA-SGBATOS), sobre todo, para los puestos operativos.

Cabe mencionar también en este sector, la existencia de una modalidad de negociación que regula las relaciones laborales en la empresa. Se trata de la *Comisión permanente de aplicación y relaciones* (Co.P.A.R) aún vigente, constituida por tres representantes de cada parte. Aunque funciona como complemento de los Convenios Colectivos de Trabajo, sus mecanismos de acción y alcance permiten definirla como un procedimiento paralelo de carácter permanente. Algunos temas que son tratados para toda la compañía tales como Traslados del sector, edificios nuevos, higiene y seguridad, culminan en acuerdos que quedan por escrito a través de ACTAS de la Co.P.A.R que son firmados luego por el sindicato SGBATOS (Senén González, 2001).

4.2. CRISIS DE LA GESTIÓN PRIVADA Y COMIENZO DE LA GESTIÓN ESTATAL

4.2.1 LOS CAMBIOS EN EL PARADIGMA DEL SERVICIO PÚBLICO: ¿BIEN PÚBLICO O PRIVADO?

4.2.1.1 ORÍGENES Y CONNOTACIONES ASOCIADAS A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

El cambio en el modelo de gestión del servicio de agua y sus implicancias laborales, se constituyó como un movimiento de mayor envergadura que la privatización de los servicios públicos en un país, en este caso, Argentina. En distintas regiones y países se han suscitado experiencias similares con diferentes resultados entendidas como acciones coherentes con la etapa en que América Latina adhería al Consenso de Washington. Es decir, la tendencia a achicar y a privatizar el Estado.

En principio, conceptualmente el debate que ha sido común a distintas situaciones estriba entre la cualidad del agua como bien público o privado, convertido este último en una mercancía. En otras palabras, también se puede comprender esta disyuntiva como la representación del interés general y una regulación económica que se subsume a la lógica mercantil.

Como fuerte expresión del interés público, desde una perspectiva jurídica de origen francés, el Estado por medio de sus servicios vendría a satisfacer el interés general (Lopez y Felder, 1997; Thwaites Rey y López, 2003). Como señala Groisman (1995), “cuando se caracteriza una actividad como servicio público, su realización constituye

una función del Estado y éste tiene la obligación de realizarla, sea de modo directo o concediéndola a personas privadas, bajo un régimen especial que asegure la prestación en forma regular, uniforme, general y continua”.

Con el advenimiento de los procesos de privatización y, en ciertos casos, concesión de los servicios públicos, el Estado comenzó a perder el rol de garante en cuanto al funcionamiento y provisión. De este modo, empezó a emparentarse más con las concepciones anglosajonas de public utility, y no así con las de servicio público.

El concepto de public utility originario de Estados Unidos, fue concebido en un contexto jurídico muy diferente, definido en base a servicios vinculados con el interés público y sometido al control del estado. Lo cual se corresponde estrictamente con el ejercicio del poder de policía y excluye la posibilidad de rescate del servicio (Lopez y Felder, 1997).

La diferencia fundamental radica en que el propietario no es necesariamente el Estado, y la prestación del servicio es prácticamente monopólica, por ello este último debe regular el mismo ejerciendo su poder de policía.

En el caso de la privatización del servicio de Agua y Saneamiento realizada en la Argentina, entendida dentro del contexto de la reforma del Estado, la tendencia se dirigió hacia la valoración del agua como un bien privado. Cabe aclarar, sin embargo, que se trató de una concesión y no de una privatización propiamente dicha, lo cual significa que el Estado sigue manteniendo un rol destacado del estado ya que el servicio puede retornar a manos públicas en caso de que no se cumplan las condiciones contractuales. Sin embargo, se perdió el sentido de la provisión de agua como “bien social”, ratificado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas, en el año 1986⁸⁸.

En cuanto a los argumentos a favor de la privatización del servicio se pueden resumir de acuerdo con José Esteban Castro (2007), para la región de América Latina, como decisiones orientadas por la ideología neoliberal y no el resultado de la búsqueda de una

⁸⁸ En el inciso 2 del Artículo I, se sostiene que “para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus medios de subsistencia”.

solución efectiva a la crisis del sector. Sintéticamente, se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Los recursos hídricos deben ser asignados a través del mercado;
- los servicios de agua deben ser considerados un bien económico, es decir, un bien privado que debe ser adquirido en el mercado;
- los servicios de agua deben ser provistos por operadores privados, que son inherentemente más eficientes que los públicos;
- los servicios de agua no constituyen un monopolio natural, como argumentan quienes defienden la intervención estatal, por lo que la mayor parte de las operaciones, con algunas excepciones básicas, pueden abrirse a la competencia, en cuyo caso es preferible un monopolio privado antes que uno público;
- los usuarios de agua deben ser convertidos en consumidores y los tenedores de derecho, en clientes.

Entre las principales críticas a estos argumentos se encuentran los resultados de la implementación de procesos de privatización – serán descritos particularmente más adelante-. Por ejemplo, han fracasado en sus objetivos explícitos: la atracción de capitales privados para financiar la expansión y la renovación de infraestructura, la extensión de los servicios a la población no atendida, el incremento de la eficiencia en la gestión, el alivio de la responsabilidad financiera del sector público y la reducción de la pobreza y la desigualdad. Y por último, las reformas no sólo han dejado irresuelto la mayor parte de los problemas preexistentes, sino que además han generado nuevos obstáculos para una gestión sustentable y democrática de estos servicios (Castro, 2007: 96).

4.2.1.2 LAS DEFICIENCIAS DEL SERVICIO

Posteriormente al año 2000, a nivel mundial y particularmente en América Latina, los consorcios comenzaron a tener problemas en la prestación del servicio en los países donde se habían instalado. Como consecuencia de ello, se produjo una retirada de los mismos y el desplazamiento de sus empresas hacia otras actividades.

El deterioro del medio ambiente a través de la contaminación del agua, el acceso al agua potable y al sistema de cloacas comenzaron a tornarse cada vez más críticos en distintas regiones, y el sistema privado de gestión del agua, no ha podido trazar líneas de acción para paliar estas deficiencias. En el caso especial de la región latinoamericana, de acuerdo con Bruzzone (2004), que cuenta con el 12% de la población mundial y encierra el 47% de las reservas de agua potable de superficie y subterránea del mundo, se encuentra en una situación privilegiada. La paradoja, sin embargo, es que la mayoría de la población no tiene acceso al agua potable. Y el descontento ante estas condiciones se ha expresado mayormente durante la gestión de las empresas privadas.

Ante este panorama, el Comité de las Naciones Unidas, en su declaración N° 15 para los Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales definió las obligaciones nacionales e internacionales que deben emprender los Estados y las organizaciones supranacionales para respetar, proteger y cumplir con el derecho al agua. Y, concomitantemente, en la llamada Declaración del milenio por parte de las Naciones Unidas, se propuso por primera vez, metas cuantitativas (objetivo N° 7): para el año 2015, el número de personas sin acceso al agua potable y a servicios básicos de saneamiento debía reducirse a la mitad.

En el año 2010, el informe sobre los objetivos de desarrollo del milenio (2010), muestra que por una parte se está en camino de cumplir con la meta sobre agua potable, pero por otro lado, dado que la mitad de la población de las regiones en vías de desarrollo carece de servicios sanitarios, la meta parece estar fuera de alcance. Con respecto al primer aspecto, se calcula que el 86% de la población de las regiones en vías de desarrollo tendrá acceso a mejores fuentes de agua potable. Un subproblema que se plantea es que esta tendencia no es acompañada por las zonas rurales en estas regiones. Cabe señalar también que el acceso no significa necesariamente una calidad satisfactoria de agua, ya que abunda una gran cantidad de contaminación del agua de superficie y la subterránea. Con respecto al segundo aspecto, se calcula que en 2008 había 2,6 mil millones de personas en todo el mundo que no tenían acceso a instalaciones sanitarias mejoradas. Los mayores desafíos en cuanto a las regiones afectadas los constituyen África subsahariana y Asia Meridional, donde el 69% y 64% de la población, respectivamente, sufre ese problema.

4.2.2.1 LOS INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES DE AASA Y EL RETORNO DEL INTERÉS PÚBLICO

Las privatizaciones del servicio de agua llevadas a cabo en América Latina, han originado distintas respuestas en la región. Indudablemente, las deficiencias antes descritas han traído diversas reacciones en zonas donde la prestación del servicio se tornó más crítico. Aunque esencialmente, la dirección de las protestas y reivindicaciones se dirigieron a recuperar el servicio de agua como un bien público. Algunos casos resonantes que representativos de la tendencia o retorno al Estado del servicio, lo constituyen, por ejemplo, Uruguay (Santos, 2004), Bolivia (Foronda, 2004 y Kruse, 2005) y la Argentina (Aspiazu y Bonofiglio, 2007).

La reestatización del servicio de agua en la Argentina fue producto de un largo proceso de circunstancias y acontecimientos que paulatinamente arribaron a la crisis no sólo del servicio de agua sino también a la relación entre la empresa AASA y el Estado.

En principio, durante la vigencia de la convertibilidad, la acción estatal en materia regulatoria se caracterizó por su segmentación, fragilidad e ineficiencia. Los trabajos de FIEL (1999) y de Aspiazu y Focinito (2002), plantean que varias renegociaciones entre 1997 y 1998 fueron consecuencia del mal diseño original (Rocca, 2006).

Este panorama comenzó a modificarse luego de la devaluación del peso realizada durante el año 2002, a partir de la Ley N° 25561 de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario. Se dispuso, de este modo, la pesificación de precios y tarifas, dejando sin efecto las cláusulas indexatorias de ajuste de los contratos de la Administración Pública (Rocca, 2007b).

Esta ley generó condiciones para replantear la relación que el Estado había mantenido con las empresas privatizadas durante la década del '90. Pero en el caso particular de AASA, fue creciendo la posibilidad de rescindir su contrato debido a que era considerada una empresa de alta complejidad con un alto grado de incumplimientos probados.

La empresa ejecutó para el período 2001-2002 el 37% de las inversiones comprometidas. Desde 1993 a 2002, la expansión de la cobertura del servicio de agua potable, sólo cubrió un 79% de los habitantes frente al 88% estipulado en el contrato.

En el servicio de cloacas sólo alcanzó el 63% frente al 74% previsto. Entre 1994 y 2001 la rentabilidad de AASA fue muy elevada, registrando en promedio una tasa de beneficio sobre el patrimonio neto del 20%. Sin embargo, su estrategia consistió en financiar sus inversiones mediante el endeudamiento externo (Rocca, 2007b).

En las Tablas 14 y 15 presentamos la evolución de las inversiones incumplidas por AASA hasta 2003, en los cuales, vemos como la empresa no ejecutó gran parte de las inversiones previstas por contrato. En los años '90 se torna más clara esta tendencia a raíz del bajo porcentaje de cumplimiento. Mientras que, los márgenes de rentabilidad, se mantienen muy altos también durante la década de los '90 aunque presentan un giro drástico en el momento de la devaluación del peso de modo coincidente, en el año 2002, cuando reportan grandes pérdidas.

Tabla 14: Inversiones previstas y ejecutadas por Aguas Argentinas. Primer y segundo quinquenio (en millones de pesos)

	Primer Quinquenio					
	1° 1994	2° 1994	3°1995	4° 1996	5° 1997/1998	Total
Rubro de inversión	101,5	238	340,7	405,9	363,3	1449,4
Inversiones previstas	89,5	178,3	157,6	202,7	212,7	837,5
Inversiones ejecutadas	-12,3	-59,6	-186,2	-203,2	-150,6	-611,9
Porcentaje de cumplimiento	88%	75%	45%	50%	59%	58%
	Segundo Quinquenio					
	1° 1999	2° 2000	3° 2001	4° 2002	5° 2003	Total
Rubro de inversión	177,4	179,7	170,5	225,3	s/d	
Inversiones previstas	177,4	179,7	105,1	43,2	s/d	
Inversiones ejecutadas			-65,3	182,1	s/d	
Porcentaje de cumplimiento	100%	100%	62%	19%	s/d	

Tabla 15: Evolución de los márgenes de rentabilidad sobre ventas y patrimonio neto de Aguas Argentinas S. A 1994-2002 (en porcentajes)

Año	Utilidades/ Ventas	Utilidades/ Patrimonio Neto
1994	9%	20%
1995	15%	29%
1996	15%	25%
1997	14%	21%
1998	8%	13%
1999	12%	19%
2000	17%	21%
2001	15%	17%
2002	-113%	-602%

Fuente: Memorias y Balances de AASA (1993-2002), (Rocca, 2007a)

4.2.2.2 LA REESTATIZACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA Y SANEAMIENTO

Luego de la devaluación del peso en el año 2002, como mencionamos anteriormente, y de la cancelación de la deuda externa con el FMI en enero de 2006, se abrió un panorama distinto con respecto a las posibilidades de retornar al Estado a las empresas de servicios públicos privatizadas. De acuerdo con Rocca (2007a), el retorno de algunos servicios a manos estatales, debe ser entendido como la resolución de problemas puntuales y no como una tendencia hacia la reestatización.

En el caso AASA, se combinaron dos factores lo suficientemente importantes como para rescindir el contrato. El primero se relaciona con las condiciones propuestas por el Estado en cuanto a financiamiento, diseño y ejecución de obras y congelamiento tarifario, que ya no le resultaban favorables a AASA. Y el segundo de ellos, correspondió al endeudamiento que tenía la compañía, lo cual no generaba incentivos para una nueva privatización.

Ante la imposibilidad de consenso entre el gobierno y la empresa, a través del Decreto N° 303/06, el Estado puso fin a la concesión y reestatizó el servicio. La Ley N° 26100 terminó de consolidar el traspaso creando la nueva compañía Agua y Saneamientos Argentinos S. A (AySA). Esta se constituyó como una sociedad anónima con participación mayoritaria del Estado, en donde este posee el 90% de las acciones y el 10% continúa en manos de los trabajadores a través de un Programa de Participación Accionaria.

AySA mantuvo el esquema empresario de su antecesora pues no se dispuso ningún tipo de subdivisión de la compañía. El mantenimiento de este tipo organización empresaria preservó también una *estructura sindical unificada*. Conservó los activos de la concesión anterior e incorporó automáticamente a su planta a los trabajadores de AASA. Tanto su desenvolvimiento como la aprobación de su plan de acción y presupuesto quedaron bajo la supervisión del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios (Rocca, 2007b).

La empresa en estos momentos no está obligada a llamar a licitación pública para contratar y realizar sus compras. Y los controles internos y externos que se aplican son únicamente los que ejercen la sindicatura General de la Nación, dependiente del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) y la Auditoría General de la Nación (AGN) que responde al Congreso Nacional.

En febrero de 2007 el Congreso de la Nación dio la aprobación definitiva al Marco Regulatorio de AySA, ratificado a través de la Ley 26.221. Los *principales parámetros* constituyen:

- Acceso al agua como derecho humano
- Mayores exigencias en eficiencia, calidad y transparencia
- Contabilidad regulatoria
- Creación de la Agencia de Planificación (APLA), a cargo de la coordinación de las obras y de la supervisión técnica
- Creación del Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS), que es encargará del control del cumplimiento de las obligaciones de prestaciones de AySA
- Participación municipal y de los usuarios en ERAS y APLA. Creación de la Sindicatura de Usuarios y Defensor del Usuario

- Régimen sancionatorio para el Directorio e integrantes de AySA
- Plan con revisión quinquenal
- Nuevos instrumentos de financiación
- Tarifa social

En la regulación del servicio y la planificación de las inversiones es ostensible la injerencia asignada al Ministerio de Planificación Federal. El carácter autárquico dispuesto por el ente regulador de Agua y Saneamiento (ERAS) y la Agencia de Planificación de Inversiones (APLA) encuentra importantes limitaciones. El ERAS posee menos funciones que el ETOSS y, dentro de sus competencias, no figuran el establecimiento de las tarifas ni la fijación y modificación de las metas de expansión del servicio. Tampoco posee facultades para sancionar a AySA. Estas funciones son asumidas por la Subsecretaría de Recursos Hídricos del Ministerio de Planificación Federal (Rocca, 2007a).

En cuanto a las inversiones propuestas, el objetivo pretende lograr una mayor cobertura de los servicios de agua potable y cloacas en el menor tiempo posible, a través del Plan Director. Este comprende 17 municipios y el consenso de las jurisdicciones. Como política de Estado, los principales lineamientos hasta el año 2020 comprenden: un programa sustentable tanto en lo técnico como en lo económico con una inversión total requerida para su concreción de 20000 millones de pesos.

Con respecto a la evolución del empleo durante la gestión estatal, podemos mencionar que la expansión de los servicios a largo plazo de acuerdo a las necesidades de Aysa, ha requerido la implementación de un Programa de Pasantías. Los datos publicados por la empresa corresponden al año 2008 y se encuadran en el primer Informe de Responsabilidad Social publicado por AySA.

Tabla 16: Cantidad de empleados al 31 de diciembre de 2008

Concepto	Al 1/01/8	Altas	Cambios de Contrato	Bajas			Al 31/12/08
				Voluntarias	Decididas por la empresa	Planes integrales de reingeniería	
							4375
Dotación efectiva	4232	260	13	-83	-47	0	0
Dotación contratada	0	-	-	-	-	-	52
Pasantes	39	33	-13*	-7	-	-	88
Personal tercerizado	50	38	-	-	-	-	26
Personal temporario	27	-	-	-1	-	-	4541
Dotación Total	4348	331	0	-91	-47	0	942
Personal femenino	914	49		-21	-	-	102
Mujeres en cargos jerárquicos (directoras, gerentes y jefas)	96	6					

Fuente: Informe de Responsabilidad Social. AySA (2008)

*Pasantes efectivizados

Si comparamos la dotación inicial al momento de la privatización (3900) y cómo ésta fue evolucionando durante los años '90 y la última década, vemos como ha crecido levemente la cantidad de empleados hasta llegar en el 2008 a 4375 (Tabla 16). No obstante, estos números se encuentran lejanos de la dotación de 7365 puestos, previa al momento de la privatización. Inequívocamente, la incorporación de tecnología, el aumento de la productividad y la tercerización de tareas han conducido a la reducción del personal de planta.

En lo que hace a la capacitación, Aysa también ha instrumentado cursos acorde con el perfil profesional requerido para llevar a cabo el Plan Director. Los principales temas del Plan de Capacitación y Desarrollo incluye: conocimientos generales, técnicos, comerciales, de higiene y seguridad, informática y management. También se imparten cursos de oficio en la Planta Varela y se crearon carreras y cursos de especialización en la Universidad Nacional de Tres de Febrero y de La Plata.

4.2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIA Y EMPLEO EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO

Con el objeto de indagar en la negociación colectiva del sector resulta necesario precisar las formas de gestión de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento. Entre el tipo de empresas que ofrecen el servicio se encuentran grandes empresas públicas, empresas privadas que actúan a nivel provincial, como otras de menor escala como las municipales y las cooperativas que también pueden llegar a ofrecer otros servicios públicos. La diversidad de la gestión del servicio se puede sintetizar de la siguiente manera:

- 1) La empresa pública AySA se ocupa de Capital Federal y 17 partidos del conurbano bonaerense (atendiendo a más del 25% de la población);
- 2) Empresas públicas provinciales con un grado variable de autonomía otorgada en los instrumentos de creación de las Empresas (no todas atienden a una provincia en su totalidad);
- 3) Empresas públicas municipales, o municipios que prestan servicios directamente (atendiendo alrededor del 20% de la población);
- 4) Empresas privadas bajo contratos de concesión con un gobierno provincial o municipal;
- 5) más de 2.000 cooperativas (atendiendo a 11% de la población) y asociaciones vecinales.

No obstante esto, resulta conveniente realizar algunas precisiones y aclaraciones sobre la estructura empresaria. Durante el período iniciado con la concesión del servicio por parte del Estado al Grupo Suez⁸⁹, las empresas estaban constituidas en su mayoría por capitales privados⁹⁰, siendo la mayor en cuanto a cantidad de población atendida, Aguas Argentina S.A. Junto con las empresas del estado, municipales, provinciales, y las

⁸⁹ El grupo hasta el año 2002 se llamó Lyonnaise des Eaux, pero redujo su nombre a Suez para obtener mayor impacto. En Francia, abastece a 17 millones de personas, siendo el segundo prestador privado. Y en las últimas décadas, expandió el servicio a otros países (también ofrece los servicios de electricidad y evacuación de desechos) (Deckwirth, 2004).

⁹⁰ Diversas jurisdicciones territoriales (nacional, provinciales y municipales) encararon procesos de privatización que, en la generalidad de los casos, adoptaron la forma de concesión por un lapso determinado (en su mayoría, por 30 años de plazo), y bajo diversas modalidades de adjudicación (monto de canon, porcentaje de reducción de las tarifas vigentes, compra de acciones, etc.) (Aspiazu y Bonfiglio, 2007).

cooperativas de servicios públicos, compartían el conjunto de prestadores en todo el país.

Sin embargo, este panorama comenzó a modificarse cuando en el año 2002 los capitales privados de las empresas se fueron retirando del sector. El grupo Suez prácticamente se retiró del país y el grupo Roggio adquirió mayor relevancia en la composición del capital privado nacional (Tabla 17). La relevancia de estos “cambios de manos” se ven reflejadas en los porcentajes de población atendida según tipo de empresa.

**Tabla 17: Población atendida según tipo de prestador y “cambios de manos”.
Prestadores del servicio de agua y saneamiento, enero 2002 y septiembre 2006**

	Población Atendida	Porcentaje
Situación a Enero 2002		
SA de capital privado	20.529.632	56,62
Empresas Estatales	4.396.544	12,13
Empresas Municipales y cooperativas	1.870.678	5,16
Resto	9.463.285	26,10
Total	36.260.130	100,00
Enero 2002 - Septiembre 2006		
Re-estatizaciones	14.715.667	71,68
“Cambios de manos” en capital privado	3.514.330	17,12
Subtotal “cambios de manos”	18.229.997	88,80
Sin cambios	2.299.626	11,20
Total	20.529.623	100,00
Situación a Septiembre 2006		
SA de capital privado	5.813.956	16,03
Empresas Estatales	19.112.211	52,71
Empresas Municipales y cooperativas	1.870.678	5,16
Resto	9.463.285	26,10
Total	36.260.130	100,00

Fuente: Aspiazu y Bonfiglio (2007) sobre la base de información del Censo Nacional de Población 2001 y relevamiento del Proyecto.

Desde dicho año hasta el 2006, rescinden el contrato del servicio las cuatro empresas más grandes del país: Aguas Argentinas S.A, Azurix Buenos Aires S.A, Aguas

Provinciales de Santa Fe S.A.⁹¹ y Aguas del Gran Buenos Aires S.A. El período se caracterizó por una dinámica empresaria donde se han visto desplazados los operadores privados y se ha reestatizado la mayor parte de la prestación del servicio. Las empresas estatales comenzaron a ser el principal prestador del país mientras que las sociedades anónimas de capital extranjero fueron reduciendo su importancia.

Para el año 2008, las *empresas privadas* abarcaban unas pocas concesiones en todo el país. Entre ellas, las concesiones en Salta, Corrientes, Formosa y Mendoza (Aspiazu y Bonfiglio, 2007).

Por otra parte, existe una fuerte presencia de las cooperativas de servicio, que son por lo menos unas 2.000, lo cual convierte al país en el de más cooperativas de agua y saneamiento de América Latina. Estas cooperativas prestan servicios múltiples, incluso la venta de electricidad, telefonía, manejo de desechos sólidos, negocios de venta de productos de consumo y otros. Las cooperativas de agua y saneamiento se crearon durante las décadas de los 60 y los 70 y en 2001 ya eran responsables del suministro de agua en la mayoría de las localidades de menos de 50.000 habitantes, prestando servicios a más de 4 millones de habitantes, un 11% de la población. En 2001 cerca de 70 cooperativas crearon la Federación de Cooperativas de Agua Potable de la Provincia de Buenos Aires (FEDECAP) y La Federación de Cooperativas de Electricidad y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires Limitada (FEDECOBA)⁹², habiendo otras igual proporción, como FENCAP (Santa Fé) y la Federación Chubutense de Cooperativas de Servicios Públicos Ltda⁹³.

En la actualidad, la empresa pública de mayor significación en el sector, en cuanto a la población atendida, Aguas y Saneamientos Argentinos S. A (AySA), creada por el

⁹¹ La privatización del servicio en la cual intervino el grupo Suez, se caracterizó por ser resistida desde un primer momento. En un principio, se observaba de manera similar el aumento de precios de las tarifas del mismo modo que la ya concesionada ciudad de Buenos Aires. A partir del 2001 empezó un proceso de integración de los conflictos uniendo a vecinos afectados y distintas organizaciones ecologistas, de consumidores, profesionales, estudiantes, que culminó con la Asamblea Provincial por el Derecho al Agua a mediados del 2002. La realización del Plebiscito Provincial en dicho año, fue el momento de confluencia de la resistencia: votaron 256235 personas por la rescisión del contrato (Muñoz, 2004). Finalmente, en enero de 2006, la empresa Aguas Provinciales de Santa Fe S.A. (APSFSA), controlada por el Grupo Suez, ante las constantes demandas del gobierno provincial por incumplimientos contractuales, se retiró de la Provincia (Aspiazu y Bonfiglio, 2007).

⁹² Esta Federación abarca a casi 200 cooperativas, las cuales emplean a 2100 personas entre administrativos y técnicos. Fuente: www.fedecoba.com.ar

⁹³ Estos datos han sido extraídos de la Federación Argentina de Agua Potable y otros servicios públicos Fuente: www.fencap.com.ar

Estado Nacional, se hizo cargo del mayor territorio reemplazando a Aguas Argentinas S.A. Por este motivo, consideramos que esta reviste el mayor grado de representatividad en el sector y el caso en el cual nos concentraremos con mayor profundidad.

En cuanto a las *actividades subcontratadas*, fundamentalmente, por la actual empresa del área metropolitana, no se han modificado en su estructura (mas adelante observaremos que se ha modificado con respecto a la negociación colectiva). Las empresas que actualmente prestan servicio de mantenimiento en lo que a la intervención para reparación, recambio y/o instalación de la red domiciliaria de agua y cloaca son, por ejemplo: Cosugas SRL, APCO S.A, C&E Construcciones S.A y Construcciones Zubdesa S.A, entre otras.

Recordamos entonces, que el área metropolitana quedó bajo la órbita de esta empresa, cuya forma de sociedad anónima presenta una propiedad mayoritaria del Estado Nacional al igual que otras empresas en distintas provincias, con la particularidad de poseer una gestión privada. No obstante, de aquí en adelante con el propósito de establecer comparaciones, las categorizaremos como estatales.

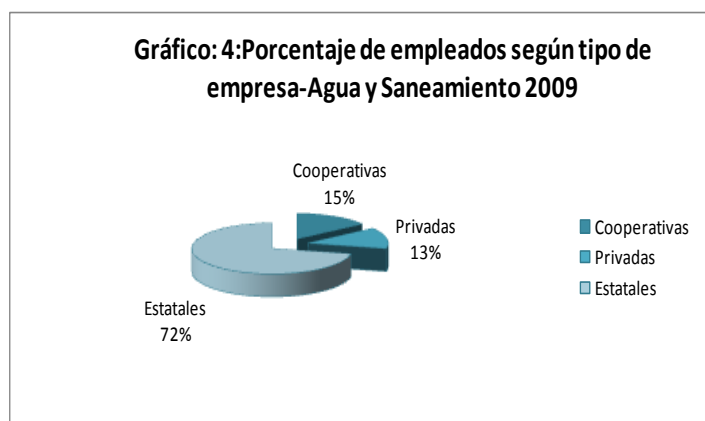
Para el año 2009, se evidencia la preponderancia de las empresas estatales en el país, representada también, por la porción de trabajadores que emplean:

Tabla 18: Total de empleados en el sector de Agua y Saneamiento- 2009⁹⁴

Tipo de empresa	Cantidad	Porcentaje	Empresas con más de 20 empleados
Cooperativas	2484	15%	920
Privadas	2217	13%	2110
Estatales	11860	72%	11802
Totales	16561	100%	14832

Fuente: Elaboración propia, en base a Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS en base a SIPA.

⁹⁴ La FENTOS y el sindicato SGBATOS, estiman que el total de trabajadores sanitarios en el país para el año 2011 oscila entre los 38000 y 40000. Aunque estos incluyen al personal de los entes reguladores correspondientes con las empresas del sector, como así también a la dotación de las obras sociales y a las empresas contratistas.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS en base a SIPA

De este modo, se produjo una profunda modificación en la estructura empresarial del sector, que también afectó a los empleados. La gran mayoría pasó a trabajar bajo la órbita estatal (aunque bajo la Ley de Contrato de Trabajo), tendencia que se profundizó con la retirada de algunas empresas privadas provinciales durante la última década. Mientras, que, de manera creciente, fueron aumentando las responsabilidades de las empresas cooperativas ante los “cambios de manos” entre empresas públicas y privadas.

4.3 EL CAMINO HACIA LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES

4.3.1 LOS ORÍGENES DEL SERVICIO

El servicio telefónico comenzó a difundirse en nuestro país en el año 1880, cuando se instalaron las primeras compañías, una de capital suizo y dos inglesas. La United River Plate Telephone Co., proveniente de Londres, fusionó las tres compañías preexistentes y en 1883 comenzó a prestar el servicio en Buenos Aires. En el año 1922 las empresas en el país ya alcanzaban las 94 firmas (Chumbita, 1990).

En 1927, la empresa proveniente de Estados Unidos, ITT (International Telephone and Telegraph), se establece en el mercado Argentino adquiriendo la empresa inglesa que pasa a denominarse Unión Telefónica. Dicha empresa empezó a controlar el 90% de la red telefónica nacional (Senén González, 2004; Herrera, 1992).

Durante la década del '30, ITT constituyó el grupo de empresas extranjeras que se habían ganado la antipatía popular y la indiferencia del gobierno.

Con el advenimiento del gobierno peronista, se impulsa la política de nacionalización de las empresas de servicios monopólicos. Así es que en el año 1946, el Estado adquiere la Unión Telefónica.

Posteriormente, se transforma en Empresa Teléfonos del Estado Argentino y se adquieren también pequeñas compañías como la de Corrientes, Chaco, Misiones y Formosa. Esta empresa será la antecesora de ENTEL, que se crea en 1956 bajo el régimen de empresa del estado en el ámbito del Ministerio de Comunicaciones. Las empresas operadoras estatales estaban sometidas a estrictas regulaciones de su actividad (como por ejemplo, el derecho a acceder a mercados nacionales cautivos, el establecimiento de normas y procedimientos para la compra de equipos y la fijación de tarifas, entre otras) (Herrera, 1992; Senén González, 2004).

Finalmente, EnTel fue creada en 1956, detentando desde entonces el monopolio sobre la prestación del servicio y la compra de equipos de telefonía.

4.3.2 LOS SINDICATOS Y LOS INDICIOS DE LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO

4.3.2.1 LAS PRIVATIZACIONES PERIFÉRICAS DURANTE EL GOBIERNO MILITAR

Los grandes cambios en la economía mundial durante la década del '70, impactaron en el sector de la telefonía y la Argentina no estuvo exenta de ello. Una tendencia que comenzó a desplegarse por dichos años, fue la pérdida del carácter monopólico ejercido por las grandes empresas como ATT en Estados Unidos. De este modo, se abrió paso a mercados abiertos, poco regulados y competitivos (Senén Gonzalez, 2004).

Estos factores modificaron rápidamente el panorama regional. Concretamente, estos años coincidieron con la "privatización periférica" iniciada en 1976. Con el inicio del gobierno de facto, se comenzaron a implementar las privatizaciones periféricas, que se limitaron a la delegación de tareas menores a contratistas privados. En el caso de EnTel

consistieron en la subcontratación de obras de plantel externo -como la reparación de redes externas, la instalación de cables aéreos y subterráneos de interconexión entre centrales, o entre centrales y abonado- y de servicios auxiliares como el procesamiento de datos o la edición de guías telefónicas (Gerchunoff, 1992; Herrera, 1992). Aunque en líneas generales, la privatización de empresas no modificó en absoluto la dimensión del sector público (Schvarzer, 1993).

Por otra parte, el régimen militar reprimió a los sindicatos: prohibió la actividad gremial (por lo que quedó suspendida la negociación colectiva), intervino a los sindicatos y sus respectivas obras sociales (Senén González, 2000). Además durante este período una importante cantidad de dirigentes y delegados sindicales fueron asesinados, torturados, encarcelados y desaparecidos (CONADEP, 1984).

Esta situación no fue ajena a los sindicatos de las empresas públicas quienes también sufrieron un fuerte impacto con la reducción efectuada sobre las dotaciones de su personal (Senén González, 2000).

La primera ola de reformas neoliberales impulsadas por el régimen militar -tales como la apertura de la economía a las importaciones, la reforma financiera, la generación de una gigantesca deuda externa y la reestructuración del mercado de trabajo- fue aplicada sin interlocución social o al menos sin interlocución con los sectores afectados negativamente por esas políticas, como los sindicatos (Palomino, 1995; Senén González, 2000).

No obstante, el efecto no fue el esperado en términos de mejora de la eficacia del servicio de telecomunicaciones. De acuerdo con Verbitsky (1991), citado por Senén González (2000): “en 1977, Martínez de Hoz (ministro de economía del gobierno militar) concedió a los contratistas privados el 11 por ciento de las horas / hombre de trabajos en planteles exteriores (...) El porcentaje no cesó de aumentar y llegó a ser del 91 por ciento en 1983. (...) Los órganos de control de ENTel, penetrados por los contratistas, certificaban como bien terminadas y en el plazo convenido obras que no lo estaban, de modo que la Argentina alcanzó el más alto costo mundial por línea instalada, con aproximadamente 2.000 dólares, contra 900 o 1.000 dólares del promedio internacional. El 60 por ciento de este costo desmesurado correspondía al trabajo de

planteles exteriores...” (...) “A medida que fue creciendo la participación privada en la instalación de planteles exteriores fue disminuyendo la productividad, que se mide en horas / hombre de trabajo por cada nuevo abonado ganado por la ENTel. En 1979 eran necesarias 47,7 horas / hombre por cada nuevo abonado pero en 1984 ya hacían falta 124. Los contratistas llegaron a facturar obras en las que cada hombre trabajaba 36 horas por día”.

En definitiva, no sólo acarreó problemas de sobrefacturación el caso de estas privatizaciones, las cuales deberían haber dinamizado el servicio, sino también la instalación de nuevas de líneas (Goldín, Peña y Sanchez, 1990) por medio de la sobre compra de equipos.

4.3.2.2 LOS AÑOS '80

El año 1983 marca el retorno a la democracia. La economía recién comienza a modificarse durante este período, tras el alto incremento de la deuda externa que se produce a comienzos de la década del '80. Una parte sustancial de dicha deuda había sido contraída por las empresas públicas durante el gobierno militar.

A pesar de los esfuerzos realizados por el nuevo gobierno, la crítica situación que presentaban las empresas no pudo ser revertida. Los intentos en este sentido chocaban además con algunas de las características fundacionales de las empresas públicas, como su poca autonomía financiera y la particular situación del personal de conducción (Senén González, 2000).

La década del '80 significó un “impasse” en la evolución del sector (Senén González, 2003). Durante este período se implementó el plan llamado Megatel (1985), presentado como un plan quinquenal para la instalación de un millón de líneas con tecnologías digitales. Este plan consistía en el pago previo de la instalación de nuevas líneas a los clientes y aunque tuvo una buena respuesta por parte de la población, sin embargo, dadas las numerosas dificultades en medio de las cuales se llevó a cabo el programa, hicieron que el mismo pudiera cumplir sólo parcialmente la programación propuesta (Herrera, 1989).

Al mismo tiempo se generaban problemas de comunicación entre el personal estable y los representantes gubernamentales en la empresa, y grandes costos en términos de eficiencia dada la imposibilidad de planificar un programa de reformas con un equipo directivo que ocupaba su puesto sólo por uno o dos años (Schvarzer, 1993).

Ante esta situación, se planteó el antecedente privatizador más importante de cuantos tuvieron lugar en el período: fue el intento de privatización del 40% del paquete accionario de ENTel a la compañía “Telefónica Española S.A”, el cual no prosperó. (Gerchunoff, 1992). La oposición de distintos sectores de la sociedad hizo detener este proyecto. Frente a esta situación, el gobierno radical se limitó a continuar la tercerización de actividades periféricas y la privatización de nuevos servicios.

Concomitantemente, la particular dinámica de las relaciones laborales características del período democrático comenzó a resquebrajarse, especialmente por el lado de las empresas. En un diagnóstico realizado durante el período sobre 13 empresas públicas (PNUD, 1987): “...se concluye que la gran mayoría de las empresas carece de una política explícita de relaciones con el personal. Se observa en relación al área de administración del personal un bajo grado de profesionalización: en la mayoría de las empresas, la proporción entre profesionales y técnicos no llega a representar el 20% de la totalidad del personal del área y, en el 40% de los casos, la mayor parte de los directivos que conduce el área de administración del personal no tienen estudios especializados” (Senén González, 2000: 62).

En el terreno de las relaciones empresa - sindicatos, los conflictos más frecuentes estaban referidos al monto de remuneraciones y los temas de negociación se concentraban principalmente en el problema de salarios. Del mismo diagnóstico surge que más de la mitad de las empresas indagadas (61%) tenían algún sistema de participación de los trabajadores, de los cuales solo un 15% presentaban carácter resolutivo, un igual porcentaje estaba limitado al tema de becas mientras los restantes eran de naturaleza informativa y consultiva (PNUD, 1987).

En líneas generales, las características del modelo de relaciones laborales en las empresas públicas, se vinculaban en esta etapa con un período de transición signado

entre otros rasgos, por el deterioro de las empresas y por el endeudamiento externo, y por el fracaso del gobierno nacional en reorientar la actividad económica. Las dificultades de renegociación de la deuda externa con los acreedores, sumadas a la caída de los precios internacionales de los principales productos de exportación en la segunda mitad de los '80, el fracaso del plan de estabilización y la elevada inflación, restaron autonomía y recursos al estado reforzando su debilidad en el período (Palomino, 1995).

4.3.2.3 LA PRIVATIZACIÓN DEL SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES

A principios de los '90, se encararon una serie de reformas estructurales con la finalidad de paliar la crisis estatal. Entre éstas, las privatizaciones de los servicios públicos constituyeron uno de los ejes principales, ya que implicaban, entre otras razones, una gran cantidad de ingresos monetarios y la transferencia de la gestión de dichas empresas.

El proceso de privatizaciones tuvo como marco legal las dos leyes mencionadas en la sección anterior sobre el sector de Agua y Saneamiento: la Ley de Reforma del Estado (23.696/89) y la Ley de Emergencia Económica (23.697/89).

La privatización de EnTeL, en esta coyuntura, fue una de las primeras señales del viraje estructural que se iba a desarrollar a lo largo de la década de los '90 (Aspiazú, 2001). Se inscribió dentro de una serie de medidas que dieron curso al desarrollo de nuevos actores económicos privados como protagonistas de la economía argentina.

La reestructuración de EnTel por parte de empresas privadas, transitó sobre los rieles de las nuevas formas de contratación del personal, la incorporación de nuevos elementos tecnológicos (la fibra óptica) en la prestación del servicio de telefonía y la implementación de nuevas formas de organizar el trabajo.

Como resultado de la licitación, se adjudicó la zona sur a la empresa española Telefónica y la zona norte a Telecom de Francia, en sociedad con la STET de Italia, todas ellas operadoras estatales en sus países de origen (Walter y Senén González, 1999).

A partir de la oferta de nuevos servicios como la telefonía celular y la transmisión de datos sumados al servicio básico, se fueron multiplicando los actores empresarios, pero en la mayoría de los casos, hacia mediados de la década del '90.

4.3.3.1 LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Una política sistemática de las empresas adjudicatarias fue la reducción aún más del plantel de empleados de la empresa Entel. Los mecanismos que aplicaron las empresas en esta fase fueron de índole diversa, a saber, además de los programas de retiro voluntario: jubilaciones anticipadas, *tercerización de tareas* e, incluso, despidos directos.

Algunos convenios colectivos del área estatal que se encontraban vigentes desde 1975, fueron revisados a partir de 1990, modificándose una serie de cláusulas convencionales referidas a ajustes automáticos de salarios y viáticos, y todo un conjunto de beneficios ofrecidos como salario indirecto. No obstante, el verdadero proceso de renovación y adaptación de los nuevos convenios colectivos de trabajo se efectuó con posterioridad al traspaso de las empresas al ámbito privado (Senén González, 2000).

La *transformación drástica en el modelo de relaciones laborales* (Senén González, 2000), estuvo dada por el cambio de naturaleza de las empresas públicas que pasaron a ser privadas. Este proceso significó el quiebre del modelo sindicato único - empresa única y el paso a un modelo caracterizado por la aparición de múltiples y nuevos actores sindicales y empresariales.

Debido a la atomización que se produjo en el sector empresario en algunos sectores con la irrupción de múltiples empresas donde antes sólo había una, monopólica y estatal, estos cambios terminaron planteando nuevos desafíos y afectando profundamente las estrategias tradicionales de acción sindical.

Como consecuencia, la privatización de las empresas públicas no encontró oposición consistente y unificada por parte de los actores sindicales. Esto se explica por las circunstancias que rodearon la relación gobierno justicialista y sindicatos –sean estos de empresas públicas o privadas-.

En lo que respecta a ENTEL, pueden identificarse dos tipos básicos de estrategias sindicales, las de participación y la restante, de confrontación (Senén González, 1997).

La primera de ellas, se manifestó en el enfrentamiento sostenido entre la Federación (FOETRA), aliada al gobierno en la gestión privatizadora, y su sindicato miembro más importante en términos de afiliados, el de Buenos Aires, que se oponía abiertamente a esta política de participación (Senén González, 2000).

La segunda, por su parte, se expresó en el enfrentamiento de FOETRA- Sindicato Buenos Aires con las autoridades de la empresa. En efecto, el conflicto sindical telefónico se inició en Agosto de 1990, unos meses antes de que se concretara la privatización de la empresa estatal ENTEL y se plasmó en una huelga por tiempo indeterminado que se constituyó en una lucha política cuyo eje principal, la oposición a la privatización, se extendió también al cuestionamiento de las reformas macroeconómicas en marcha. La respuesta del gobierno fue de suma dureza y culminó con el despido masivo de delegados y personal, totalizando más de 400 trabajadores (Senén González, 1998).

La mayoría de los sindicatos, por consiguiente, tendieron a convalidar los cambios propuestos en nombre de su apoyo global al gobierno. En líneas generales, los sindicatos tendieron a aceptarlos argumentando la inevitabilidad de los mismos, la necesidad de revertir la crisis económica y por ello suspendieron momentáneamente sus reclamos.

Puede señalarse –por las diversas razones esbozadas- que muchos sindicatos se adaptaron a nuevos roles ingresando en el campo de negocios promovidos por políticas gubernamentales, tales como, tercerización de servicios o administración de fondos de jubilación o pensiones. Es a través de estas nuevas formas que los sindicatos siguieron

cumpliendo la antigua función de aportar consenso político al gobierno de su mismo signo político (Palomino y Senén González, 1995)

4.3.3.2 EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS

En lo respectivo a los convenios colectivos firmados después de la privatización, las empresas licenciatarias, Telefónica y Telecom, junto con las dos que operaban bajo control conjunto, Startel y Telintar, firmaron cuatro CCTs con cada uno de los gremios del sector.

La división tanto en las estrategias sindicales como en la fragmentación de la negociación colectiva contribuyeron al debilitamiento del poder sindical. Su dominio radicaba, durante la gestión pública, en que el sindicato Foetra, ejercía una fuerte influencia sobre las políticas de reclutamiento, selección, promoción y remuneraciones.

Por ejemplo, la calificación de los trabajadores se obtenía en el puesto de trabajo. Los “viejos” convenios colectivos establecían categorías y jerarquías internas dedicadas a premiar la “antigüedad” en el puesto, ya que la misma garantizaba de alguna manera el aprendizaje (Novick, Miravalles y Senén González, 1997).

Este tema y otros, donde ejercía su influencia el sindicato, pasaron bajo control de las empresas privadas al momento de la privatización del servicio (Palomino y Senén González, 1995)

En efecto, donde antiguamente un convenio colectivo regulaba la totalidad de la actividad sectorial, hoy existen acuerdos salariales diferenciados por empresa, cuyos alcances (en cuanto a lo retributivo) y frecuencia (periodicidad en que negocian) esta materia no son coincidentes (Senén González, 2000).

Comparativamente, se pueden mostrar las diferencias en el sector, antes y después de la privatización del servicio a través, por ejemplo, del análisis de los CCTs 163/91 y 201/92.

En la configuración y extensión del tiempo de trabajo, en ENTel, así como en las empresas públicas, las jornadas eran generalmente más reducidas (7 horas diarias) que las que fijaba la normativa general y la práctica del sector privado. Las empresas privatizadas revirtieron esta modalidad, llegando a las 8hs. 15 minutos, e, incluso, flexibilizando su horario, como lo muestra el artículo denominado disponibilidad y la cláusula horarios.

Con respecto a la organización del trabajo, se acordó un esquema denominado grupos laborales. Esta organización reemplazaba a la denominación “especialidades” que correspondía a una organización taylorista como ENTel. Esta agregación creciente de las especialidades facilitó el objetivo empresario de introducir la polivalencia, y la multifuncionalidad entre otras formas de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

Y por último, se puede señalar el cambio en la conformación de los salarios. La composición del salario en las empresas públicas se basaba principalmente en el tiempo de trabajo y en la antigüedad en el empleo, sin referencia alguna a la productividad de la empresa. Este sistema de remuneración estaba basado sólo en el rendimiento individual, y se constituía por un salario básico de convenio y por distintos adicionales estandarizados como los de presentismo y antigüedad. Con la privatización de las empresas, esta estructura del salario comenzó a sufrir profundas transformaciones, al establecerse nuevos criterios y parámetros para su fijación, que dieron lugar a una remuneración variable en base al concepto de productividad⁹⁵ (Senén González, 2000).

4.3.3.3 LAS RELACIONES INTERFIRMAS POS PRIVATIZACIÓN

Desde la privatización de Entel a principios de la década del '90, y la adjudicación de los consorcios sur y norte a las compañías Telefónica de Argentina y Telecom Argentina, respectivamente, se han multiplicado la cantidad de empresas que intervienen en el sector.

⁹⁵ Este criterio coincide con los criterios de productividad para el aumento de los salarios (fijados por una clara posición privilegiada de las empresas) entendidos como una tendencia de la negociación colectiva de los años '90, como observamos en el Capítulo IV.

Un estudio que ha analizado las relaciones interfirmas (Novick, Miravalles, Senén González, (1997) en el marco de la reconversión productiva argentina iniciada en la década del '90, tomó como uno de los casos de análisis a dicho sector.

Ante el proceso heterogéneo suscitado tanto inter como intrasectorialmente, el estudio partió de una definición conceptual previa que consideró como variable explicativa a la firma en detrimento del sector. Las relaciones interfirmas abarcan empresas de diversas actividades económicas y fuertes diferencias tecnológicas: desde las licenciatarias del servicio básico de telefonía, las empresas proveedoras de equipos, de transmisión de datos y de telefonía móvil (celular), hasta las pequeñas empresas de dudoso status legal, muchas de ellas subcontratadas para actividades menos calificadas como por ejemplo, zanjado y cableado.

La aparición y dinámica de vinculación entre las firmas del sector estuvo, y sigue ligada, a los grupos accionarios que controlan el servicio básico. Por una parte, se establecen relaciones contractuales entre las firmas que surgen de procesos licitatorios (de acuerdo al marco regulatorio del sector), y, por otra parte, surgen otro de tipo relaciones que se establecen por medio de la vinculación accionaria. Esta última la constituyen la participación de distintos grupos económicos en empresas de diversas actividades y servicios ligadas al núcleo del servicio básico telefónico.

Entre los primeros actores empresarios que surgieron en la década del 90' podemos destacar a: CTI, Personal (Telecom.), Movicon y Unifón en la telefonía celular; Telintar (Telefónica y Telecom.) en el servicio de Larga Distancia internacional, en un primer momento en régimen de exclusividad; y Startel (Telefónica y Telecom.), Arnet (Telecom), Advance S.A (Telecom.) en transmisión de datos⁹⁶ (Schorr, 2001); y las empresas que elaboran las guías telefónicas, Teleinver (de Telefónica) y Publicom (de Telecom) (Senén González, 2004).

Mientras que, por otra parte, se multiplicaron las empresas subcontratistas de obras a cargo de la modernización de la red de la telefonía básica (expansión, mantenimiento o

⁹⁶ Startel, también ofrecía el servicio de telex, telefonía móvil y radio móvil marítimo (Senén González, 2004).

renovación) como Techint, Teyma, Sintelar, Telsys, Radiotrónica, (Dávolos, 2000), Tel 3, Retesar, Iteté, Plantel o Argencobras.

Esta composición empresaria comenzó a cambiar en el año 1999, cuando el servicio de larga distancia fue abierto a la competencia. En un principio aparecieron nuevas empresas como AT&T y Movicom-Bellsouth. Pero la desregulación no significó una mayor competencia que impulsara a la reducción de los precios del servicio. Después de un lapso de tiempo en el que éstas se presentaron como principales competidoras, Telefónica y Telecom, se impusieron en el segmento. AT&T se fue del país al no alcanzar los resultados esperados y Movicom-Bellsouth fue absorbida por Telefónica.

Al siguiente año, el año 2000, el servicio se abrió a la competencia en su totalidad. En la telefonía fija la concentración del mercado se mantuvo prácticamente igual. Telefónica y Telecom mantuvieron un 80% del mercado en sus respectivas zonas. Esta falta de competencia, a nivel macroeconómico, se relacionó, en un principio, con el achicamiento del mercado derivado del cambio en los precios relativos y de la caída, no compensada, del poder adquisitivo de la población. Y a nivel microeconómico, el factor desencadenante fue la falta de regulación por parte del Estado, expresada en la no implementación de mecanismos asimétricos de asistencia a la entrada de nuevos operadores para optimizar el uso de las redes existentes⁹⁷, como son la portabilidad de números telefónicos, la implementación del sistema de selección por marcación del operador larga distancia y la reglamentación de la desagregación del lazo local (Krakowiak, 2005; Forcinito, 2005)⁹⁸.

En la telefonía móvil (celular) también se redujo la competencia, ya que Unifón y Movicom se fusionaron formando Movistar. Entre Telefónica y Telecom (a través de su

⁹⁷ Un hecho que se remarca a la hora de analizar la concentración de la telefonía después de la desregulación, es el precio que se paga por la interconexión (peaje que deben pagar para conectar a sus clientes las firmas que utilizan redes ajenas). Las disputas entre las empresas dominantes y las entrantes por el precio de interconexión después de la devaluación, en la práctica, quedó librada al mercado: las primeras hicieron valer su mayor poder negociación y aplicaron el CER a los contratos en los tramos más convenientes, ampliando los convenios acordados durante la ley de convertibilidad. Krakowiak, F (2006) "Las claves ocultas en el acuerdo entre Telefónica y el Gobierno" Suplemento Cash. Diario Página 12, 20 de febrero.

⁹⁸ Krakowiak, Fernando (2005). "Concentrame". Suplemento Cash. Diario Página 12, 26 de junio. Forcinito, Karina (2005) "Lo que falta es regulación". Suplemento Cash. Diario Página 12, 26 de junio

compañía Personal), llegaron a controlar el 70 % del mercado, que abarca 15,1 millones de líneas (Krakowiak, 2005).

Puede verse, entonces, una continuidad en sus estructuras monopólicas que continuó durante el gobierno radical de Presidente De La Rúa hasta la actualidad: en la *telefonía fija* la concentración del mercado se mantuvo prácticamente igual, Telefónica y Telecom concentran un 80% del mercado en sus respectivas zonas; en la *telefonía móvil* (celular) también se redujo la competencia, ya que Unifón y Movicom se fusionaron formando Movistar. Entre Telefónica y Telecom (la compañía Personal), llegaron a controlar el 70 % del mercado (Forcinito, 2005).

4.4 LOS TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES

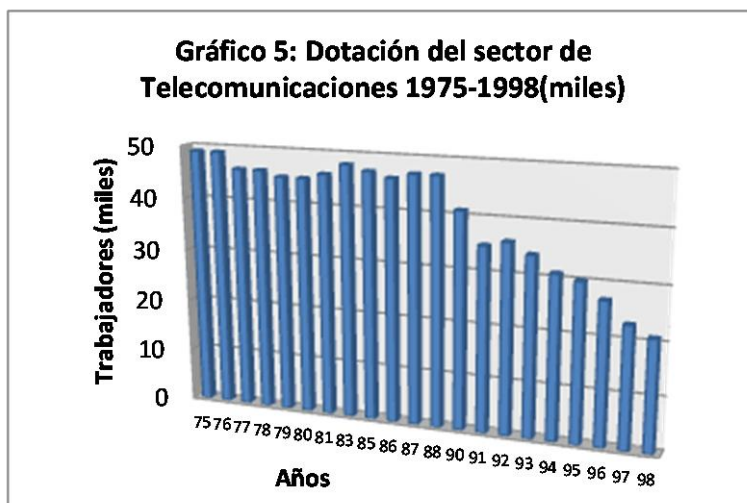
4.4.1 LA REDUCCIÓN DE LAS DOTACIONES

Las privatizaciones periféricas llevadas a cabo, en principio, por la dictadura militar ocasionaron también la paulatina reducción de personal. Desde 1976 hacia 1980, se produce la primera tendencia a la disminución de la dotación de personal de la empresa (producto de la “racionalización administrativa”). De este modo, puestos antes centralizados por la empresa estatal, pasan a depender de otras empresas.

Luego, durante toda la década del '80 la dotación del personal se mantiene relativamente estable, en torno de los 45.000 empleados.

En los momentos previo e inmediatamente posterior a la privatización tiene lugar una caída abrupta de la dotación. En el momento previo (1988), el personal se reduce en 6.000 personas (la dotación desciende a 41.000) y en los dos años siguientes (1990), pierde otras 6.000 (disminuyendo a 35.000) (Senén González, 2000).

En los años subsiguientes, la dotación descendió aún más, las dos empresas suman en 1998 alrededor de 21.000 empleados, es decir, menos de la mitad de los empleados que había en la década anterior.



Fuente: Senén González (2000)

4.4.2 LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS AL FINAL DE LA DÉCADA DE LOS '90

Como señalamos, la reducción de la dotación de Entel implicó la subcontratación de personal por medio de empresas vinculadas a las prestatarias del servicio básico telefónico. De a poco fue creciendo la segmentación de los empleados, expresada formalmente en los convenios colectivos. Los casos más significativos señalan a los empleados de las compañías de celulares que fueron agrupados en el sindicato de comercio (SEC) y los trabajadores de plantel externo ya mencionados que siguieron (aunque en gran medida aumentó su número y se diversificaron las tareas) bajo la convención colectiva de los obreros de la construcción (UOCRA) (Palomino y Senén González, 1995).

Por una parte, estos convenios propulsaron el desplazamiento del sindicato Foetra de la gestión interna de la empresa. Esto conllevó la pérdida, efectivamente, de injerencia en la selección, el ingreso, la promoción del personal y, en líneas generales, en la gestión global de la empresa como señalamos anteriormente (Walter y Senén González, 1998). Mientras que, por otra parte, la dispersión de los trabajadores convencionales produjo, además de la pérdida de especificidad telefónica, el debilitamiento de la organización sindical existente (Dávolos, 2000)

De esta forma, se tercerizó el personal operativo posteriormente a la privatización del servicio (Walter y Senén González, 1998), con la finalidad reemplazar mano de obra a través de contrataciones atípicas. La reducción de la plantilla de Entel al momento de la privatización, produjo la implementación posterior de mecanismos de contrato temporarios y salarios más bajos, y por consiguiente, de mayor precariedad (Dávolos, 2000).

4.4.3 EL EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

Las actividades que comprenderían las Telecomunicaciones se han diversificado en las últimas dos décadas al compás de los cambios tecnológicos. A este proceso se le suma también la complejidad propia de los actores sindicales, que deben lidiar con el lastre de su propia fragmentación –heredada de la privatización de los años '90-, y la disputa con otros sindicatos (de comercio y construcción) por las borrosas fronteras entre las actividades⁹⁹.

Los servicios que brindan Telefónica y Telecom, los locutorios o las cooperativas, están representados por sindicatos telefónicos. Mientras que los servicios que realizan muchos call centers o las actividades tercerizadas se encuentran encuadradas en otros sindicatos, de acuerdo con interpretaciones jurídicas, decisiones políticas y/ o en por las antedichas “fronteras borrosas” entre las distintas actividades (Senén González y Garro, 2007 y Dávolos, 2009).

El personal de telefonía celular, la mayor parte de los call centers y los empleados administrativos en consultoras de gestión se encuentran encuadrados en FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios), y las subcontratistas de obra seca y eléctrica en la UOCRA¹⁰⁰ (nos ocuparemos particularmente de este grupo en la tercera parte de la tesis) y los empleados de las operadoras de cable en el STA (Sindicato Argentino de Televisión) o también en comercio.

⁹⁹ Por ejemplo, entre la telefonía fija, la TV por cable, internet, servicios de información y entretenimiento.

¹⁰⁰ Unión Obrera de Trabajadores de la Construcción de la República Argentina.

No obstante esto, según los datos elaborados por un estudio (Senén González y Garro, 2007) presentados en la Tabla 19, *los empleados por fuera de la razón social de Telefónica y Telecom que trabajan bajo la influencia de éstas empresas rondan los 14000 trabajadores*: los empleados directos pertenecientes a las principales empresas de celulares (aproximadamente 7400), la empresa Atento (4319) que realiza trabajo de call center para servicios de Telefónica y los estimados para las subcontratistas de obra seca o eléctrica correspondientes al plantel externo (2000). Aproximadamente el 50%¹⁰¹ de la actividad del sector se encuentra por fuera de la razón social de Telefónica y Telecom, lo cual se explica, en gran medida, durante los últimos años, por el incremento de empleados en las compañías de Telefonía móvil.

Tabla 19: Total de empleados en el sector de Telecomunicaciones- 2007

Empresas del sector	Dotación
Telefónica de Argentina y Telecom de Argentina ¹⁰² (Telefonía fija)	21.321
Telefonía Celular	7400
Atento ¹⁰³	4319
Plantel externo (obra seca o eléctrica)	2000
Total	35040

Fuente: Elaboración propia en base Senén González y Garro (2007)

4.4.4 LAS ACTIVIDADES Y LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS

La descentralización de las actividades (productos y servicios) junto con la masiva incorporación de tecnología hizo posible que distintas firmas del sector (nuevas y viejas contratistas de ENTEL) se dedicaran a la expansión, renovación o mantenimiento del

¹⁰¹ El porcentaje alcanza esta magnitud si se consideran todos los trabajadores de las nuevas licenciatarias, otros call centers, las agencias, locutorios y cooperativas telefónicas.

¹⁰² Incluye una parte de los servicios correspondientes a Internet y transmisión de datos.

¹⁰³ Realiza trabajo de call center para servicios de Telefónica.

servicio básico telefónico, y a la instalación de equipos producidos en el exterior tanto para el sector de telecomunicaciones como para otros sectores.

La reestructuración de las empresas de telecomunicaciones comenzaron el proceso de sustitución de fuerza de trabajo, como señalamos, con el objeto de reducir costos laborales y controlar el nivel de conflicto (Dávalos, 2000 y Montes Cato, 2004). Luego de la reducción de personal las empresas rediseñaron la política de reclutamiento con el objetivo de sustituir los despidos de planta a través de contrataciones atípicas y fundamentalmente vía la subcontratación. De este modo, se constituyeron dos grandes grupos de contratados por terceras empresas: los teleoperadores con modalidades contractuales atípicas (pasantías, que eximen a las empresas de pagar cargas sociales) y fundamentalmente tercerizados en los call centers, que fueron sustituyendo a los trabajadores de planta permanente del sector Tráfico de la ex empresa estatal, y que continúan creciendo a raíz de la expansión del telemarketing (compra y ventas de productos); y los trabajadores empleados por las subcontratistas de obra del área técnica que sustituyeron a los trabajadores de planta de la ex Entel encargados del mantenimiento, modernización y extensión de la red básica (Dávalos, 2009).

Este segundo grupo correspondiente a las actividades descentralizadas es *el cual vamos a centrar nuestro análisis en la Tercera Parte*.

Las tareas del plantel externo se vienen llevando a cabo por empresas contratistas desde la privatización periférica iniciada a fines de la década del '70 durante el gobierno militar (Herrera, 1989), y que continuó desarrollándose en la década del '90 bajo otras modalidades.

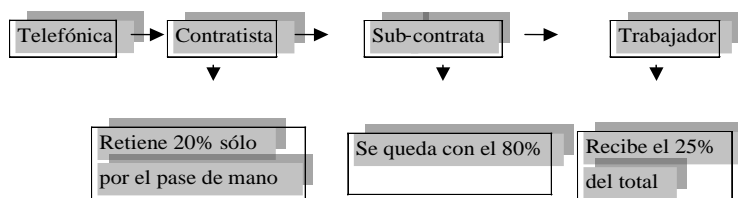
Con condiciones de contratación más precarias y salarios menores que los de planta, el trabajo que realizan los trabajadores subcontratados de plantel externo se encuentra integrado por instaladores de líneas, revisadores, empalmadores, supervisores de cables correspondientes a la telefónica básica, que de acuerdo a la zona de trabajo, realizan sus tareas en cuadrillas en la calle. Estos son trabajadores manuales con ocupaciones de calificación operativa, que requieren ciertos conocimientos específicos acerca de los

medios utilizados. Además, poseen regímenes de trabajo más flexibles y salarios más bajos por pertenecer al sindicato de la Uocra¹⁰⁴.

A principios de los '90 tanto Telecom como Telefónica multiplicaron el número de abonados para maximizar sus ganancias. Así el número de líneas instaladas por ambas empresas entre el momento de la privatización y septiembre de 1994 casi triplicó el número de líneas a instalar requeridas por el pliego licitatorio. Mientras este último exigía la instalación de 856.000 líneas, ambas empresas instalaron en conjunto 2.166.000 (Walter y Senén González, 1998; Dávalos, 2000). Posteriormente, según el nivel de demanda, las empresas recurrieron a la subcontratación de personal. El excedente relativo de este tipo de mano de obra facilitó su utilización cuando la empresa lo requería, y permitió utilizar a la fuerza de trabajo como estrategia flexible según los requerimientos del mercado.

En la actualidad, en el Caso de Telefónica de Argentina que abarca principalmente Zona Oeste y Zona Sur del Gran Buenos Aires, éstos trabajadores realizan el 92 % de altas comunes (instalaciones nuevas y cambios de domicilio) y el 75% de altas de Adsl. Las empresas contratistas de Telefónica comprenden a: Radiotrónica S.A, Argencobras, Iteté, Retesar, Plantel y Elecnor. Una parte de estas empresas son de origen español o socias de Telefónica. A su vez, estas empresas contratan a otras empresas subcontratistas (pymes) que mantienen zonas de influencia y que contratan a los trabajadores, fundamentalmente, para la realización de las altas.

Esquema 1: Mecanismos que intervienen en la realización de un alta



Fuente: Boletín de los Telefónicos en la CTA Capital – Nro. 1 – Diciembre 2004

¹⁰⁴ Bajo el Convenio Colectivo 227/93 para “trabajadores de la construcción rama obras de ingeniería telefónica”, dichos trabajadores subcontratados continuaron perteneciendo al sindicato de la Uocra. Aunque hubo modificaciones que analizaremos en el Capítulo VI.

Desde el año 2003 la instalación de Adsl –el servicio de transmisión de datos de Telefónica- ha sido la actividad principal de estos trabajadores tercerizados. El boom del servicio de banda ancha en la comunicación vía Internet ha producido un gran incremento de instalaciones en los últimos años. La instalación domiciliaria se realiza por medio de una orden que parte Telefónica, de acuerdo con el pedido del cliente, y pasa a manos de la contratista; luego a la subcontratista; y finalmente los trabajadores de plantel externo se encargan de concretar la orden que retiran de los obradores de las empresas subcontratadas.

Otro grupo de trabajadores subcontratados es el correspondiente a los contratistas vinculados a la empresa Telecom Argentina. Estos trabajadores realizan las mismas tareas en la zona norte del Gran Buenos Aires, fundamentalmente, reparaciones y tendidos de fibra óptica. Las contratistas de mayor tamaño que operan en la zona, Tel 3 y Pirelli, trabajan generalmente en lugares señalados como “riesgosos”, como por ejemplo, las villas de emergencia.

En conjunto los trabajadores subcontratados por Telefónica y Telecom, alcanzarían unos 2000 trabajadores como señalamos anteriormente. Claro que este número es variable y que los propios trabajadores sostienen que el número de trabajadores ascendería a unos 9000 en la actualidad.

En el Capítulo VI, describiremos en detalle las acciones colectivas desplegadas por este grupo de trabajadores subcontratados.

* * *

En este Capítulo, expusimos la historia reciente de los dos servicios públicos que hemos tomado como casos de análisis: el sector de Agua y Saneamiento y el sector de Telecomunicaciones.

Primordialmente, nos interesó señalar los cambios suscitados en la estructura empresaria en ambos sectores, como así también en el empleo de las principales empresas.

Los “cambios de manos” en el sector de Agua y Saneamiento han tendido una trascendencia importante en el sector, debido al fin de la concesión en las empresas de mayor importancia. En el caso del sector de Telecomunicaciones, si bien ha continuado en manos privadas el servicio, la dinámica de los cambios tecnológicos ha ido transformando el mapa empresarial.

En ambos sectores, observamos también cambios significativos en los contenidos de los CCT negociados post privatización, fundamentalmente, la introducción de la flexibilidad en: las formas de contratación, los procesos de trabajo y la jornada de trabajo. Sumado a esto, la incorporación de nuevas tecnologías y las nuevas formas de gestión de personal, trajeron como consecuencia, entre otras cuestiones, la reducción de las dotaciones de personal y la proliferación de actividades subcontratadas.

En el Capítulo V, realizaremos un análisis pormenorizado y comparativo en términos cuantitativos de la negociación colectiva y de la conflictividad laboral en ambos sectores en el período 2006-2009. Durante este nuevo contexto, también realizaremos un análisis comparativo en relación a distintos CCTs negociados, destacando la emergencia de la problemática en lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados y los conflictos que éstos protagonizan.



CAPÍTULO V

LOS SECTORES DE AGUA Y SANEAMIENTO Y DE TELECOMUNICACIONES: UN ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL, INTRA E INTER SECTORIAL (2006-2009)

5.1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ROL SINDICAL LUEGO DE LA REESTATIZACIÓN DEL SERVICIO AGUA Y SANEAMIENTO

La reactivación económica impulsada desde el año 2003, que inició un viraje importante en las políticas y el rol del Estado, constituyó, entre otras cuestiones, como vimos en varios capítulos de la tesis, el crecimiento del mercado interno, un aumento de los salarios junto con un crecimiento del empleo y el retorno de un fortalecimiento de las regulaciones e instituciones laborales (Novick, 2007; Maurizio, Perrot y Villafañe, 2008).

Es en estos momentos de reactivación económica¹⁰⁵, en el cual los sindicatos adoptan estrategias ofensivas con el objeto de presionar por mejores condiciones de vida y de trabajo. Aunque la mayoría de los conflictos han sido en demanda de recomposición salarial, también ha habido reclamos contra las consecuencias de la precariedad, con el objetivo de reducir las disparidades salariales existentes entre los trabajadores de un mismo sector como consecuencia de la tercerización de actividades y de la política de flexibilidad salarial impuesta en la década de los noventa.

Diversos estudios sectoriales (Senén González, Trajtemberg, Baldi y Varela, 2006; Trajtemberg; Varela; Medwid, y Senén González, 2007) han descripto el estado de la negociación colectiva post recuperación económica principalmente a partir de: comparaciones de distintos períodos; un aumento de la cantidad de convenios firmados

¹⁰⁵ Si bien la reactivación económica se produjo mayormente entre los años 2003-2006, el ritmo de la negociación colectiva y los reclamos sindicales (por ejemplo, por aumentos de salarios y mejores condiciones laborales) continuaron en los años siguientes.

tanto de actividad como de empresa y de la cobertura convencional; un análisis del principal contenido de la negociación, las cláusulas salariales.

De modo similar, como veremos más adelante, estos rasgos generales de la negociación colectiva de los últimos años se han suscitado en el sector de agua y saneamiento.

Luego de la reestatización del servicio, el actor sindical, representado en mayor medida por el SGBATOS¹⁰⁶ y la FENTOS, siguió conduciendo los temas gremiales en el interior del país y participando en la representación de los trabajadores sanitarios en la CGT, luego de los cambios acontecidos en la estructura empresaria del sector. Es decir, que aún sigue firmando muchos de los CCT de empresa a nivel regional. Principalmente, nos interesa destacar la clara injerencia que posee en la negociación colectiva entablada con la empresa AySA.

Dentro del conglomerado de la Federación, el SGBATOS aglutina a la mayor cantidad de trabajadores del sector. Esta característica se relaciona con el poder centralizador de FENTOS, ya que ambos sindicatos poseen un vínculo estrecho. El reflejo de esta tendencia se evidencia, por ejemplo, en cómo José Luis Lingeri siendo el Secretario General de SGBATOS, también es el Secretario Adjunto de FENTOS.

Los sindicatos adheridos a la FENTOS comprenden a casi la totalidad del país: Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Formosa, Jujuy, Junín, La Pampa, La Rioja, Mar del Plata, Mendoza, Misiones, Paraná, Región Sur, Río Cuarto, Río Negro, Rosario, Salta, San Juan, San Luis, Santa Fé, Santiago del Estero, SGBATOS, SOSBA (Provincia de Buenos Aires), SOSER (Entre Ríos), Tandil, Tucumán y Villa Mercedes.

Mientras que algunos sindicatos que representan a personal jerárquico y superior, se encuentran fuera de la FENTOS. La centralización sigue la pauta derivada también de la

¹⁰⁶ En el año 2005, el sindicato SGBATOS realizó por primera vez un paro con movilización desde el inicio de la gestión privada en 1993. Ante la crisis que vivía el sector, se reclamó por una recomposición salarial, la efectivización de 100 trabajadores contratados y la revisión de las dotaciones necesarias para cubrir los puestos de operación y mantenimiento (Rocca, 2011).

continuidad en la tendencia a la descentralización de la negociación colectiva: un convenio colectivo diferenciado por empresa de alcance regional¹⁰⁷.

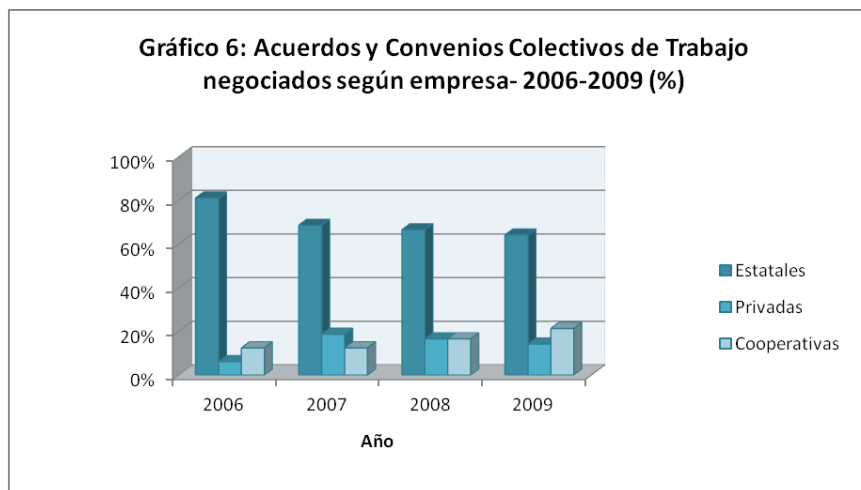
Dada esta permanencia de la dinámica de la negociación colectiva (Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo) en el sector, podemos establecer diferencias por el tipo de empresa que negocia y por año de acuerdo con el período 2006-2009:

Tabla: 20 Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo negociados según tipo de empresa-Sector Agua y Saneamiento-2006-2009

Tipo de empresa	Años				Totales	Años				Total en % de acuerdos negociados por tipo de empresa
	2006	2007	2008	2009		2006	2007	2008	2009	
Estatales	13	11	4	9	37	81%	69%	67%	64%	71%
Privadas	1	3	1	2	7	6%	19%	17%	14%	13%
Cooperativas	2	2	1	3	8	13%	13%	17%	21%	15%
Total de negociaciones	16	16	6	14	52	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo/ SSPTyEL.

¹⁰⁷ En la actualidad subsisten algunos casos en donde permanece el CCT de actividad N° 57/75, de manera ultractiva aunque casi la totalidad de las empresas ya han negociado nuevos convenios. Entre estas excepciones se encuentran las provincias de Chubut, Santiago del Estero y Chaco.



Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTYEL.

Vemos claramente como la mayor parte de las negociaciones las han llevado a cabo empresas de propiedad estatal. Mientras que otro actor destacado que aparece es el de las cooperativas de servicios públicos. Estas cumplen una importante función en el sector, en tanto proveedoras del servicio de agua potable en ciudades y regiones de menor cantidad de habitantes¹⁰⁸. Aunque fundamentalmente son las nuevas empresas estatales las protagonistas de la negociación colectiva efectuada en los últimos años.

Por otra parte, la intensidad de la negociación y la firma de mayor cantidad de CCT (Convenios Colectivos de Trabajo), han ocurrido entre los años 2006 y 2007. Los “cambios de manos”, han producido esta mayor dinámica.

También se registran algunas tendencias de cambio en relación a los contenidos tratados en la negociación. A partir de estas circunstancias, hemos elaborado una clasificación de los mismos. En la Tabla 21 que presentamos a continuación, podemos observar como en el período 2006-2009¹⁰⁹, se ha negociado al menos una cláusula salarial en el 88% de los Acuerdos y CCT que se circunscriben al sector en cuestión. Muy por encima de otras cláusulas tratadas: 40% sobre condiciones de trabajo y 37% sobre relaciones laborales y participación sindical.

¹⁰⁸ No obstante, no constituyen una porción residual en la composición empresarial del sector ni en la negociación colectiva. Por el contrario, las cooperativas se encuentran en constante crecimiento e intervienen en la negociación colectiva del sector a través de fuertes reclamos salariales expresados en conflictos abiertos, sobre todo, en el interior del país.

¹⁰⁹ El análisis de las cláusulas más negociadas, y el modelo de categorías construidos a partir de los contenidos de la negociación colectiva, han sido extraídos del estudio “Contenidos de la Negociación colectiva durante 2004” realizado por David Trajtemberg, Hernán Varela y Lucrecia Walter de la SSPTYEL con la consultoría de Héctor Palomino y Cecilia Senén González (2005).

Si realizamos distinciones de acuerdo con la negociación suscitada en los distintos años del período considerado, resulta significativo indicar como en los años 2006 y 2007, de mayor intensidad de negociación por las razones antedichas, la firma de nuevos CCT y acuerdos incluyen en gran parte cláusulas en referencia a las condiciones de *trabajo*¹¹⁰: al menos en un 56% para el año 2006, y un 50% para el año 2007. Mientras que en el 2009, se produce una mayor preponderancia de las *cláusulas salariales*¹¹¹ negociadas (al menos una cláusula en el 100% de las negociaciones). Otro señalamiento a destacar corresponde al tratamiento en aumento de los temas referentes a *las relaciones laborales*¹¹² durante los años 2007 (38%), 2008 (50%) y 2009 (36%), siendo el tercer conjunto de cláusulas más negociadas durante el período de referencias (2006-2009).

**Tabla 21: Tipo de cláusulas negociadas diferenciadas por cantidad y porcentaje-
2006-2009**

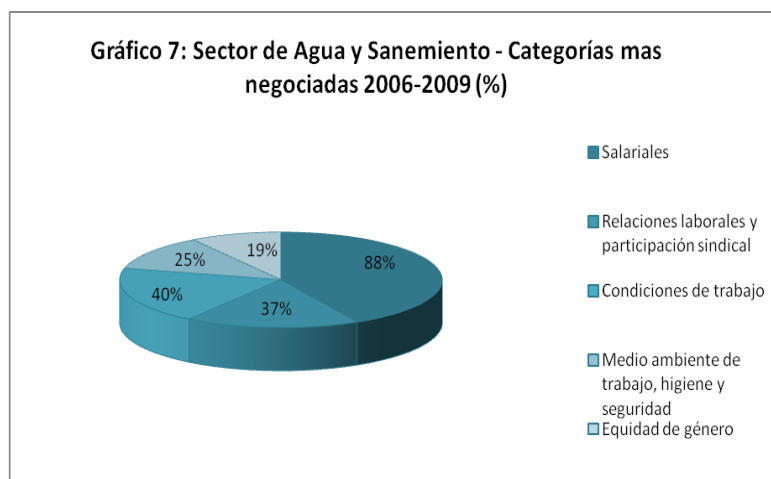
¹¹⁰ Estas incluyen cláusulas de Capacitación; Modalidades de contratación; Jornada de trabajo; Licencia anual; Licencias especiales; categorías laborales y descripción de tareas; promociones, suplencias, reemplazos, vacantes; movilidad y polivalencia, reducción jornada-salario-suspensiones.

¹¹¹ Incluyen cláusulas sobre Escala Salarial; Cláusula absorción; Viáticos; Vales alimentarios; Productividad; Presentismo; Bonificación extraordinaria; Antigüedad.

¹¹² Contienen cláusulas sobre Aporte del Trabajador; Comisión de interpretación; Comisión mixta-conflictos; Comisión mixta-org. Trabajo y seguridad y medio ambiente; contribución patronal; delegados de personal.

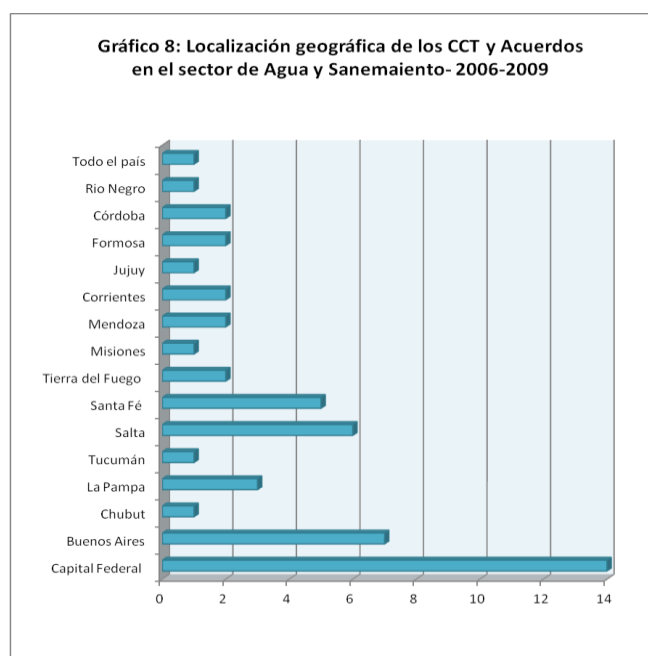
SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO										
Tipo de Cláusulas	Año (totales)					Año (%)				Categorías más negociadas
	2006	2007	2008	2009	Total	2006	2007	2008	2009	
Salariales	13	15	4	14	46	81%	94%	67%	100%	88%
Relaciones laborales y participación sindical	5	6	3	5	19	31%	38%	50%	36%	37%
Condiciones de trabajo	9	8	1	3	21	56%	50%	17%	21%	40%
Medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad	5	4	1	3	13	31%	25%	17%	21%	25%
Equidad de género	4	2	1	3	10	25%	13%	17%	21%	19%
Total de cláusulas	14	15	5	14	48	88%	94%	83%	100%	92%
Total de convenios y acuerdos	16	16	6	14	52					

Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.



Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.

Por último, podemos señalar cuál es la tendencia de la localización geográfica en lo que respecta a la negociación colectiva. Si bien esta se desarrolla de manera descentralizada en el sector, habiendo negociaciones en diferentes regiones del país ante la ausencia de un convenio colectivo de actividad, la mayor parte se concentra en Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires. Es decir, mayormente en el ámbito de las empresas AySA y ABSA. La dinámica de la negociación en esta región es mayor que la del interior del país, mientras que, en algunas provincias, la negociación colectiva es inexistente.



Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.

5.2 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO DURANTE EL PERÍODO 2006-2009 Y SU COMPLEMENTARIEDAD CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

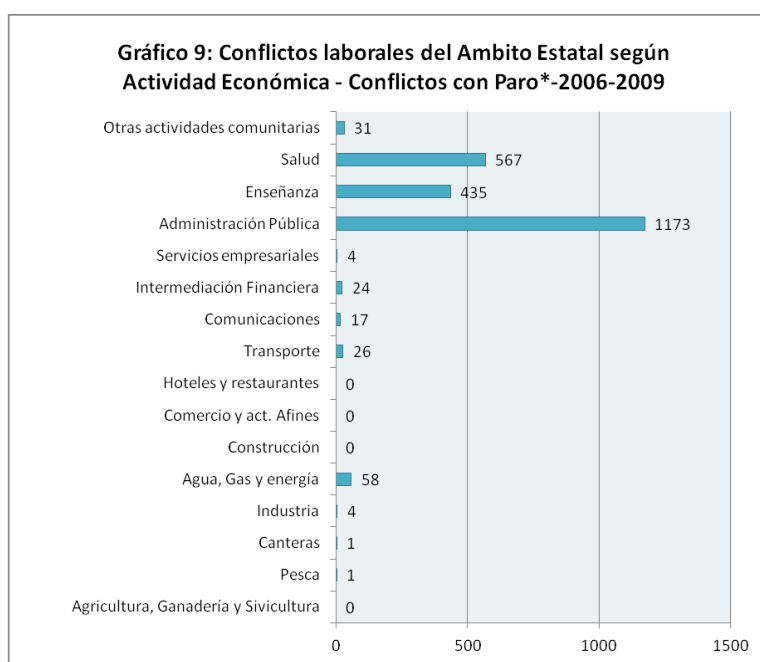
5.2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR

Conjuntamente con el aumento de la negociación colectiva en el país durante los últimos años, también ha aumentado la conflictividad laboral como hemos descripto en el Capítulo III. De acuerdo con Héctor Palomino (2010), a grandes rasgos, se han suscitado huelgas de tipo “industrial”, de carácter breve, en el curso de una compleja negociación salarial, por ejemplo, en el año 2008, y otras más “localizadas” en

establecimientos con menor nivel de empleo pero con paros más prolongados durante el año 2006¹¹³.

En la tercera anterior, expusimos la dinámica de la negociación colectiva en el sector de Agua y Saneamiento. Los años 2006 y 2007, fueron los más dinámicos en materia de negociación, debido, principalmente, a los “cambios de manos” producidos por la retirada del Grupo Suez del país.

En cuanto a la conflictividad laboral en el sector, se presenta también de manera coincidente, una conflictividad mayor en el año 2006 (Gráfico N° 10). Aunque en relación a la conflictividad de otros sectores, no representa un gran foco de la misma (Gráfico N° 9). Al sector de agua se lo incluye como subsector del sector de servicios públicos acompañado por el Sector de Luz y el de Gas.

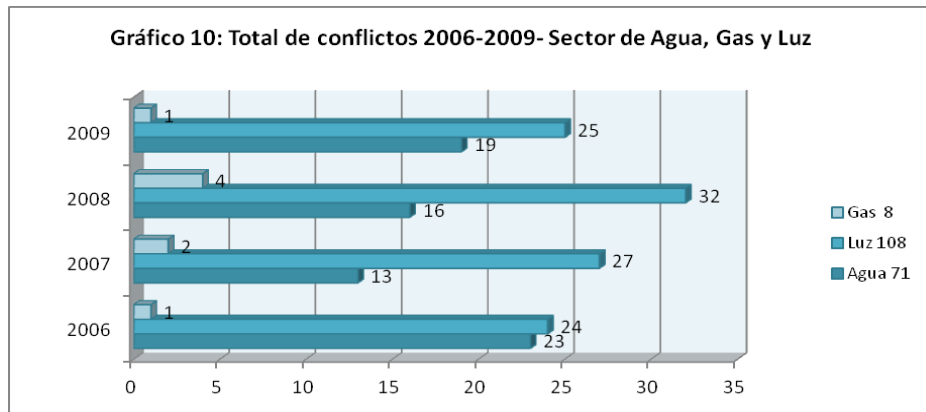


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del informe “Los conflictos laborales de 2009”- DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

* Los conflictos que abarcan a más de una actividad económica se contabilizan aquí para cada actividad en la que se localizó el conflicto. Por tal razón, el total de conflictos no se corresponde con la suma de los conflictos de todas las actividades.

¹¹³ Diversos estudios se han enfocado en analizar lógica del conflicto en el los sectores que presentan mayor cantidad e intensidad de los mismos (Pontoni y Silbergleit, 2010, Aspiazu, 2010, Baldi, 2010).

Si observamos la evolución de los conflictos en el período, considerando a los tres subsectores, Agua, Luz y Gas, por separado (Gráfico N° 10), vemos como los conflictos en el subsector de Agua y Saneamiento, se encuentran en un segundo lugar en términos de cantidad. Superan ampliamente los conflictos en el subsector de Gas, los cuales son muy escasos, pero no alcanza la cantidad de los conflictos en el subsector de Luz.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL- MTE y SS

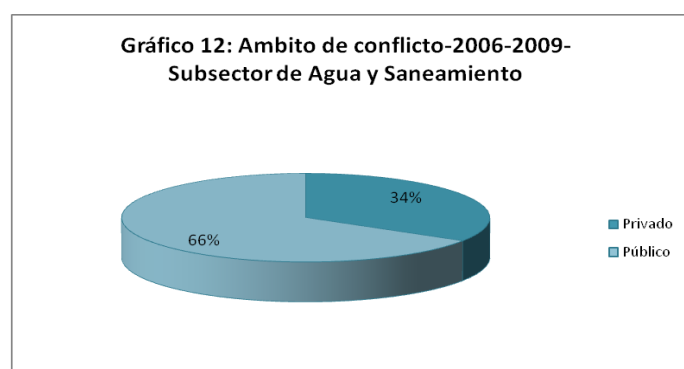
* Los conflictos que abarcan a más de una actividad económica se contabilizan aquí para cada actividad en la que se localizó el conflicto. Por tal razón, el total de conflictos no se corresponde con la suma de los conflictos de todas las actividades.

De acuerdo con la actividad económica según actividad estatal (Gráfico N° 9), el sector de servicios públicos representa el cuarto lugar en cuanto al nivel de conflictividad, siendo la administración pública, la enseñanza y la salud, los que revisten mayor cantidad de conflictos. Y los cuales concentran también la mayor cantidad de empleados en la función pública. Mientras que los conflictos de acuerdo a su ámbito de incidencia, público o privado, se encuentran claramente concentrados en su mayoría en el ámbito público (Gráfico 11).

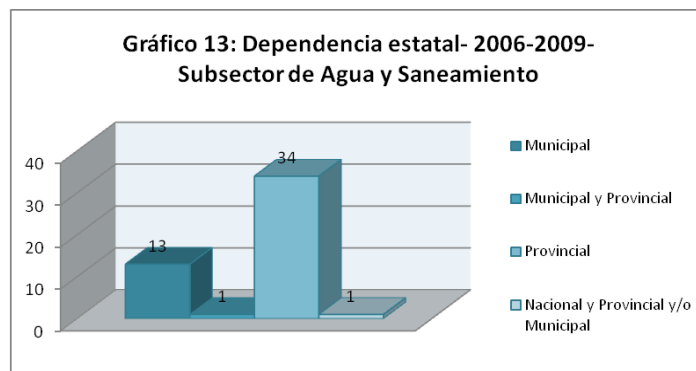


Fuente: Datos extraídos del informe: “Los conflictos laborales de 2009”-DERT/ SSPTyEL.– MTE y SS

Esta tendencia también se corresponde con los conflictos al interior del sector de Agua y Saneamiento: el sector público es el ámbito en el que se desenvuelven la mayor parte de los conflictos (Gráfico 12). Otra característica relacionada, es la agregación territorial de los mismos. Estos se encuentran encuadrados en gran medida en el marco de las provincias (Gráfico 13). Si recordamos la estructura empresarial del sector, podemos inferir que gran parte de los conflictos son protagonizados por trabajadores pertenecientes a las empresas provinciales o a sus entes reguladores¹¹⁴, recientemente convertidas en sociedades anónimas con participación mayoritaria del estado.



¹¹⁴ Efectivamente, diversos conflictos laborales se han suscitado en los recientemente creados Entes Reguladores provinciales. En su mayoría, éstos representan a gran parte de los reclamos salariales. Fuente: DERT/ SSPTyEL.– Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales-MTE y SS



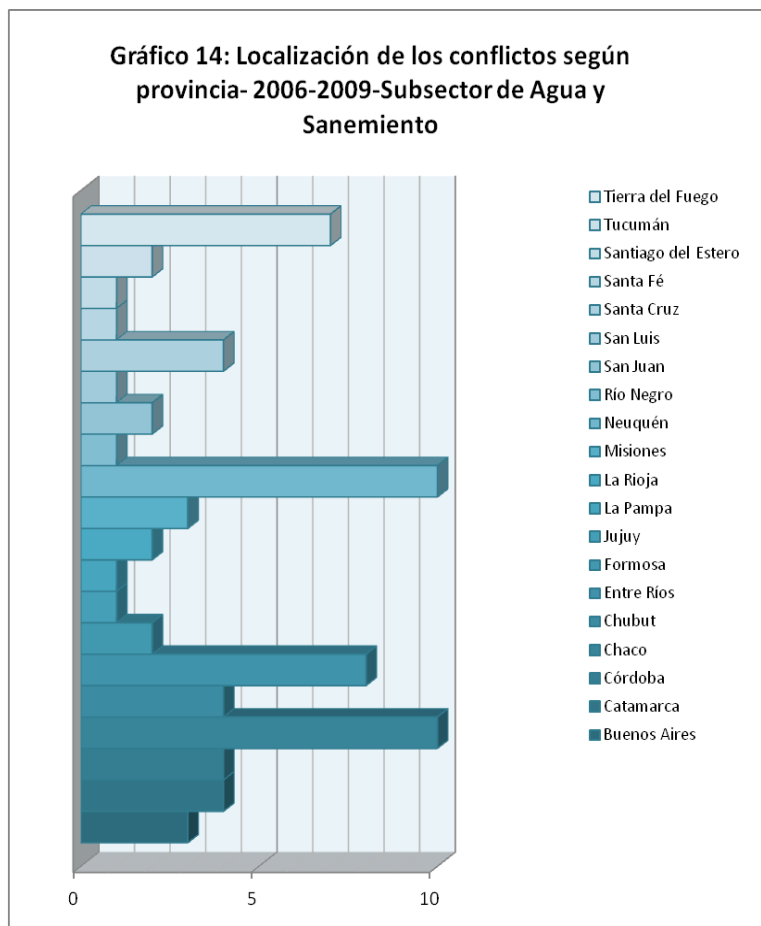
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

5.2.2 CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SENTIDO COMPARADO

Identificando, en principio, el ámbito público y la dependencia estatal provincial como aspectos característicos de la ubicación del conflicto laboral, nos interesa destacar como esta adquiere ciertos rasgos que se pueden asimilar o diferenciarse con la negociación colectiva.

En primer lugar, esta concentración de los conflictos en el ámbito público se asemeja a cómo la negociación colectiva se produce, como dijimos, en las nuevas empresas que se reestatizan desde principios del 2006. No obstante esto, si localizamos geográficamente el conflicto laboral en el país, encontramos que se diferencia notoriamente de la localización por provincia de la negociación colectiva¹¹⁵ (Gráfico 14).

¹¹⁵ Esta se encontraba situada en Capital Federal y la provincia de Buenos Aires. Es decir, mayoritariamente concentrados en los Acuerdos y CCT de las empresas AySa y ABSA. Ver gráficos N° 8 y 9.

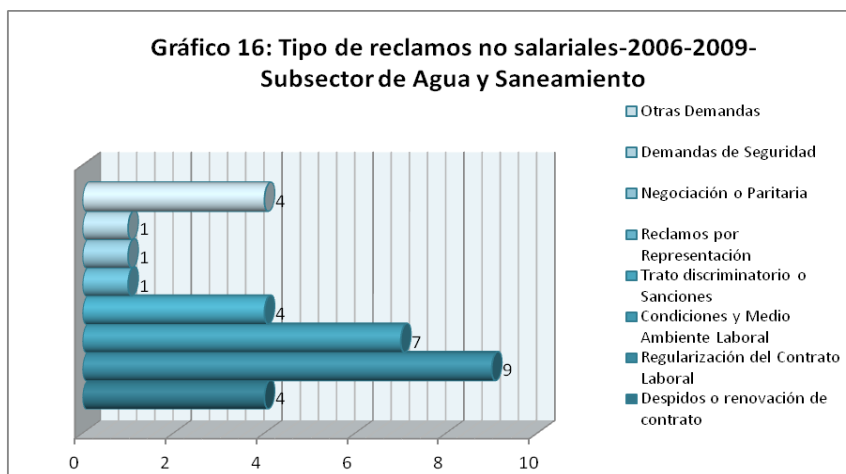
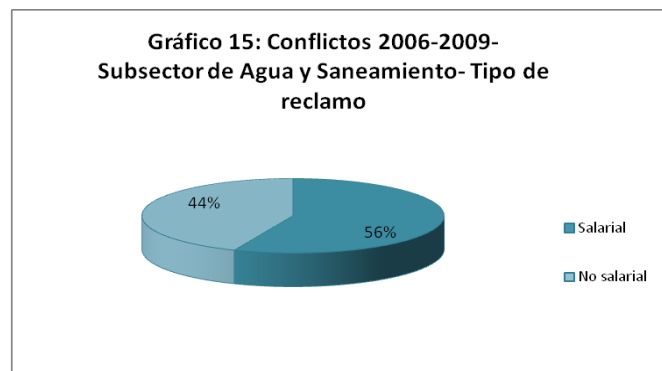


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL.– MTE y SS

La provincia de Buenos Aires representa una parte ínfima de la conflictividad laboral, y Capital Federal no presenta conflictos abiertos. Mientras que las provincias de Neuquén, Tierra del Fuego, Entre Ríos y Chubut, constituyen las provincias con mayor cantidad de conflictos.

La negociación colectiva, en cambio, se concentra en Capital Federal y la provincia de Buenos Aires, conformando un mayor grado de institucionalización de las relaciones laborales.

Incorporando otra característica más de comparación, podemos apreciar otra coincidencia. Tanto los reclamos principales de los conflictos como los contenidos de la negociación colectiva guardan una estrecha relación. Como vemos en el Gráfico N° 15, los reclamos salariales superan a los no salariales. Y entre los no salariales, se destacan los reclamos sobre condiciones y medio ambiente de trabajo y de regularización del contrato laboral mostrados en el Gráfico N° 16.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

Además, otra de las similitudes se corresponde con el actor empresario. Tanto en la negociación como en la conflictividad los actores que representan a la mayoría de los casos comprenden a: Entes reguladores, Aysa, Aguas Bonaerenses, Aguas Santafesinas, Enhosa, Aguas de los Andes. Sociedad prestadora de Agua de Salta, Aguas Cordobesas, cooperativas, Federación chubutense de cooperativas, entre los más recurrentes.

Pero si ponemos en relación esta última característica con la localización, tendríamos que preguntarnos porque no se corresponden también. Ante esta disyuntiva, pensamos que el conflicto laboral en el sector tiene mayor intensidad en el interior del país, debido a que existe, en principio, como dijimos, una mayor institucionalización del conflicto laboral en Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires. Y, por consiguiente, los

salarios y las condiciones de trabajo de las empresas como AySa y ABSA, fijan un parámetro al cual, en el resto de las regiones del país, se pretende alcanzar o igualar¹¹⁶.

Por último, otra cualidad a tener en cuenta, la constituyen los sindicatos que intervienen tanto en la negociación colectiva como en el conflicto laboral. Si bien en la negociación colectiva es preponderante la intervención de los sindicatos agrupados en la Fentos, en el desarrollo de la conflictividad laboral intervienen también sindicatos pertenecientes a la administración pública como ATE y UPCN, los cuales, además, son protagonistas de disputas intersindicales.

Las diferencias y similitudes con respecto a las características que comparamos entre la negociación colectiva y la conflictividad laboral, se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3: Características comparadas entre la Negociación Colectiva y la Conflictividad Laboral – Sector de Agua y Saneamiento- 2006-2009		
<i>Diferencias</i>	Negociación Colectiva	Conflictividad Laboral
Sindicatos intervinientes	Sindicatos agrupados en la Fentos: por ejemplo, Sgbatos, Tucumán, Jujuy, Formosa, La Pampa, Misiones, Mendoza, Salta y Aguas de Río Negro	Sindicatos estatales como las seccionales de ATE y UPCN, Sindicatos agrupados en la Fentos, y disputas intersindicales
Localización	Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, y en segundo lugar, aunque en una proporción mucho menor en Salta, Santa Fé y La Pampa.	Neuquén, Chaco, Entre Ríos y Tierra del fuego, son las provincias en donde más conflictos se han suscitado. Es decir que los conflictos se encuentran, en su mayoría, de manera descentralizada, y en mayor parte, en el interior del país
<i>Similitudes</i>		
Actores empresarios/	Entes reguladores, Aysa, Aguas Bonaerenses, Aguas Santafesinas, Enhosa, Aguas de los Andes. Sociedad	

¹¹⁶ Esta asociación la construimos, en parte, gracias a datos primarios obtenidos a partir de distintas entrevistas realizadas a representantes sindicales de la FENTOS.

trabajadores implicados	prestadora de Agua de Salta, Aguas Cordobesas, cooperativas, Federación chubutense de cooperativas	
Contenidos de la negociación/Reclamos principales	Las cláusulas <i>salariales</i> son las más negociadas, seguidas por las <i>condiciones de trabajo</i> (la subcontratación de personal ha sido un tema recurrente lo mismo que la eliminación de la polifuncionalidad).	Los reclamos de los conflictos son en su mayoría <i>salariales</i> : superan el 50 % de los mismos. En el grupo de los no salariales, los reclamos se concentran en la regularización del contrato laboral y en las condiciones y medio ambiente laboral, es decir, en <i>condiciones contractuales y de trabajo</i> .
Ámbito institucional	El período de negociación se desarrolló en mayor parte en empresas públicas	El ámbito de conflicto en su mayoría es <i>público</i>
Año de mayor negociación / mayor conflictividad	2006	

Fuente: Elaboración propia en base a convenios homologados y conflictos relevados. Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo/ SSPTyEL- MTE y SS.

5.2.3 LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA AYSA Y EL SINDICATO SGBATOS: LA PROBLEMÁTICA DE LA FLEXIBILIDAD Y LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

Luego de analizar de manera agregada la negociación colectiva y la conflictividad laboral, tanto separada como comparativamente, nos proponemos destacar algunas particularidades. Principalmente, abordaremos los CCTs y Acuerdos en torno a temas como la flexibilidad laboral y la subcontratación, dado que estas cuestiones no se

encuentran expresadas en los conflictos laborales¹¹⁷ sino que su tendencia ha sido la institucionalización por medio de la negociación colectiva.

Como caso testigo y representativo de la negociación colectiva en el sector, tomaremos en consideración los contenidos negociados por las empresas Aguas Argentinas S.A y AySA¹¹⁸ durante el período 2006-2009.

No obstante esto, retrotrayéndonos a los contenidos principales negociados con el inicio de la gestión de AASA, podemos destacar algunos aspectos que luego contrastaremos con los actuales. Y posteriormente, haremos referencia también al año 2001, durante el cual se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 435/01-E. Modificado mediante acuerdos en los subsiguientes años, este fue renovado en el 2006 y posteriormente reformado mediante acuerdos con claras *diferencias cualitativas* con respecto a la gestión privada de la empresa de Agua y Saneamiento.

Dentro del CCT 92/93¹¹⁹, podemos destacar a *la capacitación*, como un derecho del trabajador, pero también como una obligación que alentaba su desarrollo profesional.

Asociadas a esta se reconocían las modalidades de *polivalencia*, flexibilidad funcional y movilidad geográfica en lo que hace a las condiciones de trabajo. La ampliación de las tareas tradicionales de un puesto y la combinación de ellas con otras correspondientes anteriormente a otros puestos “achataron” la pirámide de categorías (y la estructura salarial por categorías): de 24 categorías se pasó al número de 7 (niveles) (Senén González, 2001). Se observaron, sobre todo, modificaciones ligadas a la especialidad. Se pasó de una estructura que concentraba un 20 % de puestos en el área comercial y un 80 % en las áreas operativas a otra en donde los porcentajes son de un 40 % y un 60 % respectivamente.

Otra cualidad sensible en relación a la organización del trabajo, que se puede destacar, fue la extensión de *la jornada de trabajo*: de 7 a 8 horas.

¹¹⁷ No sé encuentran conflictos de esta índole en la zona metropolitana ni en la Provincia de Buenos Aires.

¹¹⁸ La relevancia de la empresa en el sector se puede corroborar tanto en la cantidad de trabajadores que cubre el CCT: el CCT 798/06 representa aproximadamente a 4800 trabajadores. Además, la población atendida abarca a 7.835.355 habitantes (Datos actualizados para el año 2010: www.aysa.com.ar).

¹¹⁹ El análisis de los nuevos contenidos de la negociación colectiva que trajo aparejada la creación de la empresa Aguas Argentinas, fue realizado por Cecilia Senén González (2001), en su tesis doctoral.

El “cambio de época” iniciado en el año 2003, que condujo a los sindicatos a desplegar estrategias ofensiva, también se pudo comprobar en el caso de sector de Agua y Saneamiento, que también se corresponde con el retorno al Estado por parte de su empresa principal.

Comenzando con la comparación de los convenios y acuerdos negociados con la creación de AySA, es destacable que en su mayoría, los acuerdos que modifican el CCT 435/01 (renovó al 92/93) y el nuevo CCT 798/06 hasta el año 2009, incluyen principalmente cuestiones de índole salarial. Los incrementos, recomposiciones, asignaciones no remunerativas y adicionales por antigüedad (Acuerdos 8-E2005, 542-E2006, 714-E 2006, 1198-E2007, 1223-A 2007, 404-E 2008, 804-E 2009) coinciden con el análisis cuantitativo expuesto anteriormente en donde se destaca la inclusión preponderante de las cláusulas salariales en la negociación colectiva del sector.

Sin embargo, desde el año 2005 surge como cuestión a negociar el *encuadramiento de distintos tipos de trabajadores*. Entre ellos, en primer término, en dicho año, por medio del acuerdo 289-E, se efectiviza al personal de la gerencia de telemarketing de la empresa SAS con una conformación del salario acorde con el CCT 435/01, como así también el Desarrollo de Carrera para todo el personal del área a determinarse mediante la Comisión Paritaria. Asimismo, se efectivizó el personal operativo en condiciones de Contratados por Aguas Argentinas S. A en tareas “habituales y permanentes”. Y a su vez, se incorporó 100 nuevos trabajadores a las Áreas de Operación y Mantenimiento.

Cabe subrayar, que según informa el acuerdo, la incorporación de dotación pudo realizarse por la *reducción de gastos adicionales y de tercerización*. A lo cual se suma también la reapertura de un Plan Voluntario de Prejubilación.

En continuidad con temas concernientes al encuadramiento de tareas como también a condiciones de contratación, en el año 2006 se negocia un Acuerdo, el 235/06, ante la flamante creación de AySA. Se plantea una contribución empresaria destinada a SGBATOS a las *firmas* que realizan trabajos de construcción, ampliación, reparación, rehabilitación, mejora, remodelación y/o cualquier otra actividad de ejecución o mantenimiento en instalaciones de agua potable o desagües cloacales. La suma se

destinaba a Programas de formación y capacitación de los trabajadores de las empresas aportantes como así también a becas y promociones a los hijos de los afiliados. Y estos se verían encuadrados en el CCT 798/2006 todavía no negociado hasta ese momento.

Posteriormente, en el mismo año, se firma el Acuerdo 370/2006-E, en el cual se sostuvo que ante la rescisión del contrato de concesión por parte de Aguas Argentinas S. A, las actividades o tareas que *sean factibles a tercerizar les serían propias por encuadramiento a SGBATOS*.

Si bien este tipo de encuadramiento no constituye una novedad, ya que el artículo 30 del CCT 435/01 contemplaba a las empresas de servicios eventuales, este *no era cumplimentado por la empresa concesionaria según consta en el Acuerdo antedicho, por cuestiones de índole económica (los costos del encuadramiento)*.

Entre los puntos a destacar del acuerdo, cabe señalar la fijación de las remuneraciones mensuales referenciales, a través de la creación de una escala con sus respectivos niveles, para las distintas categorías relacionadas en su mayoría con tareas y actividades de mantenimiento y reparación. Y debido a la representación gremial de SGBATOS, los trabajadores tercerizados fueron beneficiados con la Obra Social para el Personal de Obras y Servicios Sanitarios (OSOSS).

En el 2007, por medio del Acuerdo 1223/07, en consonancia con la escala salarial y las categorías negociadas para los trabajadores tercerizados, se estableció una recomposición salarial de un 20%. En relación al acuerdo firmado el año anterior, resulta relevante señalar la firma y el nombre de las empresas contratistas susceptibles de ser tercerizadas.

En lo atinente a los cambios suscitados en los CCT 435/01 y 798/06E, podemos distinguir algunas diferencias aunque de manera sucinta dada la similitud entre ambos convenios: el CCT del año 2006 es muy similar al anterior excepto por algunas diferencias en lo que hace a las condiciones de trabajo. Principalmente, el convenio del año 2006, elimina los artículos referidos a la flexibilidad laboral¹²⁰ que, como hemos

¹²⁰ Las pautas que se eliminan se vinculan, fundamentalmente, con la polivalencia o movilidad funcional. Un ejemplo de ello era la adjudicación de las tareas de menor calificación cuando sean complementarias

visto, constituyó una de las principales novedades en la concesión del servicio durante los años '90¹²¹. También se eliminó la modalidad de incorporación de personal al período de prueba de 6 meses, que luego, eventualmente, sería efectivizado (Artículo 29), de acuerdo con el Artículo 2, de la ley 25877 que reduce el período de prueba a 3 meses. Otra pauta que se eliminó del convenio firmado en el 2006, fue el premio anual.

Si bien en el transcurso de los 5 años entre ambos convenios no hubo grandes modificaciones excepto de índole salarial mediante acuerdos, resulta relevante señalar como a pesar de existir el artículo 30 en el CCT 435/01, en donde la Empresa Aguas Argentinas S. A planteaba los beneficios de los contratados por terceras empresas, éstos no se cumplimentaron. En principio, se tendría que haber hecho solidariamente responsable por todas las obligaciones laborales –en el Capítulo II señalamos las dificultades para que este principio se cumpla-. Además, garantizaría también que las empresas de servicios eventuales efectúen aportes y contribuciones a la seguridad social, en tiempo y forma, al sindicato SGBATOS y a la obra social reguladas por Decreto 1918/94.

Sin embargo, el acuerdo 370/2006-E sostiene que dicho artículo nunca se cumplió y que, por consiguiente, se negocia un acuerdo en el cual se replica la cuestión de los aportes, y también se agrega una nueva escala de niveles salariales para los trabajadores, como hemos visto anteriormente.

Por otra parte, la extensión de la jornada de trabajo permaneció sin alteraciones (8 horas diarias) y los 7 niveles o categorías también¹²². Sin embargo, Rocca (2011) señala que al conservarse estos 7 niveles que estructuran la organización del trabajo la

del contenido principal de su desempeño y cuando una circunstancia excepcional y transitoria lo haga posible (Artículo 31).

¹²¹ En los últimos años, ante la firma de nuevos CCT en empresas de carácter privado (869/07, 1075/09 y 1050/09), público (885/07), o cooperativas (CCT 959/2008, 974/2008, 962/2008), el criterio de polifuncionalidad ha sido controvertido. En los tres casos, sin importar el tipo de empresa, este criterio ha permanecido en algunos casos, como no continuado en otros. Es decir que no se observa una tendencia clara hacia a su eliminación aunque sigue siendo una tema sensible en la organización del trabajo del sector.

¹²² De acuerdo con Rocca (2011), también cabe remarcar que la extensión de la jornada laboral se mantuvo aunque se incorporó un horario de 6 horas diarias para el personal técnico-comercial encargado de la atención a los usuarios (Artículo 10). También se incluyeron dentro de los beneficios sociales la incorporación de gastos de representación y viáticos por capacitación, el incremento de becas completas para los hijos de los trabajadores y el otorgamiento de becas para promover el estudio de todo el personal.

polifuncionalidad parecería seguir estando presente pero de manera tácita: “cada uno de estos niveles importa una posibilidad de recorrido desde un punto inicial hasta una meta (...) Al cambiar de nivel no sólo cambia (...) el índice inicial para el cálculo del sueldo básico, sino que se le sube el máximo, esto es la meta del nivel superior que es más alta que la del nivel anterior” (Artículo 32 citado por Rocca, 2011).

Con respecto a las características indicadas en relación a la organización del trabajo y al horario de trabajo, podemos realizar una comparación con la negociación colectiva que atraviesa a todos los sectores, como describimos en el Capítulo IV. Marchando en dicha dirección, podemos aseverar que los criterios flexibles aplicados durante la década del '90 se han modificado de manera parcial. Por una parte, la jornada de trabajo no se ha retrotraído a su estado anterior (su extensión no se ha reducido), en consonancia con lo que sucedería en el resto de las negociaciones de acuerdo con el Informe sobre la negociación colectiva, elaborado por el Observatorio del Derecho Social (2008). Y por la otra, si bien se eliminó la polifuncionalidad (como ha sucedido en gran parte de los CCT negociados en otras regiones del país), lo cual correría a contrapelo de lo explicitado en dicho Informe, la estructura por niveles aun se mantiene y por lo tanto, la polivalencia reviste un carácter ambiguo. Sin embargo, tras consultar sobre el tema a un informante clave de FENTOS, se sostiene que al desaparecer el criterio de polivalencia en los CCTs se despeja cierta ambigüedad *per se* que permite la discrecionalidad del manejo de la asignación de tareas por parte de los empleadores.

En lo atinente a la subcontratación de personal, entendida como flexibilidad externa según lo analizado en el Capítulo II, se puede observar una preocupación por los trabajadores en dicha situación. De esta manera, se ha encausado la incorporación - efectiva- al CCT por parte de distintos grupos de trabajadores: el grupo de telemarketing fue incorporado en 2005 a Aguas Argentinas; mientras que a la gran mayoría de trabajadores subcontratados por distintas empresas que realizan tareas de instalación, reparación y mantenimiento de la red domiciliaria de agua y cloaca, se les han reconocido aumentos salariales y beneficios intermedios por medio de acuerdos, pero no ha sido modificada la estructura de las actividades subcontratadas.

Por tanto, la problemática de la subcontratación en este sector ha sido abordada por medio de la negociación colectiva aunque no ha sido expresada a través de la

conflictividad laboral, como sí ha sucedido, comparativamente, con el sector de telecomunicaciones que analizaremos a continuación.

5.3 LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES

5.3.1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: HERENCIAS Y AVANCES EN RELACIÓN A LOS AÑOS ´90

La reactivación económica, como venimos mencionando a lo largo de la tesis, se produjo a partir del año 2003, a partir de allí se origina el auge y crecimiento del ritmo de la negociación colectiva y los reclamos sindicales (por ejemplo, por aumentos de salarios y mejores condiciones laborales), que continuarían en los años subsiguientes. Al igual que en el sector de Agua y Saneamiento, en el sector de Telecomunicaciones, los sindicatos han adoptado estrategias ofensivas con la intención obtener mejores condiciones de vida y de trabajo.

Aunque la mayoría de los conflictos han sido en demanda de una recomposición salarial, también ha habido reclamos contra las consecuencias de la precariedad, que se relacionan con las condiciones de trabajo y pautas flexibles heredadas de los años ´90.

Dada la fragmentación sindical presentada en la última década, y relacionada también con la diversificación y tercerización de las actividades del sector, descritas en Capítulo V, resulta necesario describir el “mapa sindical” para poder, luego, observar que se ha transformado a nivel de la negociación colectiva a partir del año 2003.

Tradicionalmente se distinguían en el sector cuatro organizaciones gremiales que agrupaban diversas categorías de empleados: Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), que nucleaba al personal operativo o de base; Unión de Personal Jerárquico de ENTel (UPJET), al personal superior jerarquizado, la Federación del Personal de Supervisión y Técnico (FOPSTTA), a los supervisores y técnicos y Centro de Profesionales Universitarios de las Empresas de

Telecomunicaciones (CEPETEL¹²³) a los profesionales. La totalidad de trabajadores estaba sindicalizada en estas cuatro organizaciones gremiales.

FOETRA, desde su creación, ha estado compuesta por 30 sindicatos adheridos, de los cuales el Sindicato Buenos Aires ha sido y continúa siendo el más numeroso en términos de afiliados. La UPJET y CPTTEL surgieron recién en el año 1958 y, finalmente FOPSTTA en 1962 (Chumbita, 1988).

Pese a que el personal del sector se agrupaba en estas cuatro organizaciones gremiales, la cultura de los trabajadores, en cuanto a su relación con la empresa pública fue muy homogénea; la pertenencia a la “familia telefónica” fue un sentimiento presente y compartido por todos los empleados, más allá de su nivel jerárquico (Palomino y Senén González, 1995).

Los cambios en las relaciones laborales del sector durante los '90, afectaron, como sostuvimos en el capítulo anterior, la segmentación de los empleados y la incorporación de gran parte de éstos a convenios colectivos de actividades ajenas a la telefonía. De esta manera, se descentralizó la negociación colectiva.

Como hechos significativos ocurridos después de la privatización podemos destacar, en primer lugar, el cambio en la denominación del Sindicato FOETRA a principios de 1997, que ha pasado a llamarse FOEESITRA (Federación de Obreros, Empleados y Especialistas del Servicio y la Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina). Otro hecho relevante, consistió en la decisión del Sindicato Buenos Aires de desafiliarse de la FOEESITRA durante el año 1999¹²⁴. Paso seguido por los sindicatos de las provincias de Chaco, Tucumán, Santa Fe y de las ciudades de Rosario y Luján.

¹²³ En el año 2002 un grupo trabajadores y trabajadoras profesionales fuera de convenio, decidió enfrentar el plan de más de 1.000 despidos que intentó ejecutar Telefónica de Argentina. Se logró en ese momento reincorporación de 43 despedidos, y se puso en marcha la recuperación del sindicato logrando su normalización definitiva el 3 de septiembre del 2003. A partir de allí, se procedió a la asunción de las autoridades electas democráticamente recuperando plenamente la actividad social y sindical y normalizando su situación definitivamente. Este sindicato se encuentra encuadrado en la actualidad dentro de la CTA (www.cepetel.org.ar).

¹²⁴ Luego de la desafiliación, FOEESITRA impulsó la creación de un sindicato en su mismo ámbito de actuación: SOEESIT Buenos Aires.

En el año 2005, se creó una nueva Federación de Telecomunicaciones (FATEL) que comenzó a agrupar a los sindicatos disidentes de FOEESITRA. De esta manera, quedaron conformadas dos federaciones, lo cual evidencia una gran fragmentación que puede ser comprendida como una debilidad para responder a los encuadramientos en otros sindicatos que propician las empresas cuyas salarios y condiciones de trabajo están por debajo de los telefónicos (Novick, Miravalles y Senén González, 1997; Montes Cató 2006; Senén González 2004; Soifer, 2004 y Senén González y Garro, 2007).

Cuadro 4: Los sindicatos del sector de Telecomunicaciones

Federaciones	FOEESITRA	FATEL
Sindicatos	Sindicato BAHIA BLANCA	FOETRA
	SINDICATO S.O.E.E.S.I.T. BS. AS.	
	Sindicato CATAMARCA	Sindicato de Buenos Aires
	Sindicato CORDOBA	
	Sindicato CORRIENTES	SOEESIT
	Sindicato CHUBUT	
	Sindicato ENTRE RIOS	Santa Fe
	Sindicato FORMOSA	
	Sindicato LA PAMPA	SUTTACH
	Sindicato JUJUY	
	Sindicato LA PLATA	Chaco
	Sindicato LA RIOJA	
	Sindicato MAR DEL PLATA	SOETTUC
	Sindicato MENDOZA	
Sindicato MISIONES	Tucumán	
Sindicato NUEVE DE JULIO		
Sindicato PERGAMINO	SITRATEL	
Sindicato RIO CUARTO		
Sindicato SALTA	Rosario	
Sindicato SAN JUAN		
Sindicato SANTIAGO DEL ESTERO	SILOE&ESIT	
Sindicato Tandil		
Sindicato SAN LUIS	Luján	

Fuente: Elaboración propia.

No obstante la consolidación de estas dos federaciones, el personal de telefonía celular, una parte importante de los call centers y los empleados administrativos en consultoras

de gestión se encuentran encuadrados en FAECyS¹²⁵ (Sindicato de Comercio). Además de los ya nombrados subcontratistas de obra seca y eléctrica en la UOCRA. Este tipo de encuadramiento, relacionado con la subcontratación o tercerización de actividades, y su actuación en la negociación colectiva y en la conflictividad laboral, lo analizaremos con mayor detalle al final del análisis sectorial en su totalidad y en los capítulos subsiguientes.

En lo concerniente a la dinámica de la negociación colectiva en el sector, a partir del año 2002, con el cambio de modelo de acumulación y un tipo de cambio competitivo que impulsó la producción nacional, resurgió la negociación en el sector. Como principal propulsor, el sindicato Foetra Bs As, negoció nuevos CCTs para el personal de base, imitando su accionar los otros sindicatos escindidos de FOEESITRA, que luego conformarían la FATEL. Las principales cláusulas negociadas en los convenios se relacionaron con los salarios y la jornada de trabajo.

A la luz de las negociaciones colectivas realizadas, sobre todo, entre los años 2003-2006, surgen distintos reclamos y reivindicaciones expresadas en los convenios colectivos de trabajo que intentan revertir ciertas políticas flexibilizadoras de los '90 (Senén González y Garro, 2007). Los CCT 547/03 y 567/03 para el personal de base, por ejemplo, además de la negociación salarial, incorporaron cláusulas reivindicativas.

Ha comenzado entonces un intento por revertir, de la década de los '90, el incremento de la jornada laboral, el aumento de la flexibilidad funcional, la existencia de flexibilidad contractual o numérica y la desaparición o limitación de la actuación del sindicato en la gestión interna de la empresa. De manera similar, éstos cambios los hemos visto parcialmente reflejados –ciertas pautas flexibles aun persisten- en el sector de Agua y Saneamiento, pero en este sector el principal sindicato, SGBATOS, no perdió en ningún momento su injerencia en la gestión interna de la empresa aunque con ciertas restricciones.

A partir del año 2004 la antigüedad volvió a ser un criterio para pasar de categoría. Conjuntamente con esta pauta, en el año 2005 se acordó una reducción gradual de la

¹²⁵ Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios.

jornada de trabajo: los trabajadores de base volverían a trabajar 7 horas diarias en el 2007 y los de atención telefónica 6 horas y media. A su vez, el sindicato Foetra Bs As, logró recuperar cierto control en el ingreso de personal a través de un acuerdo por el cual se creó una bolsa de trabajo.

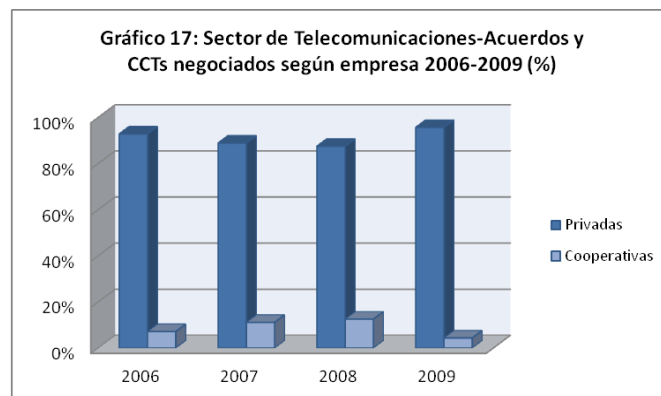
También se pactaron cláusulas en los CCTs firmados que ponen restricciones a incorporar personal por medio de terceras empresas. Esto se puede evidenciar en el artículo 112 de los CCT 547/03 y 567/03 firmados por FOETRA Bs As y en el artículo 110 y actas posteriores del CCT 201/92 firmados por FOEESITRA.

Dados estos cambios en la negociación colectiva iniciados en el año 2003, pretendemos ver con mayor detalle la dinámica de la negociación colectiva (Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo) desde el año 2006 hasta el 2009 con el propósito de compararla con el Sector de Agua y Saneamiento. También podemos establecer diferencias por el *tipo* de empresa que negocia y por año de acuerdo con el período señalado:

Tabla 22: Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo negociados según tipo de empresa-Sector de Telecomunicaciones-2006-2009

Tipo de empresa	Años				Totales	Años				Total en % de acuerdos negociados por tipo de empresa
	2006	2007	2008	2009		2006	2007	2008	2009	
Privadas	26	32	42	88	188	93%	89%	88%	96%	92%
Cooperativas	2	4	6	4	16	7%	11%	13%	4%	8%
Total de negociaciones	28	36	48	92	204	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo/ SSPTyEL.



Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.

Los datos muestran claramente como la negociación es impulsada por las empresas privadas más grandes del sector: Telefónica y Telecom. Las cooperativas aparecen en menor medida representadas mayoritariamente por FECOTEL (Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones de la República Argentina Ltda), que negocia acuerdos salariales con los sindicatos del sector y que se suma a las paritarias convocadas por las federaciones del sector.

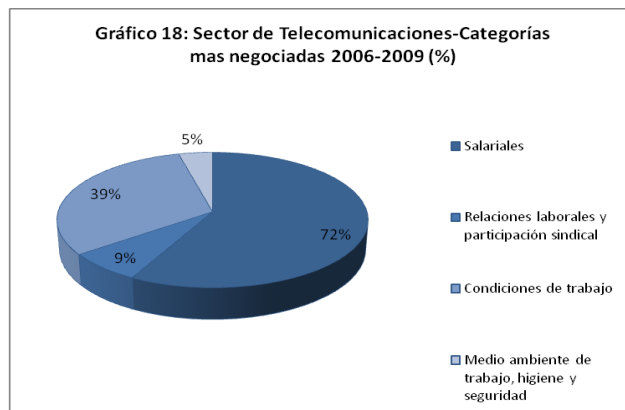
Por otro lado, las negociaciones van progresivamente en aumento hasta prácticamente triplicarse en el año 2009 en relación al año 2006. Al principio del ciclo se han negociado CCTs que continuaron con el cambio de los contenidos, como veremos a continuación, pero que luego fueron modificados, paulatinamente, mediante acuerdos.

Tabla 23: Tipo de cláusulas negociadas diferenciadas por cantidad y porcentaje-2006-2009

SECTOR DE TELECOMUNICACIONES										
Tipo de Cláusulas	Año (totales)				Total	Año (%)				Categorías más negociadas
	2006	2007	2008	2009		2006	2007	2008	2009	
Salariales	25	23	33	65	146	89%	64%	69%	71%	72%
Relaciones laborales y participación sindical	10	1	1	6	18	36%	3%	2%	7%	9%
Condiciones de trabajo	19	12	20	28	79	68%	33%	42%	30%	39%

Medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad	9	1	0	0	10	32%	3%	0%	0%	5%
Total de cláusulas	28	36	48	92	204	100%	100%	100%	100%	100%
Total de convenios y acuerdos	28	36	48	92	204					

Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.



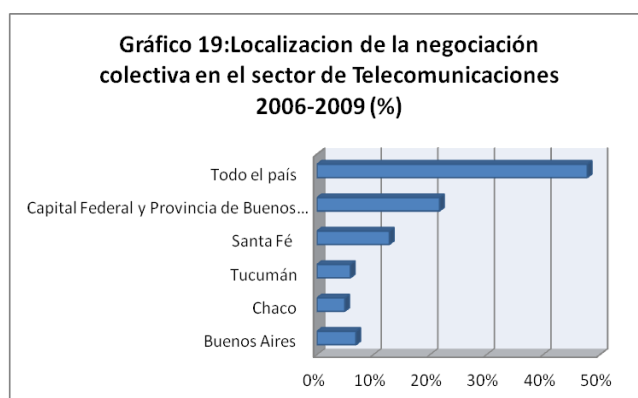
Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.

Las diferencias antedichas se pueden observar con mayor nitidez a partir de los contenidos de la negociación. En el período señalado al menos una cláusula salarial se ha negociado en el 72% de los Acuerdos y CCTs. Este porcentaje supera ampliamente a otras cláusulas tratadas, ya que en segundo lugar aparecen las cláusulas sobre condiciones de trabajo (39 %), seguidas por las relaciones laborales (9%) y el medio ambiente de trabajo (5%).

En el año 2006 vemos una mayor diversidad de cláusulas tratadas, es decir, no se circunscriben casi exclusivamente a cuestiones salariales o condiciones de trabajo en menor medida. También se negocian en al menos un 36% de los Acuerdos y CCTs, temas vinculados con las relaciones laborales, y en al menos un 32%, temas relacionados con el medio ambiente de trabajo. Estos porcentajes tienden a disminuir notoriamente en los siguientes años dado que ya casi no se negocian CCTs. No obstante, continúan negociándose cuestiones inherentes a las condiciones de trabajo,

como la jornada de trabajo, las modalidades de contratación o nuevas categorías laborales.

Por último, podemos señalar la tendencia de la localización geográfica en lo que respecta a la negociación colectiva. En la mayoría de las negociaciones aparecen tanto Telecom como Telefónica de Argentina como las grandes protagonistas. Por la parte sindical, como señalamos anteriormente, los sindicatos que negociaron en los últimos años CCTs, son los correspondientes a la federación disidente, FATEL. Mientras que FOEESITRA continúa negociando de manera unificada tanto con Telefónica, Telecom o Fecotel. Por consiguiente, la mayor cantidad de negociaciones a nivel nacional se encuentra protagonizada por FOEESITRA y por los sindicatos Cepetel, Upjet y Fopstta, que no se encuentran encuadrados en ninguna de las dos federaciones. Y a nivel regional, por los sindicatos disidentes pertenecientes a la FATEL: Foetra Sindicato Buenos Aires, Soessit Santa Fé, Sutach Chaco, Soettuc Tucumán, Sitratel Rosario y Silo&Esit Luján. Se destaca dentro de este último grupo, el sindicato Foetra Buenos Aires, el más importante en términos de afiliados cuyas negociaciones también abarcan el nivel nacional cuando acuerdan con Fecotel.



Fuente: Elaboración propia, en base a convenios homologados. DERT/ SSPTyEL.

5.3.2 LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES DURANTE EL PERÍODO 2006-2009 Y SU COMPLEMENTARIEDAD CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al igual que el sector de Agua y Saneamiento, el sector de Telecomunicaciones no se presenta como uno de los sectores más conflictivos. Por ejemplo el sector salud, la enseñanza, o la administración pública sí son los sectores más conflictivos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

No obstante esto, el análisis más detallado de las diferencias por año permite observar que los conflictos se centran, sobre todo, durante el año 2007; a diferencia de la negociación colectiva que presenta mayor dinámica en el año 2009. Se presentan fundamentalmente conflictos en torno a los salarios por parte de trabajadores nucleados en sindicatos pertenecientes a la FATEL, aunque también hubo conflictos en cooperativas y reclamos de los sindicatos Cepetel, Fopsta o Upjet. Los trabajadores implicados pertenecen en su mayoría a Telecom o Telefónica de Argentina en sus distintas categorías, agrupaciones y empresas tercerizadas, como así también a Cooperativas o call centers en menor medida.

Concentrándonos en los *reclamos según tipo* podemos observar otras diferencias cualitativas. A diferencia de la negociación colectiva, los reclamos no se encuentran motivados por razones exclusivamente salariales sino que los no salariales constituyen más del 40%.



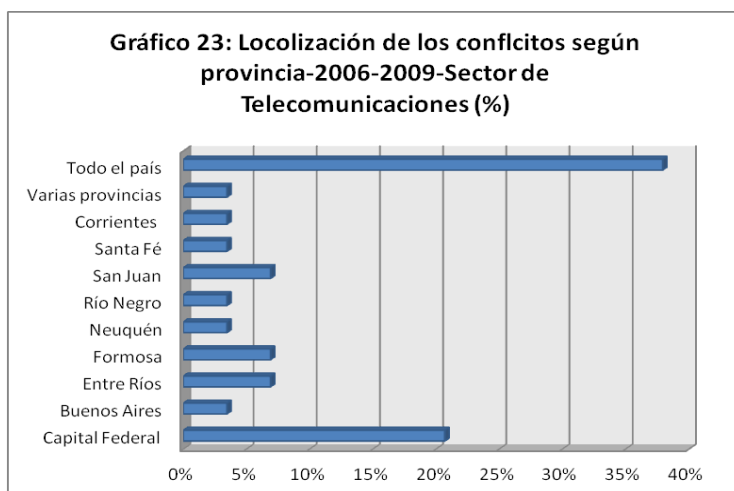
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

Si observamos en detalle los motivos no salariales, estos se concentran en despidos o renovación de contrato y en la regularización del contrato laboral. Este tipo de reclamos son preponderantes durante el año 2006 y continúan en el 2007. Existe una similitud también con la negociación colectiva dado que dentro de las cláusulas sobre condiciones de trabajo se ha negociado también la regularización contractual. Adelantándonos a las reflexiones finales sobre el sector, giran en torno a la problemática de encuadramiento sindical que a su vez genera conflictos por despidos, dadas las represalias seguidas por las empresas.

Por otra parte, si nos centramos en su localización podemos apreciar como los conflictos se producen en casi un 60% en Capital Federal (20%) o en todo el país (40%)¹²⁶. Mientras los conflictos en el interior constituyen una menor parte. Tanto Foeesitra como Foetra sindicato Buenos Aires se presentan como los sindicatos más

¹²⁶ Hemos incluido los conflictos que se presentaron entre las empresas Telefónica y Telecom y los sindicatos nacionales o, indistintamente, cualquiera de las federaciones, dado que éstas dos empresas brindan el servicio de telefonía en prácticamente la totalidad del territorio argentino.

conflictivos en términos de cantidad. Aquí también se puede observar una similitud dado que las negociaciones se presentan en mayor medida en todo el país con la salvedad de que la conflictividad se produce en una mayor diversidad de provincias.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT/ SSPTyEL– MTE y SS

Las diferencias y similitudes entre las dimensiones de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 5: Características comparadas entre la Negociación Colectiva y la Conflictividad Laboral – Sector de Telecomunicaciones- 2006-2009		
<i>Diferencias</i>	Negociación Colectiva	Conflictividad Laboral
Año de mayor negociación / mayor conflictividad	2009	2007
Localización	Negociaciones a nivel nacional, y en el interior del país, protagonizadas por los sindicatos desafiados de FOESITRA.Y negociaciones en Capital Federal y Buenos Aires por parte de Foetra sindicato Buenos Aires	Conflictos en su mayoría a nivel nacional y también en Capital Federal. Existe una descentralización del conflicto
<i>Similitudes</i>		
Actores	Telefónica de Argentina,	Los trabajadores implicados

empresarios/ trabajadores implicados	Telecom de Argentina y Fecotel	pertenecen en su mayoría a Telecom o Telefónica de Argentina en sus distintas categorías y agrupaciones y tercerizadas, como así también a Cooperativas o call centers en menor medida.
Contenidos de la negociación/Recla mos principales	Las cláusulas <i>salariales</i> han sido las más negociadas, seguidas por las <i>condiciones de trabajo</i> (se producen cambios que modifican las pautas flexibles de los años '90)	Reclamos salariales superan por un pequeño porcentaje a los no salariales, que incluyen motivos por despidos, renovación de contrato o la regularización del contrato laboral.
Sindicatos intervinientes	FATEL, FOESITRA Foetra Sindicato Buenos Aires, Soessit Santa Fé, Sutach Chaco, Soettuc Tucumán, Sitratel Rosario y Silo&Esit Luján, Cepetel, Upjet y Fopstta.	FATEL, FOESITRA Foetra Sindicato Buenos Aires, Soessit Santa Fé, Sutach Chaco, Soettuc Tucumán, Sitratel Rosario y Silo&Esit Luján, Cepetel, Upjet y Fopstta. Con la salvedad de que también reclaman los trabajadores tercerizados

Fuente: Elaboración propia

5.3.3 LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONFLICTIVIDAD LABORAL ENTRE LOS SINDICATOS DE LA FATEL Y LAS EMPRESAS TELEFÓNICA Y TELECOM DE ARGENTINA: LA PROBLEMÁTICA DE LA FLEXIBILIDAD Y LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

En la sección precedente analizamos la negociación colectiva y la conflictividad laboral en el sector de telecomunicaciones de manera comparada. Las dos dimensiones presentaron particularidades semejantes y otras diferentes. En la negociación colectiva en términos cuantitativos en cuanto a los contenidos, se negociaban mayoritariamente cláusulas salariales aunque se incluían reclamos por condiciones de trabajo. Y en los conflictos los temas salariales se han combinado con los reclamos por condiciones de

trabajo, destacándose temas de encuadramiento y/o de regularización de contrato laboral.

Los contenidos negociados durante el periodo señalado se corresponden con una continuidad de temas propuestos por el sindicato Foetra Buenos Aires, que surgieron, como fue analizado, a partir del año 2003. La renovación de los convenios que se extendió hasta el año 2007, se caracterizó por modificar los criterios flexibles sobre la jornada laboral o los términos de contratación conforme a la antigüedad, además de otras cláusulas reivindicatorias.

Pero a su vez, se fueron sucediendo distintos reclamos en torno a la tercerización de actividades. De acuerdo con Patricia Dávalos (2009), habría dos lógicas de acción por parte del Sindicato Foetra Buenos Aires –extensible probablemente a otros sindicatos pertenecientes a la Fatel-: a) “acciones y reivindicaciones ligadas a la representación de los trabajadores bajo el convenio colectivo de FOETRA. Se trata de una lógica más *corporativa* centrada en la promoción y defensa de los intereses inmediatos de aquellos trabajadores a quienes ya se representa (conflictos salariales, de condiciones de trabajo, por despidos o cuestiones contractuales, obtención de otros beneficios” y b) “reivindicaciones que involucran al conjunto de los asalariados, y que expresan solidaridad de los trabajadores estables bajo convenio colectivo de la actividad principal con aquellos trabajadores bajo formas más precarizadas de contratación y trabajo dependientes de las empresas matrices o de empresas subcontratistas, que englobamos bajo el rotulo general de “luchas contra el tercerismo” en sus diferentes aspectos” (Dávalos, 2009: 5).

En continuidad con el establecimiento de nuevos convenios se han firmado entre los años 2006 y 2007, varios CCTs por parte de los sindicatos disidentes de la FATEL: 819/06 ,820/06, 821/06, 822/06, 828/06, 829/06, 906/07 y 917/07. Estos establecen nuevas condiciones de trabajo además de cuestiones relacionadas con, por ejemplo, las escalas salariales, las relaciones laborales o el medio ambiente de trabajo. Y en los subsiguientes años se han renovando las escalas salariales o incorporando otras cláusulas.

Y también se han planteado acciones y se han realizado negociaciones en torno a la incorporación de trabajadores de las empresas subcontratistas: en el 2006 se produce un conflicto prolongado en la ciudad de Córdoba por la firma de un convenio entre Faecys y la Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de la Provincia de Córdoba (C.E.S.C.T.), que excluye a los sindicatos telefónicos¹²⁷ y que establece las peores condiciones de trabajo de los trabajadores de telecomunicaciones (Senén González y Garro, 2007); en el año 2006 comienza también el plan de lucha contra la tercerización, y los trabajadores de plantel externo de Telefónica, piden el paso del Convenios de la Uocra al de Foetra; en el año 2007 se suscitan distintos conflictos por despidos en la empresa Atento, que devienen del conflicto del año 2004 en el cual se exigía el cumplimiento del convenio de trabajo de los telefónicos en dicha empresa de call centers¹²⁸.

Este tipo de negociaciones y conflictos se han suscitado, de este modo, en el período analizado a través de las estrategias desplegadas por el sindicato Foetra Buenos Aires. Este ha sido la punta de lanza para negociar con las grandes empresas del sector. Primero, en lo relativo a los contenidos “flexibles” firmados en los años ’90, luego de la privatización del servicio; y en segundo lugar, ensanchando la base de representación de los trabajadores telefónicos, en el sentido de incorporar a trabajadores tercerizados por las empresas del sector.

Por último, en el año 2006 comienza como dijimos la confrontación por la incorporación de los trabajadores tercerizados de plantel externo al convenio telefónico. Este caso, debido a su complejidad y aristas de investigación, lo analizaremos de manera más detalladas en los capítulo VII y VIII, ya que su derrotero reviste otras singularidades que plantean interrogantes en torno al modelo sindical.

5.4 LOS SECTORES DE AGUA Y SANEAMIENTO Y DE TELECOMUNICACIONES EN SENTIDO COMPARADO

¹²⁷ No se consigna en los datos analizados dado que los actores negociantes no pertenecen al sector, a pesar de que negocian un CCT para una actividad telefónica.

¹²⁸ En el año 2003 y como precedente de esta tendencia, se incorporan los pasantes (teleoperadores) a planta permanente de Telecom: CCT 576/03.

Los dos sectores analizados, entendidos ambos como servicios públicos, parecerían seguir caminos diametralmente distintos, dados los cambios sufridos en uno y la continuidad en el otro. Es decir, la reestatización del servicio de Agua y Saneamiento, por una parte, y la continuidad de las empresas privatizadas, en la otra. No obstante esto, analizando la negociación colectiva y la conflictividad laboral entre los años 2006 y 2009 para ambos sectores, encontramos, en primer término, varias similitudes.

La negociación colectiva si bien se encuentra descentralizada en ambos sectores, en el período analizado, se encuentra acentuadamente localizada en Capital Federal y la provincia de Buenos Aires, con algunas particularidades en cada sector. En Agua y Saneamiento, el sindicato Sgbatos ha sido el más dinámico en conservar su poder, principalmente, en términos de afiliados como así también la expansión de su base de representación al incorporar al convenio del año 2006, a los trabajadores de los entes reguladores y tercerizados¹²⁹. Ha negociado anualmente acuerdos salariales. Pero los sindicatos del interior, en cambio, han podido negociar en menor medida.

En el sector de Telecomunicaciones, la negociación, como señalamos, también se encuentra descentralizada. Pero el sindicato Foetra Buenos Aires, ha sido el más dinámico junto con la federación, FOEESITRA¹³⁰. También ha mantenido su poder en términos de afiliados y fue recuperando, en la última década, su injerencia en la gestión interna de las empresas.

En el caso de la conflictividad laboral, en ambos sectores se presentan conflictos diseminados en el interior del país aunque se verifica en el Sector de Telecomunicaciones, conflictos a nivel nacional o concentrados en Capital Federal.

Indudablemente, la semejanza de mayor relevancia entre ambos sectores estriba en los contenidos negociados y en los principales reclamos de los conflictos. Además de la preponderancia de los temas salariales que concuerdan con la mayoría de lo analizado en el Capítulo III para los sectores de la economía en su totalidad, se han desarrollado estrategias, por parte de los sindicatos estudiados, respecto a la eliminación de

¹²⁹ Supo mantener también su injerencia en la gestión interna de la empresa con algunas restricciones (Sanén González, 2000).

¹³⁰ Los sindicatos dentro de la categoría “todo el país”, incluye también a Cepetel, Upjet y Fopstta e incluso, ha llegado a negociar CCTs a nivel nacional, Foetra Bs As.

principios flexibles de las condiciones de trabajo, como a la incorporación de personal subcontratado.

En el caso Agua, el Sgbatos luego de la reestatización, como así también la FENTOS en el resto del país y con la retirada de los grupos privados extranjeros, han comenzado a negociar CCTs eliminando pautas flexibles. Particularmente, Sgbatos ha logrado incorporar a la empresa, personal tercerizado y negociado condiciones de trabajo y escalas salariales para los mismos. En los conflictos también se pueden visualizar reclamos intersindicales por el encuadramiento de los trabajadores, disputa que incluye a los sindicatos estatales ATE y UPCN.

En el caso de Telecomunicaciones, desde el año 2003 se desplegó una estrategia por parte del sindicato Foetra Buenos Aires tendiente a revertir, por medio de los nuevos CCTs, pautas flexibles de las condiciones de trabajo. La negociación también se extendió a nuevos CCTs firmados por los sindicatos pertenecientes a la FATEL. En el marco de este escenario, se sucedieron distintos conflictos en torno a los trabajadores subcontratados de la actividad telefónica, que dieron lugar a acuerdos, y a más conflictos –lo veremos en detalle en los próximos capítulos- con la participación activa del sindicato Foetra y de grupos de trabajadores autoconvocados.

Podemos señalar también, a partir de este último punto, diferencias entre los sectores. Si tomamos en consideración a los dos sindicatos de mayor importancia, Sgbatos y Foetra Bs As, si bien surgen de manera semejante los temas mencionados, en el caso de Agua, existe lo que podríamos denominar una tendencia “desde arriba” en el abordaje de la estrategia sindical, es decir, conducida por la dirigencia. En cambio, en Telecomunicaciones, existe una estrategia mayormente desplegada “desde abajo” por los trabajadores de plantel externo y/o call centers, por ejemplo. Esta última ha derivado en algunos acuerdos pero gran parte de los conflictos siguen abiertos.

Otra diferencia muy evidente, es el ámbito de la negociación y el conflicto. En Agua y Saneamiento, el ámbito es estatal o semiestatal (si consideramos a las empresas por la participación mayoritaria en su paquete accionario). Mientras que en Telecomunicaciones, el ámbito es totalmente privado con la excepción de las cooperativas que integran Fecotel.

Por otra parte, la negociación y la conflictividad, se encuentran mayormente concentradas en el año 2006, en el caso de Agua y Saneamiento. Lo cual se explica en gran parte por la reestatización de la mayoría de las empresas del sector. En cambio, el sector de Telecomunicaciones, es variable en este sentido. La negociación colectiva se ha concentrado, mayormente en el año 2009, mientras que la mayor conflictividad corresponde al año 2007. La primera da cuenta de los acuerdos que se fueron renovando como, por ejemplo, escalas salariales de la mayor parte de los convenios negociados a partir del año 2003. Y la segunda, responde a reclamos salariales que se suscitaron mayormente por parte de los sindicatos de la FATEL y Cepetel, Upjet y Fopstta.

Como última reflexión, podemos decir que los cambios o continuidades en la historia reciente de ambos sectores (reestización en uno y continuidad de la gestión privada en el otro), no han alterado significativamente las estrategias que se han planteado sus respectivos sindicatos principales. Muy por el contrario, se presentan afinidades en las estrategias desplegadas que reivindican derechos perdidos con la privatización de los servicios públicos en los años '90.

En el siguiente cuadro resumimos las comparaciones:

Cuadro 6: Características comparadas de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, entre el Sector de Agua y Saneamiento y el sector de Telecomunicaciones- 2006-2009		
<i>Diferencias</i>	Agua y Saneamiento	Telecomunicaciones
Ámbito institucional	Mayormente Estatal (empresas con participación mayoritaria del Estado)	Casi en su totalidad privado siendo las empresas más grandes Telefónica y Telecom de Argentina.
Año de mayor negociación / mayor conflictividad	2006: año de la reestatización de la principal empresa y “cambios de manos” en otras empresas del país	2007: reclamos salariales por parte de los sindicatos de la FATEL, Cepetel, Upjet y Fopstta 2009: acuerdos salariales de los sindicato que negociaron en años reciente CCTs

Estrategias sindicales con respecto a la subcontratación laboral	“Desde arriba” por parte del sindicato Sgbatos	“Desde abajo” por parte de los trabajadores de Plantel externo y Call Centers
<i>Similitudes</i>		
Contenidos de la negociación/Reclamos principales	<p>Las cláusulas <i>salariales</i> son las más negociadas, seguidas por las <i>condiciones de trabajo</i> (la subcontratación de personal ha sido un tema recurrente lo mismo que la eliminación de la polifuncionalidad). Los reclamos también presentan una mayor proporción de motivos salariales, aunque los <i>no salariales</i>, se concentran en la regularización del contrato laboral y en las condiciones y medio ambiente laboral, es decir, en condiciones contractuales y de trabajo.</p>	<p>Las cláusulas <i>salariales</i> han sido las más negociadas, seguidas por las <i>condiciones de trabajo</i> (se producen cambios que modifican las pautas flexibles de los años '90). Los Reclamos salariales superan por un pequeño porcentaje a los no salariales, que incluyen motivos por despidos, renovación de contrato o la regularización del contrato laboral</p>
Localización del conflicto laboral	<p>Neuquén, Chaco, Entre Ríos y Tierra del fuego, son las provincias en donde más conflictos se han suscitado. Es decir que los conflictos se encuentran, en su mayoría, de manera descentralizada, y en mayor parte, en el interior del país</p>	<p>Conflictos en su mayoría a nivel nacional y también en Capital Federal. Existe una descentralización del conflictos reflejada en varias provincias del país: Santa Fe, San Juan, Río Negro, Neuquén, Formosa y Entre Ríos</p>
La negociación colectiva	Descentralizada. Con mayor protagonismo de Sgbatos	Descentralizada. Con mayor protagonismo de Foetra sindicato Buenos Aires

Fuente: Elaboración propia

* * *

En este Capítulo, analizamos la negociación colectiva y la conflictividad laboral en los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones. Cuantitativamente, destacamos algunas singularidades de ambas dimensiones durante el período 2006-2009. Y también, analizamos, cualitativamente, modificaciones producidas, por ejemplo, en los contenidos de los CCTs y Acuerdos negociados como distintos reclamos en los conflictos presentados.

Estableciendo comparaciones tanto intra como intersectorialmente, un tema recurrente surgido, fueron las condiciones flexibles de trabajo y, dentro de éstas, las consecuencias de la subcontratación. La polivalencia, la extensión de la jornada de trabajo, la subcontratación de personal por medio de la tercerización de actividades, fueron algunos de los temas principales de negociación y conflicto en ambos sectores.

En el sector de Telecomunicaciones, particularmente, señalamos como algunos conflictos en torno a la subcontratación, se manifiestan sin el apoyo o coordinación por los sindicatos del sector, pero que sin embargo inciden en las estrategias de éstos últimos. Estas experiencias “desde abajo”, en torno a la subcontratación como las sucedidas en los calls centers o en los obradores del plantel externo, poseen una historia propia que irrumpe en las relaciones laborales del sector, pero que no es del todo reflejada en su magnitud por la recopilación de datos cuantitativos.

En consecuencia, en los Capítulos VI y VII de la Tercera Parte, nos abocaremos al análisis de nuestra propia experiencia de investigación en comparación también con otras investigaciones que abordan la problemática de las condiciones precarias de trabajo de grupos de trabajadores subcontratados.

TERCERA PARTE
LAS ACCIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES
SUBCONTRATADOS



INTRODUCCIÓN

En esta tercera parte, luego de un extenso análisis cuantitativo, queremos adentrarnos en las experiencias de los trabajadores subcontractados desde una perspectiva cualitativa.

El resurgimiento de las estrategias ofensivas por parte de los sindicatos, desde el año 2003, reclamando mejoras salariales, fundamentalmente, trajo también otro tipo de consecuencias. Como observamos en los Capítulos I, III y V, los reclamos fueron mutando en su sentido, hacia, por ejemplo, el cierre de la fuente de trabajo, las condiciones laborales, los contratos precarios o el “salario en negro”, y la presión de los trabajadores sobre sus dirigentes, los obligó, en algunos casos, a ponerse a la cabeza de los reclamos e ir más allá de lo previsto (Cotarelo, 2007).

En primer lugar, en el Capítulo VI, describiremos los pasos seguidos por los trabajadores de Plantel Externo de la empresa Telefónica de Argentina, que señalamos en el Capítulo V. Estos han realizado diferentes acciones colectivas, y en el año 2010 formaron el sindicato UETTEL.

Intentamos comprender cómo se han asociado estos trabajadores para reclamar por mejores condiciones de trabajo (las dificultades son coincidentes con la descripción general realizada en el Capítulo III), y cómo ha perdurado en el tiempo su asociación.

En el Capítulo VII, presentaremos experiencias que en cierto modo expresan las posibilidades y las dificultades para organizarse por parte de colectivos de trabajadores, que intentan revertir condiciones desfavorables de trabajo producto de la subcontractación. Para ello hemos tomado en consideración distintos análisis cualitativos abordados por otros investigadores. De este modo, intentamos brindarle un marco de mayor amplitud a la experiencia propia que relataremos, para luego, comparativamente, extraer algunas reflexiones de las acciones desplegadas.

CAPÍTULO VI

LOS TRABAJADORES DE PLANTEL EXTERNO SUBCONTRATADOS POR TELEFÓNICA DE ARGENTINA: ACCIONES, CONFLICTOS Y DEMANDAS

6.1 UNA MIRADA SUBJETIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Desde un abordaje fundamentalmente cualitativo nos hemos dedicado, durante varios años, a la investigación de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Nos centramos en el grupo de trabajadores subcontratados de plantel externo pertenecientes a la empresa Telefónica, encargado de la obra seca o eléctrica, que presentamos en los últimos capítulos.

En una primera aproximación, observamos como su experiencia laboral en la telefonía se encontraba caracterizada por la inestabilidad. En la Tesis de Maestría (Ynoub, 2009), hemos analizado como las trayectorias laborales de estos trabajadores se constituyen en ciclos que se repiten de forma circular. Su inestabilidad laboral se traduce, por ejemplo, en asiduos cambios de zona de trabajo, en la falta de mantenimiento de la categoría ocupacional, en salarios bajos, en sobrecargas de trabajo, en la imposibilidad de realizar una carrera en la empresa y en la incertidumbre en torno al futuro laboral.

La impresión dejada por este tipo de trayectorias, es que los trabajadores se encuentran sin rumbo, perdidos, y al parecer, sometidos a los avatares del trabajo impuesto por las empresas contratistas. No obstante, sus representaciones sociales y cuestionamiento al trabajo que realizan, nos conducen hacia otras direcciones, especialmente si tomamos en consideración cómo describen los trabajadores sus condiciones laborales. Y, en contrapunto con este aspecto, observando de qué manera éstos se defienden ante las adversidades de la subcontratación.

Considerando a la *organización del trabajo* como categoría explicativa central de las *condiciones de trabajo* de los empleados pertenecientes a las empresas subcontratistas,

describiremos la labor realizada por los mismos a través de sus percepciones y representaciones sociales. En este sentido, nos concentraremos en los elementos que componen el proceso de trabajo (objetos y medios de trabajo, actividades, organización del trabajo) que afectan el bienestar de los trabajadores (Noriega, 2000) y no analizaremos temas como el medio ambiente físico o las enfermedades profesionales.

Acordando con Marta Novick (2000), por *organización del trabajo* entendemos el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto y que son ejecutados a partir de un conjunto de reglas y normas de producción. Pero fundamentalmente remarcamos la cualidad de ser una construcción social, histórica y cambiante, y no un aspecto del proceso de trabajo esencialmente técnico.

A partir de esta definición, vamos a tomar algunas dimensiones de la organización del trabajo para describir la labor de los trabajadores subcontractados.

En primer lugar, el *tiempo de trabajo* no se circunscribe a un horario fijo, estipulado por la empresa subcontractista para la cual se trabaja. Los trabajadores acuden por la mañana al obrador de la subcontractista, y en éste se les proporciona una determinada cantidad de órdenes para realizar (principalmente, una determinada cantidad de instalaciones según la especialidad del trabajador):

“Bueno el tema es que tenés que estar a las 8 de la mañana (...)para que te den las órdenes de instalación. De ahí en más, vos salís a la calle con tus órdenes (...)Y bueno... el día es así, empieza cuando te levantás en tu casa y cuando terminás el laburo. Si tenés suerte, por ahí terminás a las 6 de la tarde, 7 de la tarde, 8”. (E 2)

Este tipo de jornada de trabajo –puede llegar a las 12 horas diarias- se encuentra fuertemente ligada a la extensión e intensidad del trabajo. El trabajo se realiza a destajo,

por producción. Es decir que al trabajador se le paga por cantidad de altas realizadas. En el caso de un alta de Adsl¹³¹:

“El cumplimiento de la orden lo das vos por web. Entrás a una página, tenés usuario y ahí le das cumplimiento. De ahí en más, el proceso de la orden pasa por un proceso de que lo tenés que llevar de nuevo. Lo tenés que llevar de nuevo a la contratista. La contratista certifica que esa orden tiene número de registro, o sea, como que vos la registraste, como ya instalada y cumplida okey. Entonces una vez certificada, te la pagan. Y si ellos no la certifican porque a ellos no se les canta o porque tiene un número borroneado o lo que sea no te la pagan”. (E 2)

El trabajo de los instaladores se complementa también con el de los técnicos probadores que se encuentran en las centrales telefónicas. Ambos deben levantar la pendiente de órdenes de manera conjunta.

“Yo llegué y empezar a luburar. Ir y sacar el pendiente de adsl que tengo, por ejemplo ayer tenía 31 pendientes con 62 cruzadas porque son dobles. Al margen de eso, tenés que levantar las cruzadas viejas para hacer las nuevas”. (E 4)

“Yo tengo la virtud, tengo la virtud de trabajar todo el tiempo, yo no paro nunca de trabajar. Cuando, por ahí, me detuve 5 minutos trabajo para Telefónica. ¿Cómo te puedo explicar? Acá dentro se hacen muchas cosas. Acá dentro todo pasa por mi. Yo atiende Adsl, cables, instaladores, todo lo atiende yo. Vos me moverme a mi dentro del repartidor y no paro nunca”. (E 1)

¹³¹ Este es el servicio de transmisión de datos (banda ancha) que ofrece Telefónica para navegar en internet. Los trabajadores subcontratados concurren a los domicilios para instalar los módems en las computadoras de los clientes de Telefónica.

Es muy frecuente, además, que los instaladores hayan pasado por el trabajo de empalmador de cables. Eduardo nos comentó que había hecho el trabajo de empalmes, y nos explicó de qué manera trabaja un empalmador:

“...la mayoría de los muchachos conoce el trabajo de empalmador, pero la mayoría de los muchachos son instaladores. Lo que pasa que el trabajo de empalmador es un trabajo muy ingrato, yo he pasado por ese... El empalmador no tiene horario, no tiene días, trabaja a destajo, sin ningún tipo de nada. Si bien gana más, gana de acuerdo a lo que produce, es inhumano estar a disposición siempre. Y el empalmador está a disposición para que lo llamen. A cualquier hora, en cualquier momento, bajo la lluvia, bajo terrible sol, sábado, domingo, feriados, él está siempre”. (E 1)

A este tipo de trabajo hay que agregarle que las herramientas y los vehículos para realizar el trabajo se los deben solventar los propios trabajadores:

“Las contratistas compran vehículos nuevos y los venden al subcontratista, y el subcontratista se lo vende al instalador. Y el instalador tiene que producir una determinada cantidad de dinero para el vehículo y después tiene que producir para lo del mismo. Entonces el instalador está con la obsesión de que por ahí no llega a pagar el vehículo; no llega a pagar el vehículo. Trabaja, trabaja: una cosa despiadada”. (E 1)

“Las contratistas adquieren cierta cantidad de vehículos para dárselas a las subcontratistas. Y que la subcontratista se encargue por mes de descontarle por mes 500 pesos del auto y fuera de eso tu producción, y mientras tanto hacés buena letra. Cuando se termine de pagar algún día el auto queda para vos. Mientras tanto tenés el logo de la empresa y el escudito de la empresa. Donde dejás de pagar, lo perdés. Y los tienen que mantener”.(E 3)

Es muy frecuente que el trabajador quiera aumentar la intensidad del trabajo todo lo posible, lo mismo que su jornada de trabajo, en pos de obtener la mayor ganancia al terminar el día o acrecentar su salario. Esta cualidad del trabajo subcontratado y a destajo, es una de las más observadas por los trabajadores efectivos con la cual los identifican frecuentemente

“Con la subcontratista es un desastre. Te pagan lo que ellos quieren. Tenés 40% en blanco, lo otro lo cobrás en negro. Te explotan con los horarios porque estás full time. Ellos se les cantó que el domingo tenés que venir porque hay un operativo. No salís nunca a las 6 de la tarde.

Acá en la central no queda nadie de Telefónica. A las 5 de la tarde se retira el jefe, y yo me quedo hasta las 7, 8 o 9. Estoy yo solo trabajando”. (E 4)

“Los contratistas hacen un rally porque cobran por producción. (...)La contratista, hacen el trabajo rápido, no quieren complicarse. No hacen un cableado de 200 metros... requiere cinco postes. Y van pateando líneas y nos mandan a nosotros. A hacer el trabajo sucio que la contratista no hace”. (E 10)

Por otra parte, el control y la vigilancia descenden de la contratista hacia la subcontratista. Principalmente, las dificultades se encuentran insertas en la matriz de tiempo donde se inscriben las órdenes de instalación y los pagos posteriores de éstas. Esta es la función de la contratista:

“Ellos están para ejercer presión. Constantemente la función de ellos es ejercer presión sobre la subcontratista. Presión, presión, que mañana, que mañana; penalizo, penalizo; hacer, hacer; vengan, vengan, en fin... Y eso es lo que genera, en mi jefe por

ejemplo, un estrés de tal manera que el tipo se pone a gritar. Lo aplastan, lo aplastan, y el tipo se pone a gritar ¿y con quien se la agarra?... con nosotros”. (E1)

En el caso, por ejemplo, de no estar al día con los órdenes, se penalizan la tardanza con descuentos de dinero:

“(…)Si lo podés cumplir en el día, bárbaro. Si no, eso te va subiendo en el pendiente de abonados. Tenés las órdenes, se dividen por segmentos. El segmento 1 es de 24 horas, el segmento 2 de 48, el segmento 3 es de 72. Si tenés, todo lo que es comercial y profesional, que eso se tiene que cumplir dentro de las 48 horas, si o si. Cuando vos no cumplís una orden dentro de la validez del segmento, te penalizan. Te penalizan con guita. Presiona (la contratista), presiona para que se baje el pendiente de abonados”. (E 2)

Y en el caso de los salarios también existen problemas en torno a los pagos por el trabajo realizado:

“Hay gente de mi empresa que no cobra su producción del mes de diciembre. O sea que están cobrando el básico, están cobrando 300 mangos y pico. O sea 350 mangos por mes. Hay gente que se pudre, loco. Y los que andan en la calle tienen que costear los costos de los coches. O sea, en el caso de que se los den, tienen que costear 350 mangos de alquiler de auto”. (E 2)

Este tipo de problemas es muy frecuente cuando aumenta el volumen de órdenes. El acumular una gran cantidad de órdenes a fin de mes, no es garantía de un buen salario, y adicionalmente, el trabajador se encuentra pendiente y compelido a seguir realizando el trabajo.

En relación con el tipo de actividad, en lo que corresponde a los movimientos y a la comunicación, también encontramos obstáculos para el desarrollo fluido del trabajo. En el caso de las órdenes de instalación de Adsl, los podemos distinguir:

“(…) partís a la central donde te toquen las órdenes que te dieron en el día. Si tenés suerte y te dejan entrar a la central. O sea la gente de Telefónica te deja entrar a la central, porque hay mucha rivalidad entre lo que es el plantel permanente de Telefónica con lo que es la gente de contrata. No te dejan entrar, no podés laburar, te ponen mil trabas, es un desastre.

Entonces el tema pasa porque vos tenés que ir a la central donde corresponde. Empezar a fichar y a llamar por teléfono, si tuviste la suerte de entrar a la central y hacer las llamadas gratuitamente. Si no metete en un locutorio y empezá a fichar. Y tenés que ponerte en contacto con la gente de la central, haber si la línea está digitalizada, para poder darle servicio de banda ancha al cliente. Una vez que vos tenés instalado todo lo que es hard y soft en el cliente, tenés que dar un registro. Todo se registra por web. Vos das registro a Telefónica por web del cumplimiento de la orden”. (E 2)

Las fricciones que se producen en la convivencia de situaciones desiguales de trabajo, evidencian también el grado de vulnerabilidad que tienen los trabajadores subcontratados con respecto a los trabajadores de Telefónica:

“En Telefónica ocurre algo diferente, y es lo que a mí siempre me llama la atención. Si yo tengo un instalador, ponele, y trabajo en esta zona y al revisador que es un empleado como yo no le gusta mi cara, me hace echar. Y él, es un empleado como yo; nada más que el pertenece a Telefónica y yo pertenezco a la subcontratista, y él me hace echar (...) Cuando un empleado de Telefónica tiene un problema, tiene el gremio que lo defiende, a

nosotros no nos defiende nadie. Tu jefe directo sabés lo que te dice, “y yo”...pero la gente de Telefónica no te quiere”. (E 1)

Por último, podemos señalar como una última dimensión de la organización del trabajo a la calidad del mismo. El trabajo como vimos se aprende en “la calle”, esto significa que en el lugar de trabajo (on the job), las tareas se aprenden “haciendo”. Por consiguiente, podemos decir que los trabajos realizados como los de instalación o empalmes, corresponden a un trabajo de “oficio”¹³².

Sin embargo, este no es reconocido de forma que se mantenga la categoría ocupacional y se desarrolle una posibilidad de carrera en la empresa. La falta de reconocimiento de la experiencia de trabajo y la antigüedad, se hace visible en los aportes que realizan las empresas subcontratistas al fondo de desempleo de los trabajadores.

“Tengo como cuatro libretas de fondo de desempleo. Las libretas de fondo de desempleo te las van llenando las empresas, tienen un número. Yo tengo como cuatro libretas”. (E 7)

“Por la libreta de desempleo se daban cuenta de las empresas donde trabajaste. Esa era la credencial”. (E 6)

De esta manera, podríamos decir que los trabajadores poseen un conocimiento de su trabajo que no es valorado. Sin embargo, pensamos que el oficio posee otras cualidades asociadas a formas de identificación, diferenciándose, por ejemplo, del trabajo o de las formas de relacionarse de los trabajadores efectivos.

“Los empleados de Telefónica son... Vuelvo a decirte que no es mi caso personal. Pero yo observo en muchos lugares (...)que ellos se consideran, en muchos casos, se consideran invadidos por nosotros. Creen que con nuestro laburo le vamos a sacar el suyo y nos denominan “los negritos” de la contrata. En tono

¹³² “Las tareas de oficio, (...) son mas requeridas cuando se desciende en la cadena de subcontratación” (Novick, 2000: 141).

bastante despectivo hacia nosotros. Se creen que son lo más.
Hablo en líneas generales (...)

Se da mucho en los pibes. Hay muchos chicos que abandonan precisamente este oficio que es muy lindo. Porque este es un oficio precioso -a mi me atacó-. Y lo abandonan precisamente por eso: por sentirse discriminados, por sentirse apartados, por sentirse mal”. (E 1)

De acuerdo con la organización del trabajo analizada, entonces, ¿de qué modo se pudieron asociar estos trabajadores? Y si consideramos al oficio como un valor común entre ellos, ¿cómo arriban, en función de éste, a una defensa colectiva de mejores condiciones de trabajo?

6.2 EL CAMINO HACIA LA FORMACIÓN DEL SINDICATO UETTEL: UN EJERCICIO DE LA MEMORIA

6.2.1 EL VALOR DEL OFICIO

Las preguntas antedichas –que nos acompañaron durante el trabajo de investigación- se podrían resumir de la siguiente manera: ¿Cómo estos trabajadores precarizados, dispersos en el territorio y sin una trayectoria de luchas o reclamos, pudo organizarse como colectivo gremial?

Utilizando las técnicas de observación participante y entrevistas no directivas, llegamos a la conclusión de que existe una fuerte valoración del *oficio* entre los trabajadores. Una valoración personal del trabajo, un interés del trabajador por su actividad, que no se traduce a nivel profesional debido a una organización del trabajo que obtura la posibilidad de reconocimiento y dirección del trabajo *real* ejecutado por los trabajadores.

Este aprecio por el trabajo que realizan, constituido por una memoria del oficio, representa una búsqueda colectiva de reconocimiento: *un conjunto de reglas comunes a la mayoría de los trabajadores de cómo hacer el trabajo*.

Según señalan otros autores (Dejours, 2001; Giraud, Korinfeld, Mendizábal, 2006), conjuntamente con estas maneras de hacer el trabajo, se desarrollan *maneras de cooperar en el trabajo*: maneras de decir, modos de convivir, cómo relacionarse entre sí y con los otros colectivos. Las cuales poseen una dimensión *ética*, es decir, que la confianza entre los trabajadores determina lo que es justo o lo que está bien hecho. De este modo, podemos decir que se produce una *ética del oficio* promovida por los trabajadores subcontratados. Además, el poseer cierta autonomía en su trabajo (independencia) y un oficio, les permite a los trabajadores tomar conciencia de sus libertades y del valor de su trabajo (Himanen, 2001). Como afirma Sladogna (2008) citando a Braverman (1984), el valor artesanal del trabajo se protege en la medida que el trabajador comprende el por qué y el para qué de su trabajo, como apropiación y conocimiento de su trabajo. En el sentido contrario, se dirigen la incorporación de tecnología y nuevas formas de organizar el trabajo, en tanto que tornen “ilegible” el trabajo para el propio trabajador (Sennet, 2001).

De esta manera, los subcontratados encuentran formas de identificación en su oficio, diferenciándose también del trabajo que realizan los trabajadores efectivos o de sus formas de relacionarse. Pero además, este representa una *memoria colectiva*, un saber acuñado por los trabajadores mayores y transmitido a las nuevas generaciones: “La memoria colectiva sobre experiencias exitosas o traumáticas contribuye a la formación de un conocimiento colectivo que los trabajadores tienen sobre lo que puede, debe o tiene que hacerse en un momento dado, memoria que pesa más en la acción colectiva que las prohibiciones de seguridad o los procedimientos prescritos para la realización de una tarea (Villena, 1998: 290).

De acuerdo con Jesús Villena (1998), el desarrollo del oficio posee dos cualidades: la memoria colectiva e individual del trabajo a lo largo del tiempo y la experiencia continuada en la exploración de la realidad basada en esa memoria.

La transmisión informal de los saberes entre los trabajadores fue, a nuestro entender, la clave de asociación entre éstos. Y esta memoria colectiva del trabajo pudo trascender el ámbito laboral y expresarse, también, defendiendo los valores del oficio que se veían crecientemente amenazados. Como veremos a continuación: por medio de reclamos públicos de mejores condiciones laborales.

6.2.2 LAS ACCIONES COLECTIVAS

La memoria de los trabajadores, como venimos sosteniendo, posee un fuerte arraigo en el oficio. Sin embargo, no confluye sólo en la labor. Los trabajadores de Plantel externo, a principios del año 2006, decidieron, cuestionando el trabajo precarizado y defendiendo el valor de su experiencia laboral, hacer públicos sus reclamos.

Principalmente, reclamaban la incorporación al convenio telefónico. De este modo, pretendían mejorar sus condiciones de trabajo porque, básicamente, no tenían aguinaldo, vacaciones, trabajaban hasta 12 horas diarias y no cobraban una indemnización correspondiente a su actividad, debido a que poseían una libreta de fondo de desempleo por estar encuadrados dentro de la UOCRA.

Incorporando la técnica de observación participante, describiremos las acciones desplegadas, intentando reconstruir mediante una narrativa de los acontecimientos, las acciones colectivas que condujeron en el año 2010 a la formación de un sindicato.

En diciembre del año 2004, los trabajadores efectivos pertenecientes a Telefónica realizaron un paro pidiendo la reducción del horario de trabajo y un aumento salarial. Fue en este momento en el cual los trabajadores tercerizados intervinieron en un conflicto pero de manera tangencial: efectuaron una gran cantidad de reparaciones e instalaciones por pedido de Telefónica para mantener el servicio.

Dada la celeridad en la concreción de las órdenes en varias centrales telefónicas se les impidió la entrada. En la mayoría de los casos, los mismos empleados telefónicos no los dejaban entrar. De esta manera, se tensó aún más la relación, en muchos casos conflictiva, que mantienen los trabajadores subcontratados y los de planta como vimos anteriormente en el despliegue de las tareas.

Las fricciones cotidianas que se desarrollan entre distintos “tipos” de trabajadores en el ámbito laboral marca la segmentación de la fuerza de trabajo que se produce en los procesos de subcontratación.

Tomando en consideración como la mano de obra fue utilizada bajo condiciones de trabajo precarias en pleno auge de la instalación de Adsl y el reconocimiento colectivo del trabajo de “oficio” por sobre el trabajo individualizado, los trabajadores empezaron a organizarse gremialmente reconociéndose como “trabajadores telefónicos” y no como una rama de los obreros de la construcción¹³³.

Distintos delegados del sindicato Foetra Buenos Aires, comenzaron a apoyar y a organizar a los trabajadores con el propósito de ingresar al convenio colectivo de trabajo 547 /03 (Telefónica)¹³⁴. En distintas reuniones y asambleas llevadas a cabo por los trabajadores se vislumbraba como fue desarrollándose la organización de los trabajadores.

“Estábamos afuera esperando que llegue más gente para empezar la reunión y uno de los trabajadores empezó a hablar en voz alta. Dijo que tenían juntarse a los demás, que él en su obrador había logrado juntar 30 trabajadores; que se cuidaban de no tomar alcohol frente a los demás para que no digan que son vagos(...) Comenzó a irritarse y a increpar a los demás para que insistan a los demás en sus obradores (a los más jóvenes). Además, dijo que esté era su momento (el de los instaladores) ya que estaban pidiendo, en Clarín, instaladores (ingenieros electrónicos), que no dan abasto. Otro trabajador, que la vez pasada no estaba (tendría unos 45 años), despedido por Telefónica, decía que había hablado con gente del sindicato pero que no les interesaba realmente representarlos.

¹³³ Recordemos que estos trabajadores se encontraban encuadrados dentro del convenio de la UOCRA 227/93, para “obras de ingeniería telefónica”.

¹³⁴ También los trabajadores subcontratados por Telecom se sumaron al reclamo, pidiendo entrar al convenio colectivo de trabajo 567/03 E.

Los temas giraron en torno a la convocatoria: cómo se puede hacer para que vaya más gente y como concientizar a los trabajadores efectivos de la demanda de ellos. Y el otro gran tema fue a quien presentar un petitorio por el encuadramiento: si al Ministerio directamente o a Foetra”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados 21/2/06)

A las dificultades de organización se sumaban la falta de apoyo, en un principio, del sindicato Foetra Buenos Aires. La convocatoria de los trabajadores en los obradores era otro de los temas fundamentales y constantes de las reuniones, ya que ponía en peligro la concreción del reclamo.

“Uno de los trabajadores contó, en reiteradas oportunidades, que hubo un conflicto por falta de pago del subcontratista, que no era solvente, y que no podía pagar lo que les debía. (...) Lo que explico es que hablaron con la contratista, y esta les ofreció trabajo si se pasaban a trabajar directamente con ella, entre otras opciones como formar una cooperativa. Dijo que de 40 que eran, quedaron 10, y que se había cansado y no quería seguir más”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados 28/2/2006)

“(…) Se habló de la burocracia sindical y de que había que tomar acciones. Los trabajadores presentes decían que en los obradores era muy difícil juntarse porque todos se llevaban las órdenes y se iban, no era una fábrica. Además había mucha ignorancia sobre la experiencia gremial”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados 7/3/2006)

También estuvo presente el riesgo de abandono por parte de los trabajadores más participativos de la experiencia gremial. En efecto, después del primer mes de realizadas las convocatorias, ya eran pocos los trabajadores que acudían a las reuniones. En ese

momento, se comenzaron a hacer convocatorias no solamente a reuniones sino también a marchas y reclamos al sindicato.

“Lo que se habló: marchas en las que estuvieron; reuniones; cartas elevadas al sindicato. Pero, sobre todo, los trabajadores hablaron de comprometerse, del apoyo y la experiencia que tuvieron estos últimos meses y que antes (se refería a la gente nueva) pensaban que no iba a pasar nada. Hablaron también de un trabajador ya casi en edad de jubilarse y de lo importante que era el reclamo por su edad”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados 29/3/06)

Paulatinamente, los reclamos y la organización gremial de los trabajadores fueron tomando un carácter público que trascendía el ámbito de la asamblea: el sindicato y el Ministerio de Trabajo tenían conocimiento de su existencia debido a cartas y petitorios enviados por esta incipiente organización de los trabajadores. Y a su vez en los encuentros y asambleas iban participando trabajadores de otras actividades telefónicas, delegados gremiales y dirigentes del sindicato telefónico.

“(…) Cuando tomó la palabra uno de los dirigentes, dijo que estaba de acuerdo con los reclamos. Uno de los trabajadores les reclamó que no les dejaban entrar a los edificios. Los dirigentes se sorprendieron de eso y les dijeron que no había ningún problema. Después, propuso empezar por reclamar a las contratistas, y dijo que no le había gustado en las cartas que mandaron al sindicato de establecer diferencias entre los convencionales y los no convencionales.

Pero cuando se propuso hacer un paro y una movilización, los dirigentes hablaron con confusión y después salieron del salón. Se fueron antes de que terminara la reunión. Dijeron que “iban a estar todos despedidos si hacían una protesta”. (Participación en asamblea de tercerizados Nota de campo 7/04/2006)

“Los primeros que empezaron a hablar fueron los delegados gremiales. Se notó a las claras las diferencias internas, pero esta vez, incluso los dirigentes apoyaron al movimiento. Los trabajadores pidieron apoyo económico para la propaganda y que haya más difusión del reclamo en los obradores (...) Se notó que cada uno contó la historia de su lucha, pero que no aportó demasiado al movimiento”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados 21/4/2006)

“Se habló, sobre todo, de lo que se pidió en el Ministerio y lo que se iba a hacer en la reunión en el sindicato. Y de la posibilidad de que les ofrezcan un convenio intermedio”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados: 2/5/06)

Durante varios meses se desplegó una estrategia de concientización de la problemática sobre la terciarización, que no solamente comprendía el contacto institucional, también se informó a los mismos trabajadores telefónicos, específicamente, a los de planta. Se buscaba, en cierto modo, “visibilidad” de acuerdo con una actividad que se encuentra sumergida¹³⁵, y por ende, lejana a la negociación institucional.

“Durante la reunión se habló de fortalecer la organización con más firmas y más propaganda y de no dejarse estar porque el sindicato haya dicho que tomaba el conflicto (...) Se habló de hacer asados, partidos de fútbol y hasta un festival para juntar plata”. (Nota de campo. Participación en asamblea de tercerizados: 9/05/06)

¹³⁵ Cuando hablamos de sumersión nos referimos a la dispersión en el territorio de la actividad, a la ausencia de visibilidad del trabajo realizado y al ámbito o lugar de trabajo de difícil identificación. (Coller, 1997)

Esta publicidad interna se entendía conjuntamente con la toma de decisiones en asamblea. Dado que la dispersión de los trabajadores resultaba dificultosa a la hora de organizarse, la difusión del reclamo fortalecía la organización gremial.

De esta forma se intentaba sortear la pérdida o alteración de potencialidad conflictiva que conlleva el proceso de subcontratación (Ermida Uriarte, 2000), ante la creciente dispersión y segmentación de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores tercerizados a partir de esta publicidad, consiguieron participar de las asambleas en los edificios y centrales telefónicas por zonas, convocadas por los delegados y afiliados de Foetra.

Posteriormente, luego de reiteradas reuniones con representantes de Foetra, marchas al Ministerio de Trabajo y de difundir el reclamo, los subcontratados decidieron tomar una medida de fuerza: hicieron un paro de actividades junto con las asambleas en las centrales telefónicas.

Esta huelga basada fundamentalmente en el trabajo a reglamento y en negarse a realizar ciertas tareas relacionadas con el trabajo de las empresas terciarizadas, tomó la forma de una huelga atípica según la comprende Ermida Uriarte (2000b). De acuerdo con este precepto, el conflicto en el ámbito de trabajo se debe adaptar al sistema productivo, en este caso, a la subcontratación. Al ser éste el elemento dinamizador de las relaciones laborales por su papel compensador o equilibrador en la relación entre capital y trabajo, se requiere también una flexibilización práctica de la huelga.

A diferencia de la forma tradicional de una huelga de trabajadores “típicos” que se produce bajo la forma de una abstención de tareas en el lugar de trabajo, a la huelga que comprende una manifestación “atípica” se la define como “toda omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o de autotutela” (Ermida Uriarte, 2000b: 48) Esta huelga podríamos decir que adquirió una cualidad práctica o flexible que responde a las políticas flexibles de las empresas. En nuestro caso en particular, fue una respuesta a la flexibilidad externa que se realiza por medio de la subcontratación de personal y la sumersión de la actividad.

Durante esta huelga atípica que mantuvieron los trabajadores en las centrales telefónicas, se sucedieron incidentes como el impedimento de ingreso a los empleados efectivos o directamente expulsarlos.

Después de intensas negociaciones y conflictos en las centrales, transcurridos más de 30 días, se destrabó el conflicto. El Ministro de trabajo, Carlos Tomada, dictó una resolución firmada por la empresa Telefónica, que contempló: un plazo de doce meses para que se negocie un nuevo convenio colectivo de trabajo que comprenda la situación de los trabajadores tercerizados (dos mil trabajadores de empresas contratistas), según se estableció en la resolución ministerial 1043; el 70 por ciento del pago de los salarios caídos durante el conflicto; derecho de afiliación a Foetra con retención de la cuota sindical por boleta de sueldo; y acceso a los programas de capacitación y entrenamiento para los trabajadores de terceros¹³⁶.

6.2.3 LA MEMORIA GREMIAL

Las luchas y reclamos impulsados por un grupo de trabajadores pueden actualizarse de diferentes maneras. Ya no sólo como memoria del trabajo, sino como memoria de luchas y reivindicaciones.

Los acontecimientos y reclamos colectivos sucedidos durante el año 2006, permanecieron presentes en la memoria del grupo de trabajadores subcontratados. Dado que siguieron trabajando bajo las mismas condiciones -con algunas salvedades- aunque continuó el descontento por la constante precariedad laboral.

En el transcurso de estos años, 2006-2010, se fue consolidando un espacio de memoria, que, como sostiene Hallwachs (2004), brinda un marco de contención en la medida que se reconoce algo familiar. El oficio y la memoria colectiva que este encierra, forman gran parte de ese reconocimiento. No obstante, el espacio laboral se fue conjugando con el espacio público, en donde se representaban los emblemas de los reclamos de los trabajadores.

¹³⁶ Comunicado 644, Foetra Sindicato Buenos Aires.

Las marchas, por ejemplo, desde el Obelisco al MTE y SS, como la presentación de peticorios, posibilitaron que los trabajadores subcontratados pudieran convertirse en interlocutores válidos dentro de las relaciones laborales. Esta experiencia de lucha manifestada en el espacio público, ha permanecido en la memoria de un gran número de trabajadores.

De este modo, han venido construyendo el recorrido de su propia historia. En primer término, desde el año 2006 en el cual se arribó a un acuerdo con el MTE y SS, la falta de soluciones e incumplimientos hicieron que el grupo de trabajadores continuara organizado. Desde el año 2007 en adelante, pese al acuerdo firmado, no se ha llegado a formalizar un convenio con mejores condiciones laborales para los trabajadores tercerizados.

Desde ese momento, Foetra ha ido avanzando en el ingreso de trabajadores tercerizados a los CCT vigentes con las empresas Telecom y Telefónica de Argentina (567 y 547 del año 2003), logrando reencuadrar alrededor de 1500 trabajadores de empresas como Arnet, T-Gestiona y Movistar (El Telefónico, 2011).

Sin embargo, las demandas de los trabajadores tercerizados encargados del mantenimiento de plantel externo, fueron postergadas¹³⁷. Y sumado a la falta de solución de la problemática laboral, fueron sucediéndose despidos y persecuciones en los obradores en donde se reporta el trabajo. Ante este nuevo contexto, durante el año 2010, los trabajadores decidieron realizar nuevas marchas y reclamos junto con la búsqueda de mayor representación con la presencia de delegados en los obradores.

Siguieron reuniéndose y realizando marchas que recuerdan los acontecimientos del año 2006. Y ante la falta de respuestas, decidieron formar el sindicato UETTeL¹³⁸. Este se ha

¹³⁷ Inclusive fue renovado el convenio de la Uocra del año 1993 por el CCT577/10 para para “trabajadores de la construcción de obras de redes de acceso, distribución y transporte”. De este modo se actualizó y amplió el alcance de la actividad del personal afectado, de “obras de Ingeniería Telefónica”, pasó a “Obras de Redes de Acceso, Distribución y Transporte a servicios complementarios de antena comunitaria, circuitos cerrados, mixtos, internet, datos, sonido, imagen ó ambos, telefonía y demás servicios adicionales, así como a nuevos servicios a desarrollarse en futuro” (Felice, Gomez, Greppi y Kubisen, 2011)

¹³⁸ El sindicato UETTeL (Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones) con Inscripción N° 1.402.029/2010, logra la representación de los trabajadores tercerizados.

encontrado en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), y ha comenzado a desarrollar la actividad sindical por medio de delegados en los obradores de las empresas subcontratistas del sector.

Como resultado hubo un principio de solución a comienzos del año 2011, cuando se firmaron dos Actas distintas para los trabajadores tercerizados tanto de Telecom como de Telefónica. El MTE y SS y Foetra se comprometieron, entonces, en abrir el ingreso a planta permanente. No obstante, han surgido diferentes inconvenientes asociados a la falta de requerimientos necesarios para el acceso (edad, nivel de instrucción, aptitudes físicas, etc), junto con conflictos por despidos en los obradores y accidentes laborales de gravedad en el ámbito de la subcontratación. Estos acontecimientos constituyen algunos de los principales desafíos que deben enfrentar los trabajadores en la actualidad.

Como respuesta, se siguen sucediendo actualmente, manifestaciones en las zonas del conurbano más conflictivas como así también en otras provincias del país (existen trabajadores que realizan tareas similares, y son representados por UeTTel), adquiriendo el conflicto, una dimensión nacional. Las respuestas han sido disímiles en cuanto a reincorporaciones o logros, pero con mayor certeza se puede afirmar que se ha constituido una organización gremial consolidada de trabajadores subcontratados.

* * *

En este Capítulo, relatamos la experiencia y las acciones colectivas de los trabajadores pertenecientes al plantel externo de Telefónica de Argentina. Destacamos sus condiciones de trabajo desde una perspectiva cualitativa y señalamos, a nuestro entender, los factores o motivos que produjeron la asociación entre los trabajadores.

De este modo descubrimos que el valor del “oficio” en el trabajo, se constituyó como una defensa ante las precarias condiciones de trabajo. Además, describimos las acciones colectivas desde la perspectiva de la toma de decisiones en asamblea.

Posteriormente a los primeros conflictos desarrollados durante el año 2006, nos interesamos en la memoria gremial del grupo de trabajadores, que volvió a manifestarse en el año 2010. Luego de distintas negociaciones, finalmente los trabajadores formaron

el sindicato UeTTeL, que marcó el inicio del proceso de institucionalización de las demandas de los trabajadores.

En el Capítulo VII, ampliaremos la mirada hacia otras investigaciones similares, en cuanto a las acciones colectivas y conflictos de trabajadores subcontractados. De esta manera, trataremos de encontrar una lógica de la acción para comenzar a discutir algunas cuestiones en lo referente al modelo sindical.



CAPÍTULO VII

LAS ACCIONES COLECTIVAS CONTRA LA PRECARIZACIÓN LABORAL: UN LABORATORIO SINDICAL

7.1 LA SUBCONTRATACIÓN INTERNA Y LA ORGANIZACIÓN A NIVEL DE BASE EN EL LUGAR DE TRABAJO

En el Capítulo anterior describimos no sólo las condiciones reales de trabajo de los trabajadores subcontratados pertenecientes al Plantel Externo de Telefónica de Argentina, sino también, sus acciones colectivas y conflictos que derivaron en la formación de un sindicato.

De la mano de la conflictividad sindical y la negociación colectiva, desde el año 2003, a través de demandas por incrementos de salarios o mejores condiciones laborales, fue que resurgieron este tipo de luchas protagonizadas por comisiones internas y trabajadores precarizados.

A partir hemos realizado un análisis de diferentes investigaciones que estudiaron conflictos recientes vinculados con la temática de subcontratación y la tercerización. Los casos que abordaremos presentan la singularidad en torno a la lucha contra la precariedad laboral. Dado que el relevamiento considera estudios realizados por diferentes investigadores estamos limitados a la perspectiva priorizada por ellos y no todos, obviamente, presentan el mismo tipo de enfoque o metodología. Pero puede obtenerse de ellos factores comunes que nos permiten profundizar la problemática que estamos analizando (los estudios tomaron una estrategia cualitativa de análisis).

Los primeros casos analizados están dirigidos a la lucha en contra de las consecuencias de la precarización laboral, por la implementación de la subcontratación de personal al interior de las empresas. Recordando lo revisado en el Capítulo III: “comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de

otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada” (Iranzo y Leite, 2006: 404).

>Un primer estudio (Barattini, 2009; Barattini y Pascual, 2011), se propone reconstruir experiencias de carácter sindical de trabajadores precarizados *desde abajo* y no a nivel de las direcciones de los ámbitos más generales y agregados. El sindicato analizado es el SiMeCA (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes). Estos trabajadores desarrollan una actividad que consiste en realizar trámites y/o entregas en moto o en bicicleta, a empresas que tercerizaron el servicio a una agencia que media en la relación capital-trabajo. La actividad de la mensajería prosperó en los años '90, al amparo de los procesos de tercerización, deterioro y encarecimiento de los sistemas de correo postal, aunque también experimentó un crecimiento importante en la recuperación económica posterior al año 2002.

El sindicato posee 1300 afiliados, y como es una actividad no regularizada (una gran parte de los trabajadores no están registrados y trabajan a destajo), no hay estadísticas oficiales que den cuenta de la problemática del sector. El Simeca estima que existen 5000 trabajadores, siendo la mayoría jóvenes entre 18 y 35 años sin una experiencia gremial directa.

Como el espacio de trabajo es la calle, son proclives a los accidentes de tránsito. El deterioro y el mantenimiento de la herramienta de trabajo corre por parte del trabajador: la bicicleta o la motocicleta.

Cuando los agencieros pretenden regularizar la situación de alguno de estos trabajadores se produce una disputa sindical entre los gremios de camioneros, pasteleros, y comercio. Como respuesta a este conflicto, el sindicato empieza a conformarse como tal en el año 1999. El acontecimiento que le brindó visibilidad a la organización fueron los días 19 y 20 de diciembre 2001, que marcaron la crisis social y económica más grave que vivió el país. En esas jornadas, los trabajadores motociclistas tuvieron una participación clave en atención a las víctimas.

Se logró, luego esos años, tener una inscripción simple como sindicato, es decir, interina, hasta adquirir personería gremial, y una de sus banderas de lucha fue el blanqueo de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo y recomposición laboral.

Distintos conflictos internos al grupo de trabajadores activo en Capital Federal comenzaron a sucederse desde el año 2004, cuando ante el blanqueo de los trabajadores propiciado por el gobierno nacional, estos eran afiliados a otros sindicatos. Ante este panorama comenzaron a demandar por la personería. Este proceso se desarrolló a través de marchas contra el trabajo en negro y utilizando las inspecciones laborales para ejercer presión. Los militantes del sindicato sostenían que, si en sus orígenes se consideraba una actividad atractiva para aquellos jóvenes de sectores medios que compatibilizaban sus estudios con la moto, hoy aparece la idea de oficio, y la transitoriedad y la alta rotación que siempre existió en la actividad, comienza a extenderse en el tiempo.

Finalmente, la CTA le ha brindado apoyo financiero, funcionan en su local, difunden la experiencia y puntualmente se ha elaborado un acuerdo con ATE y CTERA¹³⁹ para que SIMeCa ofrezca una obra social a sus afiliados.

>El segundo caso que presentamos (Montes Cató y Ventrici, 2007 y 2010), muy diferente, tanto en lo ideológico cuanto en las estrategias de lucha corresponde a la acciones realizadas por el cuerpo de delegados del subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires.

En pos de comprender los reclamos de los trabajadores, es preciso señalar algunas medidas que tuvieron lugar al momento de la privatización del servicio al principio de los años '90.

En primer término, la privatización produjo un impacto directo en la plantilla: la dotación se redujo a 3643 en 1991, y a menos de 2129 empleados en 1994. Si bien la política de incorporación de personal fue variando con el tiempo se verifica una

¹³⁹ Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.

constante que fue la disminución de la edad de los nuevos trabajadores, con baja o nula experiencia laboral.

En segunda instancia, de la mano de la reducción de personal, se subcontractaron y tercerizaron algunos servicios que estaban bajo la órbita estatal: la limpieza o el personal de seguridad, por ejemplo.

Dicha tercerización significó, según los investigadores que analizaron el caso, un proceso de individualización de las relaciones laborales, entendido como una estrategia de descolectivización tanto en el plano contractual y en el plano intersubjetivo, con el objeto de dismantelar el sustrato colectivo de las relaciones del trabajo.

Los trabajadores tercerizados poseen condiciones más precarias en cuanto a salario, beneficios sociales y ritmos de trabajo¹⁴⁰, aunque, en realidad una parte importante de las empresas tercerizadas pertenecen a la misma sociedad a la cual se adjudicó la concesión.

En el año 2006, una comisión interna del cuerpo de delegados comienza a manifestar una ruptura con el gremio, la UTA (Unión Tranviarios Automotor), lo cual también se evidencia a través de la elección de una mayoría de delegados que no responden al sindicato. Ese mismo año proponen, además, un Convenio Colectivo de Trabajo alternativo que se encuentra aún en discusión.

En el año 2007, los trabajadores de la empresa Taym (limpieza de andenes y vagones), lograron el reencuadramiento sindical de su actividad por el CCT de la UTA. En 2008, el personal de Servisud (limpieza de baños), también pasa a formar parte de la UTA en la categoría de peón general.

De acuerdo con los analistas, este conflicto es tributario de los que habían sido llevados a cabo por los boleteros, trabajadores de tráfico (guardas y conductores) y mecánicos de los talleres de material rodante desde 1996 (conflicto por despidos individuales y

¹⁴⁰ La jornada de trabajo, por las condiciones de medio ambiente, debería ser de 6 horas. Estas son actividades reconocidas como insalubres.

colectivos), en lo que hace a la solidaridad entre los trabajadores de distintas empresas. Y el aspecto excepcional de esta experiencia es la convivencia de una suerte de frente político de diferentes corrientes ideológicas. Esto es lo que permitió revertir las precarias condiciones de trabajo.

En síntesis, la consolidación progresiva de esta experiencia tuvo siguientes resultados: la lucha por sus reivindicaciones ha sido especialmente diversa y abarcativa de diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, incluyendo desde la demanda salarial (obteniendo aumentos muy por encima del promedio), la modificación de los criterios de ascenso, el mantenimiento de la infraestructura del servicio, la incorporación de los trabajadores de empresas tercerizadas al convenio colectivo del sector y la histórica recuperación de la jornada reducida (6 horas) por insalubridad.

> Un tercer caso estudiado, lo constituye el de los trabajadores de la planta Tenaris-Siat ubicada en la localidad de Avellaneda (Wyczykier y Barattini, 2011). Esta forma parte de un conglomerado siderúrgico multinacional, aunque con base en la Argentina, que se dedica a la fabricación de tubos con y sin costura. La firma en donde se desarrolla el conflicto fue objeto en el año 1986 de un proceso de privatización que la vinculó directamente al grupo empresario Techint. Hacia fines de los años 80 y a lo largo de la década de los '90, el plantel de trabajadores fue afectado por los procesos de tercerización de actividades anteriormente desarrolladas por trabajadores efectivos de la empresa (un 30% aproximadamente del plantel estuvo conformado por trabajadores con modalidades de contratación a tiempo determinado) cuyos tiempos de permanencia en la planta habría llegado a superar los dispuestos por la regulación laboral así como el de las contrataciones eventuales a través de las agencias de empleo temporario.

Durante los años '90, se tornó cotidiana la convivencia en la planta de trabajadores estables, contratados y tercerizados, y los delegados y trabajadores más activos gremialmente, comenzaron a problematizar estas diferencias dado que el colectivo de trabajadores de Tenaris Siat, poseía una importante tradición gremial.

Un punto de inflexión fue el año 2001, cuando se produjo la renovación de la comisión interna de delegados. Luego del despido de los trabajadores más activos sindicalmente,

las disputas contra la precariedad al interior de la fábrica fueron jerarquizadas en el conjunto de demandas y acciones que emprendiera el nuevo cuerpo de delegados.

Se generó una actividad progresiva y continua de concientización de los trabajadores, especialmente contra la modalidad de contrato por agencia. Entre las medidas llevadas adelante en el lugar de trabajo, se destacan algunas encaradas conjuntamente por los contratados y los efectivos para igualar los ingresos salariales, y para reivindicar derechos de unos y otros.

Para ello, los trabajadores ejercieron presión sobre la empresa con la amenaza de quite de colaboración (no realización de horas extras), la realización frecuente de asambleas, la asistencia mayoritaria de este colectivo de trabajo a la sección de la Unión Obrera Metalúrgica – UOM- Avellaneda para exigir su intervención y apoyo ante los pedidos de efectivización de los trabajadores contratados.

La empresa fue paulatinamente otorgando concesiones, de acuerdo con los planteos del colectivo laboral en variadas situaciones, hasta 2008 cuando no aceptaron más demandas. Con el apoyo en este caso de la seccional de la UOM correspondiente, y realizando medidas para que el conflicto trascendiera de los muros fabriles hacia fuera, lograron dictámenes favorables a sus reclamos. De todos modos, y en ante estas demandas, la empresa no reincorporó a los 20 trabajadores que habían inspirado estos reclamos.

La renuencia de la empresa a estas reincorporaciones, alegando la eventualidad de la tarea, y el desgaste progresivo del colectivo laboral¹⁴¹, imposibilitaron que el conflicto concluyera favorablemente en función de los reclamos de los trabajadores.

>Un cuarto estudio también aborda una problemática en el sector industrial (Wyczykier y Barattini, 2011). La planta de Siderar, perteneciente al mismo grupo empresario tratado, dedicada a la elaboración de productos siderúrgicos, ubicada en el partido de Morón, Provincia de Buenos Aires, atravesó en los años 90 un proceso similar al caso anterior. Hacia mediados de aquella década, esta planta mediana había encarado un

¹⁴¹ Durante varios meses los trabajadores de la planta desarrollaron un sistema de auto suspensiones rotativas para permitir que los contratados no perdieran sus puestos de trabajo.

proceso de tercerización de parte de las actividades laborales que anteriormente realizaba plantel efectivo con una relación directa y no mediada con la empresa¹⁴².

Desde fines de la década de los '90, los delegados de la CI (comisión interna) comenzaron a preocuparse por las condiciones de precariedad laboral al interior de la planta. Con base en esta situación, una de las primeras medidas encaradas por el cuerpo de delegados fue motorizar un proceso de organización gremial de los trabajadores tercerizados, comenzando por la inclusión de los mismos bajo el convenio de la Unión Obrera Metalúrgica, dado que, hasta ese momento, la afiliación sindical y el convenio de trabajo de los mismos era diferente, estando asignados algunos trabajadores bajo el CCT de la UOCRA, que tienen salarios menores a los de la industria metalúrgica. Este proceso supuso no solamente la presión de la CI a la empresa, sino sobre todo, llevar adelante un proceso de concientización y socialización política interna en el colectivo de trabajo encarado fundamentalmente por los delegados y algunos trabajadores más activos de la planta. Ello fue altamente significativo y logró revertir la percepción de la mayoría de los trabajadores estables hacia los trabajadores de las empresas tercerizadas como “empleados de segunda”.

Otra acción emprendida por los delgados de Siderar fue la promoción de la organización gremial interna de los trabajadores tercerizados, a través del nombramiento de delegados, y la dinamización al interior de alguna de estas empresas, de la metodología de las asambleas. Ello incentivó una serie de cambios y la obtención de ciertos beneficios y demandas postergadas para estos grupos de trabajo. Entre ellas se destaca el acceso a refrigerio, ropa de trabajo, elementos de seguridad, mejoras de salario y la no realización de ciertas tareas laborales. Estos reclamos se produjeron tanto hacia las empresas tercerizadas como hacia Siderar, a la cual se la considera solidariamente responsable de las condiciones de trabajo de todos los que integran la planta.

Así, los contratados, que habían logrado algunas mejoras salariales y de sus condiciones de trabajo, con el traspaso al convenio metalúrgico, apoyaron las acciones de protesta que los trabajadores efectivos de SIDERAR habían emprendido puertas afuera de la fábrica para reclamar por un incremento de sus salarios. Adicionalmente, se logró que

¹⁴² Las empresas tercerizadas se dedican a las tareas de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje, comedor, seguridad.

las empresas que tercerizaban sus servicios en Siderar, a pesar del cambio de firma, mantuvieran la antigüedad de los trabajadores.

En efecto, con la renovación del cuerpo de delegados, y el ingreso de una camada de jóvenes trabajadores a la acción sindical en el año 2002, la situación de los precarizados comenzó a revertirse en la planta, conformada hacia fines del 2007 por unos 200 trabajadores efectivos, y 100 tercerizados que lograron alterar algunas de las condiciones de trabajo que vulneraban su situación laboral

>Un quinto estudio en una planta industrial, en correspondencia con los anteriores (Wyczykier y Barattini, 2011), se basa en el colectivo de trabajadores de Dana Spicer ubicada en la localidad de Grand Bourg, Provincia de Buenos Aires. Esta forma parte de un entramado multinacional que produce autopartes para el sector automotriz. El plantel está conformado por 600 trabajadores que producen ejes diferenciales e insumos para servicios pesados. Esta fábrica se nutrió fundamentalmente para la producción a lo largo de los años 90 de una parte de trabajadores con contrato efectivo, y otra parte con contratos a tiempo determinado de entre 3 y 6 meses de duración, pero que podían extenderse un tiempo mayor a lo favorecido legalmente.

Los trabajadores de la empresa DANA estimularon desde el 2001 hasta el 2008 (año en que fueron despedidos por la empresa los trabajadores más activos gremialmente) una serie de reivindicaciones y demandas en torno a las condiciones de contratación.

En el año 1998 ingresó una camada de jóvenes trabajadores que concibieron progresivamente la posibilidad de generar una serie de cambios en las condiciones de trabajo que habían predominado hasta ese entonces en la empresa. En una significativa proporción de empresas industriales, resultaba habitual la contratación de trabajadores de entre 20 y 30 años de edad por tiempo delimitado – entre 3 y 6 meses - siendo para aquellos muy dificultosa la oportunidad de permanecer como efectivos en el puesto de trabajo. Incluso, se percibía cotidianamente la rivalidad entre compañeros de trabajo estables y contratados.

A partir del año 2001 esta situación comenzó a revertirse con el cambio de los integrantes de la CI, y el ascenso de nuevos delegados y activistas gremiales que fueron

desarrollando un espíritu crítico y de vocación de cambio al interior de los muros fabriles, y que se fueron combinando con otros trabajadores de mayor antigüedad tanto de trabajo en la empresa, como en la actividad sindical.

Las medidas y acciones dinamizadas por este grupo en los primeros años del milenio actual estuvieron dirigidas a impedir el despido de compañeros contratados, las luchas salariales y la reactualización del convenio de trabajo de la empresa, logrando de esta forma la igualación del salario por hora sin importar la antigüedad de cada empleado. De este modo, se obtuvo la efectivización de los trabajadores jóvenes que fueron ingresando en camadas luego del año 2003, acompañando el incremento de la producción en la empresa. Hasta el año 2006 se habían incorporado 250 trabajadores, todos ellos en forma efectiva. Los despidos o la rotación dejaron de ser una experiencia habitual y natural en este establecimiento.

Por otra parte la CI estimuló y demandó a la empresa que todos los trabajadores de la planta fueran cubiertos por el convenio automotriz, en vistas de igualar condiciones de trabajo y de remuneración. La posibilidad de regular bajo el mismo convenio a las empresas tercerizadas – algunas de las cuales pertenecían a la UOCRA- se logró tras varias reuniones entre trabajadores y con la empresa, mesas de trabajo, asambleas, petitorios y sumatoria de firmas. Ello implicó un aumento significativo de la remuneración por hora para los trabajadores tercerizados.

Los logros fueron obtenidos progresivamente ante la amenaza de los trabajadores de llevar adelante un paro de las actividades, o de no trabajar horas extras. Ello en gran medida porque los gerentes de esta empresa habían asumido compromisos productivos con las cabeceras de la multinacional.

A partir del 2006, una conjunción de elementos conspiró contra la continuidad de las acciones de la comisión interna y los trabajadores: de una parte, cambiaron los gerentes de la empresa, optando los nuevos ingresantes por desarticular la organización de los trabajadores de base. Conjuntamente, y ello como un rasgo que puede extrapolarse a otras situaciones de comisiones internas, el SMATA, según denuncian los trabajadores, se había opuesto reiteradamente y a través de distintas estrategias a esta organización “desde abajo”. Incluso, el sindicato no acompañó a la CI y a los trabajadores en sus

demandas. En suma, se desataron una serie de situaciones conflictivas al interior de la planta y puertas afuera de la misma, que culminaron con el despido entre el 2007 y 2008 de 60 trabajadores, entre los que se encontraban aquellos políticamente más activos.

>El último ejemplo de empresas del sector industrial, en este caso alimenticia, lo constituye Kraft Food (Wyczykier, 2011). Actualmente es una de las compañías productoras de alimentos y bebidas más grandes del mundo. La empresa Nabisco llegó a la Argentina en 1981 y Kraft Foods en el año 1990, comprando varias empresas tradicionales de capital nacional (como Terrabusi, Cardbury (ex Stani), etc). Durante aquella década, ambas empresas comenzaron por separado un proceso de adquisición de empresas argentinas que culminó en el año 2000, cuando Kraft Foods adquirió Nabisco a nivel mundial, dando origen a la empresa Kraft Foods Argentina.

Esta empresa se especializa localmente en la elaboración de bebidas en polvo, galletitas, chocolates, premezclas, pastas y quesos. Un plantel de un total de 3.500 trabajadores integran las tres plantas industriales que conforman Kraft-Food Argentina, una de ellas ubicada en Gral. Pacheco, conformada hacia el año 2009 con un plantel de 2.600 trabajadores (60% mujeres y un 40% hombres).

Los trabajadores y trabajadoras de Kraft-Food se encuentran organizados en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA) conducido a nivel regional por Rodolfo Daer.

La comisión interna (CI) de la empresa Kraft-Food en Gral. Pacheco (anteriormente denominada Terrabussi) se encuentra desde el año 1991 representada mayoritariamente por delegados opuestos a la lista oficialista que encabeza Daer. A partir de 1992, el STIA impulsó la designación de “delegados congresales” para que actúen como representantes del sindicato a nivel de planta. En el año 2007 los trabajadores lograron imponer la elección de un cuerpo de 44 delegados por sector, organismo que no estaba reconocido ni por el sindicato ni por los empresarios.

La política de esta empresa a partir de la adquisición de Nabisco en el año 2001, fue la de nutrirse de un plantel de puestos claves ocupados por personal con contrato efectivo, incorporando el resto del personal a través de contratos eventuales. De este modo, se

designaban personas con mayor experiencia y calificación para el manejo de algunos procesos productivos críticos, quedando el resto del plantel conformado por operarios que desarrollaran tareas simples y de escasa calificación.

Si bien con la crisis del 2001/ 2002 la producción de alimentos en la empresa había sufrido un descenso, a partir de mediados del 2002 la producción retomó balances positivos que habrían de sostenerse hasta la actualidad. En este contexto, personal temporario y eventual que transitaba por la empresa comenzó a notar que los mecanismos de contratación y rotación de personal no se vinculaban con las oscilaciones en las demandas productivas, sino con una estrategia de gestión de los recursos humanos que ocultaba la existencia de puestos de trabajo genuinos y la posibilidad de efectivización del personal.

Las condiciones de trabajo, que de todos modos resultan problemáticas también para los trabajadores estables que denuncian accidentes de trabajo, problemas de enfermedades ocasionadas por el ritmo y el tipo de proceso productivo – entre otros elementos– adquirirían mayor virulencia en los trabajadores contratados por tiempo determinado. Estos tenían una intensidad de trabajo más importante así como mayores tareas y exigencias disciplinares en relación a los tiempos de trabajo como a los tiempos de descanso.

Las diferencias entre trabajadores estables y contratados se verificaba también en los montos salariales. Al ingresar en categorías mínimas, los trabajadores eventuales recibían un salario menor al de los estables con iguales tarea e incluso aquellas que correspondían a categorías salariales superiores.

Sin embargo, en el lugar de trabajo, no se observaba una división entre trabajadores estables y contratados, por el contrario, estaban atravesados por relaciones de sociabilidad y de cooperación tanto en el ámbito productivo como fuera del mismo.

Entre el año 2007 y el 2008 se sucedieron un conjunto de situaciones y medidas de protesta de los trabajadores contratados apoyados por los delegados de la comisión interna y progresivamente por parte de los trabajadores efectivos, en la búsqueda de su incorporación como trabajadores permanentes de KRAFT. Ello no se produjo sin

resistencias del personal de seguridad de la fábrica, ni departe de los congresales del sindicato que se hallaban en la planta, los cuales se habrían negado a responder por estos trabajadores en conflicto alegando que, al ser éstos de agencia, no correspondía a la organización gremial lidiar con esta situación.

Un paro de actividades en el turno noche contribuyó a revertir la situación de estos trabajadores contratados y efectivizarlos como personal de la empresa. Se menciona conjuntamente la toma del comedor en un conflicto por reincorporación de trabajadores contratados, y el aprovechamiento de una negociación en paritarias por salarios para movilizar a los efectivos, en una demanda colectiva, que incluyera mejoras económicas para unos, y estabilización laboral para los otros.

Con anterioridad a ello, algunas camadas de trabajadores con contrato por agencia primero, y con un contrato por tiempo determinado de fábrica después, fueron quedando efectivos. Si bien en estas ocasiones no se produjeron medidas conflictivas y de lucha explícita, la organización en el lugar de trabajo había estimulado asambleas gremiales, favoreciendo con ello un proceso de cuestionamiento y demanda sobre la situación y la condición de estos trabajadores.

Estas situaciones incentivadas por un proceso de desnaturalización que conlleva la generación de un sentimiento de hastío, y que en algunos casos se expresa en situaciones de conflicto y lucha manifiesta por parte de los trabajadores con contratos flexibles de fábrica y por agencia, reconoce una serie de dimensiones que se combinaron en esta experiencia – como en otras – para dar espacio a este conjunto de reivindicaciones. De un lado, el ingreso como trabajadores contratados de grupos de jóvenes que comenzaron a transitar o a consolidar sus experiencias de trabajo en un contexto de flexibilidad, eventualidad y precariedad contractual en un escenario caracterizado por mejoras sustantivas en la economía argentina, en el empleo, con una tendencia importante al crecimiento del empleo registrado. Muchos de estos jóvenes reconocían en los antecedentes conflictivos del 2001 un estímulo que planteaba un contexto diferente para pensar, a través de situaciones de lucha, la trasmutación de su condición laboral vulnerable.

Para el año 2009, Kraft-Food en Gral Pacheco ya no contaba con ningún trabajador eventual contratado por medio de las agencias de empleo o por contrato a tiempo determinado directo de fábrica.

Todas estas experiencias muestran situaciones semejantes de uso de la tercerización no como un mecanismo genuino vinculado con necesidades de los sistemas de producción, sino como práctica sistemática de subcontratación al sólo efecto de reducción de costos (ya sea presentes o futuros, evitando el costo de indemnizaciones, etc)¹⁴³. Otro factor común en las experiencias fue el rol significativo de las Comisiones Internas, la representación de base de los trabajadores en el lugar de trabajo. Mientras el Sindicato como tal se comportó de disímil manera en cada uno de los casos. Por último, este proceso de división y separación entre el nivel de base y la cúpula, no es nuevo en la historia sindical argentina como describimos en el Capítulo I.

7.2 LAS ORGANIZACIONES CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES: LAS RESPUESTAS FLEXIBLES

En el marco del sector de Telecomunicaciones, distintas organizaciones de trabajadores se han manifestado contra la precariedad laboral. Aquí citaremos dos casos además de nuestra propia experiencia de investigación relatada en el Capítulo VI, con el objeto de visualizar y comprender el origen de los conflictos, sus motivos, cómo se desarrollan y cómo se organizan los trabajadores.

>El primero de ellos, una investigación desarrollada por Silvia Garro (2004), da cuenta de las respuestas por parte de trabajadores telefónicos a la precarización laboral en su carácter de *pasantes*. De este modo, se analizó el vínculo entre el sindicato telefónico Foetra – Buenos Aires y los pasantes: una relación distante y plena de suspicacias.

Simultáneamente a la contratación masiva de pasantes en el sector de tráfico¹⁴⁴ durante la década de los '90, la desconfianza se daba por el creciente proceso de individualización de las relaciones laborales fomentado por las empresas (Telefónica y

¹⁴³ Recuérdese también la subcontratación espuria descrita en el Capítulo III.

¹⁴⁴ En su mayoría, este sector representa las tareas de atención al cliente de manera telefónica y en call centers.

Telecom de Argentina, principalmente), por las divisiones internas al sindicato y la percepción por parte de los trabajadores, del deterioro de las condiciones de trabajo al momento de efectuarse las pasantías¹⁴⁵, sin ninguna acción por parte de la dirigencia sindical.

Además, los pasantes poseían una relación tensa con los trabajadores efectivos, ya que elevaban el piso de productividad de éstos por las diferencias en el costo de contratación y también porque trabajaban más rápidamente y se subordinaban con mayor facilidad a las directivas de los empresarios. En este sentido, la lógica de fragmentación impulsada por las empresas había funcionado.

Al no poderse registrar una causa primigenia de manera lineal, el punto de partida de los reclamos colectivos de los pasantes se dio cuando, en ciertos momentos del año 1999, algunos pasantes comenzaron a reconocerse como trabajadores y a reclamar ese reconocimiento a sus propios compañeros pasantes, a los otros trabajadores, y a la organización sindical, es decir, a través de los primeros contactos con los delegados.

En una primera manifestación en una Oficina de Telecom, posteriormente, la empresa despidió a 14 trabajadores. Después de los despidos comenzaron a circular distintos boletines que daban cuenta de que los call centers eran sostenidos por los pasantes.

De esta manera, en el año 2000 el sindicato Foetra Buenos Aires, suscribe un acta con Telefónica, en donde la empresa se compromete a pasar a planta permanente a 500 pasantes. En este año, los trabajadores comenzaron también a relacionarse con diversas corrientes y partidos políticos de izquierda.

En el 2001, ante un nuevo cese de los contratos, se produjo un estado de asamblea permanente, por la reincorporación. Y en el año 2002, las asambleas se multiplicaron, tomando la consigna “tocan a uno, tocan a todos”. En este mismo año, se pidió la efectivización de los trabajadores contratados y pasantes respetando la antigüedad, el pago de conceptos salariales adeudados y el depósito de los aportes previsionales no realizados.

¹⁴⁵ A partir del decreto 340/92, se comienza a implementar el sistema de pasantías. De los 2905 trabajadores de tráfico, 1683 eran pasantes.

No obstante, el momento de inflexión se produjo en el año 2003, cuando los telefónicos efectivos plantearon una recomposición salarial, comenzando a tomar conciencia sobre como los conflictos podían pensarse de forma unificada. Y con diversas acciones, apoyaron a los pasantes fuera de convenio.

El trabajo concluye que el principal factor que posibilitó el apoyo sindical fue la pluralidad en la conducción, la democracia interna presente en la institución, y una estructura sindical de base sólida. Y el proceso, que llevó a la acción gremial es denominado por la investigadora, como el “de la desconfianza a la confluencia”.

>Otro estudio realizado sobre trabajadores de las telecomunicaciones (Abal Medina, 2011), se centra un grupo amplio: los trabajadores de call centers. Como vimos este grupo se encuentra excluido de la negociación del sector, dado que en su mayoría se encuentran encuadrados en el sindicato de Comercio¹⁴⁶ (FAECyS). Y muchos de estos centros de atención de llamadas se encuentran tercerizados o deslocalizados (de manera *off shore*, en distintos países).

El análisis se dedica a describir y problematizar el entramado de resistencias y modos de politización en distintas experiencias activistas. Con dicho propósito, se han realizado entrevistas y observaciones en jornadas y otras modalidades de lucha y resistencia.

En primer lugar, se describe como el abaratamiento del costo laboral tras la devaluación del año 2002, y los subsidios y exenciones estatales han posibilitado la proliferación de los Call centers en la Argentina: Action Line, Teleperformance, Atento, Teletech, Apex, entre otros. Córdoba, por ejemplo, como zona “amigable” para el inversor extranjero ha incentivado su localización a través de la extensión de Ingresos Brutos, Sellos e Inmobiliario. Tucumán, también, para favorecer el empleo juvenil, decidió pagarles partes del sueldo al personal contratado, durante los primeros meses.

En segundo lugar, en cuanto a las formas de organización del trabajo, se identifica un dispositivo empresario común a los Call centers definido como esquilmación inmediata:

¹⁴⁶ Sin embargo, los telemarketers que pertenecen a Telecom de Argentina han negociado distintos CCTs en varias regiones del país: 538/03, 576/03 y 724/05.

infantilización del trabajador¹⁴⁷, ilegibilidades¹⁴⁸, tiempo estrujado y control extendido¹⁴⁹, trabajador frontón¹⁵⁰ y colectivos parcelados y perecientes¹⁵¹.

Ante estas condiciones adversas de trabajo se produjeron a partir del año 2002, distintas formas de organización. En primer término, rastreando sus orígenes, existe un vínculo entre los acontecimientos de la crisis del 2001 y la conflictividad laboral en los call centers. Se abre en este período, la posibilidad de politizar la experiencia de precarización laboral, de “hablar”. Sin embargo, el activísimo que se fue forjando, tuvo que adaptarse a un medio hostil que persiguió a sus activistas. La experiencia del call center de Atento, en la cual se constituyó una organización que apoyó el sindicato Foetra Buenos Aires para el encuadramiento de los trabajadores, fracasó en las negociaciones, y los trabajadores participantes, fueron aislados y despedidos.

Este hito posibilitó que se sucedieran otras organizaciones pero con la salvedad de que actuaban prácticamente de manera clandestina y sin el apoyo de sindicatos. De este modo, se organizaron paros (cuelgues de vincha) y escraches. Estos se generan de acuerdo con intercambios por medio de blogs, foros y páginas de internet, cadenas de mensajes que desenmascaran las prácticas laborales. Pero cuidando de no usar nombres propios y evitar que las empresas los identifiquen. En esta modalidad de organización poseen un papel relevante los renunciados y despedidos, que desde afuera pueden convertirse en los principales activistas (las coordinaciones funcionan con un alto nivel de ausentismo).

No obstante las dificultades que presenta la organización gremial, la investigación confirma su continuidad en el tiempo. Lo cual le permite concebirse como un terreno

¹⁴⁷ En el momento de ingreso se propaga la imagen de un trabajo divertido asociado al disfrute de fiestas organizadas por las empresas, es decir, se realizan ciertos rasgos adolescentes en detrimento de las responsabilidades adultas.

¹⁴⁸ La empresa además de tercerizadas y deslocalizadas, fragmentan sus razones sociales. La ilegibilidad se extiende al salario de los trabajadores, habilitando diversas ilegalidades: la mayoría de los trabajadores cobra por hora y no están mensualizados como correspondería a la norma convencional.

¹⁴⁹ Control de llamadas efectuadas (resultados) por los trabajadores, por parte de los supervisores, vigilancia también a través de encuestas al cliente y de las casas matrices del call center.

¹⁵⁰ Esperas, desviaciones y derivaciones, reiteradas confirmaciones de datos ante llamadas de reclamo por parte de los clientes.

¹⁵¹ Trabajo parcelados y pereciendo a gran velocidad: las renuncias y los despidos alteran la composición de sus integrantes.

para la representación sindical, por ejemplo, a través de delegados que canalicen los reclamos por mejores condiciones de trabajo.

7.3 LAS CLAVES ORGANIZATIVAS: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA

En primer término, estas nuevas asociaciones gremiales se pueden vincular conceptualmente con algunas pautas de las teorías de la acción colectiva¹⁵² (Touraine, 1991; Melucci, 1999; Jelin, 1985; entre otros). Sydney Tarrow (1997) trae a colación como el problema de la acción colectiva se manifiesta en el cómo de la organización. Es decir, cómo los organizadores resuelven el desafío de la coordinación social de grupos y redes de individuos diversos y dispersos en torno a una acción colectiva exitosa, en un determinado contexto político (Viguera, 2009).

La dispersión, la heterogeneidad de las inserciones ocupacionales, incluso, dentro de una misma empresa o actividad, como vimos, vendrían a minar las posibilidades de asociación colectiva. No obstante, a pesar de estas condiciones laborales, han surgido nuevos sujetos colectivos en torno al trabajo.

Por ende, resulta relevante, por ejemplo, analizar cómo las redes sociales se constituyen en el punto central a la hora de explicar la participación individual en la acción colectiva, en su carácter disruptivo, contencioso, no convencional y sostenido en el tiempo. Cabe aclarar también, que la acción colectiva no emerge naturalmente de la existencia de un conflicto o antagonismo estructural, y que el sentido de la misma y sus alcances son producto de una construcción compleja que requiere ser explorada de acuerdo con cada caso en particular (Viguera, 2009).

Partiendo de una interpretación primaria de las acciones gremiales presentadas, podemos obtener un esbozo de una nueva dinámica social de los sindicatos o, en principio, comisiones internas. Principalmente, resulta pertinente señalar que las formas precarias de trabajo no se eternizan por el hecho de desarrollarse de manera inestable, insegura e individualizada como vimos en el Capítulo III. Y por otra parte, también

¹⁵² La siguiente conceptualización pertenece a un artículo en donde analizamos las singularidades de distintas respuestas sindicales propias de trabajadores en posición de subcontratados (Ynoub, 2010).

existe una historicidad, una conexión en los distintos casos entre los conflictos suscitados en la década de índole defensiva (como señalamos en el Capítulo III) y el proceso por el cual se fueron desplegando distintas acciones colectivas por parte de los trabajadores subcontratados.

Lo social puede ser descrito en determinados períodos como un desmembramiento de la sociedad, como una crisis del lazo social. Esto se puede evidenciar en problemáticas sociales como la fragmentación de viejas identidades, la atomización del tejido social o la propagación de conductas individualistas. En relación a las experiencias laborales, los procesos de tercerización y subcontratación pueden conducir a este tipo de desvinculación social. Sin embargo, las configuraciones de sentido se modifican (De Ipola, 1997) y lo social adquiere entonces una doble dinámica: una dialéctica expresada entre fases y procesos de descomposición y recomposición social (Svampa, 2008b).

En principio, pensamos que todas las acciones que describimos, parten de un *conflicto fundante*. Un reclamo o manifestación, que no necesariamente pertenece al grupo de trabajadores tercerizados, pero que los comprende. En los casos de los trabajadores telefónicos, pasantes y de plantel externo, se puede distinguir claramente esta cualidad: los conflictos protagonizados por los trabajadores efectivos les abrían posibilidades de organización y reclamo colectivo. Y los trabajadores del subte reconocen como antecedente el conflicto por despidos del año 1996. Mientras que en otros casos existe una particularidad con respecto a un contexto más amplio. Los acontecimientos críticos vividos en el país durante el año 2001, impactaron en la conciencia política de los trabajadores subcontratados: en el caso de SiMeCa, los mensajeros y cadetes en motos asistieron a las víctimas heridas en las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001; en el sector industrial, durante el mismo año, se fue gestando el proceso de renovación delegados que luego impulsaría las acciones colectivas contra la precarización laboral; y en particular, en el caso de los trabajadores de Kraft, muchos de los jóvenes reconocían en los antecedentes conflictivos del 2001, un estímulo que planteaba un contexto diferente para pensar, a través de situaciones de lucha, la trasmutación de su condición laboral vulnerable.

Estos conflictos se constituyen como distintivos dada la toma de conciencia sobre el valor del trabajo que se realiza y la posibilidad de defenderlo de manera colectiva. La

cualidad se refuerza, además, recordando que la concientización es percibida de esta manera por los trabajadores, dato posible gracias al abordaje cualitativo que las investigaciones han tomado.

Otra característica en común, a nuestro entender, se corresponde con las *formas y estrategias que las resistencias expresaron*. Lejos de ser huelgas “típicas” de fábrica, como por ejemplo la abstención de tareas, los reclamos se tornaron “atípicos”. La difusión, publicidad, y la solidaridad con otras organizaciones fueron factores prioritarios al momento de buscar visibilidad frente actividades que se desarrollan de manera sumergida o sin experiencia previa en la actividad sindical.

A pesar de la heterogeneidad de actividades en los casos presentados, la creatividad en los reclamos se constituyó como una clave para el éxito de las acciones. La publicidad fue una cuestión común, aunque luego las estrategias fueron variando de acuerdo a las demandas específicas¹⁵³.

Una cualidad que cabe señalar como un obstáculo de manera a priori, es que en variadas actividades de los subcontratados, el trabajo se realiza *en la calle*. Como un impedimento para la solidaridad entre los trabajadores, iría en contra de las posibilidades gremiales. No obstante, el trabajo en la calle labra la posibilidad de adquirir un oficio (en el capítulo siguiente profundizaremos este tema).

El oficio, como una característica particular en los trabajadores telefónicos y los cadetes, comienza a superar la debilidad contractual de las inserciones laborales precarias, a pesar de que los trabajadores no se ubican en un lugar común de trabajo o de su inestabilidad ocupacional. Algo que no se pensaba de esta manera dada la alta rotación en los puestos y la escasa promoción del aprendizaje o capacitación en los trabajos.

Los rasgos identitarios se pueden encontrar entonces en las tareas que son independientes de una dirección empresaria, siendo *la calle* el lugar donde se va moldeando un *saber-hacer específico*. El *cómo* hacer no sólo se constituye como un

¹⁵³ En el caso de los Call centers, quizás sea en donde más se han suscitado instancias creativas de protesta, a partir de teatralizaciones en la vía pública o escraches.

principio de identificación con el trabajo sino también como una manera de relacionarse con otros compañeros.

Y por último, también podemos señalar como los reclamos se desarrollan simultáneamente como parte de los *procesos de democratización al interior de los sindicatos*. A partir de un trabajo de base y una mayor participación por parte de los trabajadores en actividades gremiales se mejoran los canales de comunicación en cuanto a la realización de acciones conjuntas entre trabajadores pertenecientes a distintos gremios –o sin pertenencia sindical-: entre trabajadores efectivos y subcontractados se han podido evidenciar solidaridades a pesar de las diferencias. Como así también la convivencia de distintas corrientes ideológicas dentro de un mismo gremio tanto en los nuevos como en los de mayor tradición. Y también, los reclamos y la visibilidad de los trabajadores tercerizados pueden plantear la ruptura con el sindicato como en el caso de subterráneos, en la misma búsqueda de una mayor democratización.

Este contrapeso de poder y su distribución por parte de los representantes de las comisiones internas, nos acercan hacia los planteos sobre democracia sindical del Capítulo I y a los impedimentos para la organización colectiva de trabajadores que conviven con diferencias contractuales vistos en el Capítulo II. Las construcciones colectivas, a pesar de su inestabilidad, han disputado cierto control monopólico de las acciones que ejercen los dirigentes sindicales. También sostenemos la creencia de que la gestación de este tipo de acciones, en gran medida, tiene su epicentro en la producción, en la organización del trabajo. En el Capítulo siguiente, abordaremos en detalle cómo se establecen como nudo sensible, por ejemplo, en la defensa de derechos contractuales, y en términos de representatividad, en la búsqueda, también, de un nuevo encuadramiento sindical.

Las cualidades o características señaladas forman parte de los casos de resistencia presentados. No obstante esto, los reclamos colectivos contra la precarización laboral en el marco de la tercerización productiva se siguen multiplicando, y la sistematización y la profundización de los casos resulta ineludible en la comprensión del surgimiento de nuevos actores gremiales y en la reconfiguración de los modelos sindicales tradicionales.

* * *

En este último Capítulo, comparamos distintas experiencias colectivas de trabajadores subcontratados. Destacamos, sobre todo, investigaciones relacionadas con la subcontratación interna y la resistencia en los lugares de trabajo. Y también experiencias colectivas que han acontecido dentro del ámbito del Sector de Telecomunicaciones relacionadas, en varios casos, con la subcontratación externa.

Encontramos entonces cierta lógica o características comunes en las experiencias analizadas: un conflicto fundante; estrategias flexibles o atípicas de protesta; el oficio o el saber hacer como aglutinante ante la falta de un espacio común de trabajo; y el proceso de democratización al interior de los sindicatos.

Finalmente, las consecuencias de estas experiencias nos ayudarán a reflexionar sobre el denominado “modelo sindical, cuestión que retomaremos en las Conclusiones.



CONCLUSIONES

UNA BREVE SÍNTESIS DE LO ANALIZADO EN LA TESIS

En la Primera Parte de la presente tesis, planteamos y desarrollamos distintas vertientes históricas y teóricas. Analizamos, por ejemplo, como se fue configurando histórica y normativamente el modelo sindical argentino. Y cómo fueron emergiendo cuestionamientos y planteos teóricos, como los problemas de representación y representatividad y de democracia sindical. A su vez, a partir de ello, nos planteamos su relación con el momento histórico actual: estrategias ofensivas por parte de los sindicatos, nuevos actores gremiales y tipos de reclamos o contenidos negociados en torno a condiciones de trabajo, además de las demandas salariales.

Indudablemente, para que se produzcan este tipo de reclamos y negociaciones fue fundamental un contexto favorable a la acción sindical. En el Capítulo II, describimos como las políticas públicas laborales tendieron revertir los indicadores como la tasa de desocupación y que conllevaron a la promoción del trabajo decente. Dentro de este marco, los sindicatos tuvieron y tienen un rol significativo como dinamizadores de la negociación colectiva, tanto para elevar los pisos salariales como para negociar nuevos convenios.

En el Capítulo III, planteamos los cambios, también históricos, en primer término, en relación a dos dimensiones esenciales de las relaciones laborales en la Argentina: la conflictividad laboral y la negociación colectiva. Remarcamos, sobre todo, como los conflictos laborales a partir del año 2003 fueron tornándose ofensivos -por mejores condiciones de trabajo- a diferencia de la década anterior, en donde preponderaron los defensivos: por atrasos salariales, despidos, suspensiones y/o la conservación de la fuente de trabajo.

La negociación colectiva, por su parte, preponderantemente por empresa, durante la década de los '90, incurrió en profundas modificaciones en las condiciones de trabajo, sobre todo, relacionadas con los intereses empresarios vinculados a la flexibilidad laboral y productiva. Mientras que a partir del año 2003, los principales contenidos eran

y continúan siendo en su mayoría por recomposiciones salariales en conjunto con un mayor número de negociaciones por actividad. Con la salvedad que también en algunos sectores y de manera dispar, se están negociando cuestiones inherentes a las condiciones de trabajo¹⁵⁴. De este modo, no es posible afirmar que se están revirtiendo pautas flexibles, por ejemplo, en torno a la organización del trabajo y a la jornada de trabajo.

En segundo término, describimos las complejas aristas de la subcontratación, como modalidad implementada por las empresas, primordialmente, a partir de los años '90: los cambios legislativos, las políticas productivas implementadas por las empresas y las consecuencias en las condiciones laborales para los trabajadores. Observamos como junto con posibilidades de desarrollo productivo o empleos de alta calificación, se presenta una subcontratación espuria que tiende a precarizar a los trabajadores y a reemplazar a personal estable bajo estas modalidades (modalidad muy difundida en servicios públicos que fueron privatizados). Nos preguntamos entonces por las posibilidades de asociación entre trabajadores subcontratados de acuerdo con los conflictos que se suscitaron a partir del año 2003, en torno a la regularización contractual y a las condiciones de trabajo. Los trabajadores demandantes en su mayoría, en posición de subcontratados, comenzaban a poner en cuestión ciertas pautas de flexibilización implementadas durante los años '90.

En la Segunda Parte, hemos abordado de manera sistemática qué tipo de cambios y continuidades se han presentado en las relaciones laborales, tomando las dimensiones antedichas, en los sectores de Agua y Saneamiento y Telecomunicaciones.

Intentamos responder a las preguntas planteadas en la introducción: *¿Cuáles son los grupos de trabajadores o sindicatos que se constituyeron o se están constituyendo como protagonistas de la negociación colectiva? ¿Qué modalidades y significados adquiere y reviste el conflicto laboral en cada sector? ¿Cuáles son las cláusulas más negociadas en los CCTs y Acuerdos, y los reclamos principales de los conflictos? Y en torno a los trabajadores subcontratados: ¿Qué tipo de estrategias sindicales se despliegan en cada sector de acuerdo con la diferente situación laboral de cada grupo de trabajadores tercerizados? ¿Los reclamos y acuerdos en torno a la subcontratación laboral implican*

¹⁵⁴ También la conflictividad laboral y la negociación colectiva, se articularon, en este período, de acuerdo con el típico conflicto industrial: lógica de negociación con una baja intensidad de conflicto.

transformaciones o innovaciones en las relaciones laborales de los sectores estudiados?

Luego de las privatizaciones –o concesiones- en los años '90, y sus transformaciones en los contenidos de la negociación colectiva, hemos tratado de vislumbrar si ha habido cambios o continuidades entre los años 2006- 2009 (período durante el cual pudimos obtener una serie de datos homologables).

Vimos primeramente, en el Capítulo IV, como se ha desarrollado la historia reciente de ambos sectores. En sentido comparado, la continuidad de la privatización en el caso de las Telecomunicaciones, y la reestatización del servicio en el caso de Agua y Saneamiento. En el primer caso, evidenciamos, fundamentalmente, como en la actualidad existe una gran cantidad de trabajadores tercerizados, es decir, subcontratados por otras empresas. Y además, cómo se ha intentado revertir, a partir del año 2003, por parte del sindicato Foetra Buenos Aires, los contenidos flexibles de los convenios colectivos, y también, la reincorporación de los trabajadores tercerizados.

Y en el segundo caso, cómo la reestatización modificó la estructura empresarial del sector, y cómo el servicio de agua retornó a su sentido público, luego de los incumplimientos probados de la concesión privada. Las empresas públicas se volvieron las principales en el sector en detrimento de las privadas, y en menor medida, las cooperativas le siguieron en la prestación del servicio.

En el Capítulo V, hicimos un análisis pormenorizado de los cambios en las relaciones laborales al interior de cada sector como también comparativamente entre sectores durante el período 2006-2009. En relación al sector de Agua, la negociación colectiva presentó una dinámica principalmente salarial pero también con cláusulas ligadas a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales propias de los nuevos CCTs negociados. Y su localización se circunscribió, primordialmente, a Capital Federal y la provincia de Buenos Aires. La conflictividad laboral también estuvo marcada por los reclamos salariales pero hubo un porcentaje importante de conflictos no salariales ligados a condiciones de trabajo y la regularización del contrato laboral. Como éstos se diseminaron por el territorio argentino, sostuvimos que había una mayor

institucionalización del conflicto en Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, y una conflictividad abierta en el resto del territorio argentino.

Luego, analizando los contenidos de la negociación colectiva entre el sindicato Sgbatos y Aysa, destacamos las modificaciones en cuanto a los trabajadores subcontratados, en el sentido de incorporar a los beneficios de convenio a los trabajadores tercerizados: de telemarketing y de mantenimiento de la red domiciliaria (en el CCT firmado en el año 2006, como en acuerdos subsiguientes). Y también como se ha eliminado del convenio el criterio de polifuncionalidad, al igual que en otros convenios negociados en el interior del país.

Con respecto al sector de Telecomunicaciones, vimos también una mayor preponderancia de las cláusulas salariales en la negociación colectiva aunque también se produjeron negociaciones por condiciones de trabajo. El año 2006 es el más diverso en cuanto a contenidos, dado que éste continúa y finaliza el ciclo iniciado en el año 2003, a partir del cual se incorporan cláusulas en los convenios que comienzan a revertir las pautas flexibles en los convenios como la reducción de la jornada de trabajo, la eliminación de polivalencia o la flexibilidad contractual.

En comparación, la conflictividad laboral presentó también una mayoría de reclamos salariales aunque los no salariales han sido importantes¹⁵⁵. Entre estos, se encuentran los motivados por despidos o renovación de contrato y la regularización del contrato laboral. Las cuestiones de encuadramiento constituyeron conflictos frecuentes en este sector dado que muchos de los trabajadores que reclaman una regularización contractual, se encuentran en posición de subcontratados.

Entonces, por una parte, la estrategia emanada del sindicato Foetra Buenos ha sido negociar con las grandes empresas del sector los contenidos flexibles añadidos en los años '90 e incorporar mediante acciones y negociaciones, a los trabajadores de terceras empresas al convenio telefónico.

¹⁵⁵ La localización del conflicto también es similar a la de la negociación colectiva, es decir, que la mayoría de los conflictos tuvieron un alcance nacional: implicaron a la Federación, Foeesitra, y a los sindicatos de trabajadores profesionales y jerárquicos.

En sentido comparado, entre ambos sectores, en relación al aspecto de mayor relevancia, vimos como se han tratado en el período señalado cuestiones y disputas en lo atinente a la subcontratación laboral. Mientras que en el sector de Agua y Saneamiento se tendió a canalizar la problemática por medio de la negociación colectiva, en el caso de Telecomunicaciones, se presentan en su mayoría conflictos abiertos por encuadramientos, que quedan al margen de la negociación formal.

Estos conflictos “desde abajo”, nos abocamos a describirlos en la Tercera Parte de la Tesis. En el Capítulo VI, hicimos un análisis pormenorizado del caso que estudiamos: el plantel externo que realiza tareas para la empresa Telefónica de Argentina. Reconstruimos su organización del trabajo por medio de las representaciones sociales de los trabajadores, y encontramos que su saber u oficio acuñado por distintas generaciones de trabajadores telefónicos, se instauró como un factor clave para el reclamo colectivo de mejores condiciones de trabajo. Esta “memoria” del oficio se combinó luego con una “memoria” gremial que empezó a gestarse luego de los conflictos suscitados durante el año 2006 y que derivó en la formación de un sindicato propio, luego de varios años de postergación de reclamos.

En el Capítulo VII, presentamos y describimos distintas experiencias en torno a las acciones colectivas de trabajadores subcontratados producto de estudios realizados por otros investigadores.

Extrajimos, luego de la presentación de los casos, algunas características comunes que hacían, sobre todo, a un cambio de sentido del trabajo precario producto de la subcontratación espuria: de una interpretación que remarca a este tipo de trabajo como individualizado, vulnerable, disperso en el territorio, a una instancia en donde resulta posible construir acciones colectivas y empezar a revertir las características precarias del trabajo.

Entre los factores o los acontecimientos desencadenantes que provocaron o coadyuvaron a la asociación entre los trabajadores, encontramos a: los conflictos fundantes, que permitieron cierta conciencia colectiva y/o política; las estrategias creativas de acción y conflictos, que devienen de una posición desfavorable y dificultosa por parte de los trabajadores subcontratados con respecto de los estables; en

relación a esta última característica también el saber hacer u oficio, se constituyó como un resorte para la identificación o defensa del trabajo; y por último, los procesos de democratización al interior de los sindicatos, es decir, como los reclamos interpelan a las conducciones de los sindicatos o la dinámica de de las comisiones internas.

Y finalmente, a partir de nuestra propia experiencia de investigación y de los estudios mencionados, desde una mirada de mayor alcance temporal, y luego de realizar el análisis y conexión de las tres dimensiones en cuestión, arribamos a nuestro interrogante principal: *¿Han producido una modificación relevante en el llamado “modelo sindical” las nuevas demandas sindicales? O en otras palabras, ¿constituyen una novedad significativa para el modelo de relaciones laborales argentino? Y agregamos, de acuerdo con las distintas experiencias colectivas descriptas, ¿es posible que este tipo de asociaciones ingresen y comiencen a modificar la arena institucional del modelo de relaciones laborales argentino?*

NUEVOS SINDICATOS, ¿NUEVO MODELOS SINDICALES?

Las experiencias y acciones colectivas de trabajadores subcontratados descriptas en el Capítulo VII, sumada a la nuestra también, explayada en el Capítulo VI, presentaban las dificultades propias para organizarse en una actividad subcontratada. Sin embargo, en la mayoría de los casos lograron consolidar una organización de manera permanente o institucionalizada. Y, por consiguiente, en esta Tesis también nos preguntamos si este tipo de organizaciones se desarrollan de manera aislada o por el contrario, se han suscitado en otros sectores y grupos de trabajadores. De este modo, vimos otros casos que han sido analizados y que se corresponden con el contexto de recuperación de la negociación colectiva y de las estrategias ofensivas por parte de los sindicatos.

En síntesis, tratamos de trascender el estudio de caso para intentar comprender el fenómeno a partir de otras experiencias. Pero además, ver cómo desde las bases, llámese, comisiones internas, cuerpo de delegados, trabajadores autoconvocados, etc, se pueden comenzar a transformar ciertos sentidos y significados que hacen al modelo sindical.

Desde el punto de vista normativo, en la Segunda Parte, en los sectores analizados, observamos cómo la negociación colectiva fue canalizando e institucionalizando el conflicto laboral, sobre todo, en lo referente a cuestiones salariales. Mientras que los reclamos por condiciones de trabajo si bien se presentaban en las negociaciones, también eran motivo de importantes y diversos conflictos.

Y en la tercera parte, pudimos distinguir a los actores que se erigen como representantes de los trabajadores de un determinado sector, actividad o empresa. Es decir, nuevas comisiones internas, movimientos asamblearios o el surgimiento de un cuerpo de delegados. Es decir que, como analizamos en el Capítulo I, más allá de la normativa que implica la *representación* en el modelo de relaciones laborales argentino –por ejemplo, la obtención de la personería gremial y la capacidad de negociación antedicha- existen nuevos *representantes* –o los trabajadores en su conjunto- que pugnan por canalizar y expresar sus demandas no resueltas por la dirección de los sindicatos.

En relación, particularmente, con las actividades, ya sean estas mediadas por la subcontratación interna o externa, cabría preguntarse como hace Echeverría (2010) si las acciones descritas representan o no un nuevo momento social y sindical: ¿Se pueden constituir en movimientos de largo plazo? ¿Serán estallidos aislados e, igual que su condición de base, transitorios una vez logrados sus objetivos?

En el caso de los trabajadores de plantel externo de Telefónica, vimos que sus acciones perduraron y trascendieron el conflicto formando un sindicato propio. Pero lo que señala Echeverría citando a Abarzúa (2008), es que las reivindicaciones interpelan a la “sociedad”¹⁵⁶ en su sentido ético más que a la empresa: la dignidad expresada en la necesidad de un empleo estable, salarios equivalentes a los de la empresa matriz e igualdad de trato.

De este modo, si retornamos al concepto de modelo sindical, este último señalamiento se asemeja a la proposición de Etchemendy y Collier (2008), en cuanto a que éste se corresponde con un neocorporativismo “segmentado”. Es decir que, el segundo término

¹⁵⁶ Recuérdese que los trabajadores precarizados además de estar asociados a la crisis de la acción colectiva de orden laboral (Pérez Sáinz y Salas, 2006), conforman un grupo vulnerable en términos de derechos sociales.

de la formulación (el término “neocorporativismo” vimos en el Capítulo I que es muy controvertido) representa, por una parte, al segmento “incluido” (en las negociaciones colectivas, fundamentalmente), y por la otra, al segmento “excluido” de los beneficios de las negociaciones: a los trabajadores informales. Aunque los trabajadores precarizados producto de la subcontratación no son en sentido estricto informales¹⁵⁷, sus condiciones laborales se encuentran distantes del trabajo decente fomentado en los últimos años, como vimos en el Capítulo II.

EL “CISNE NEGRO” O LA ASOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

Uno de los ejemplos que utilizó Karl Popper para demostrar el proceso “falsacionista” en la investigación científica, consistió en recordar el hallazgo de cisnes “negros” que refutaba la premisa considerada verdadera de que todos los cisnes son “blancos”¹⁵⁸. Efectivamente, el método consistía en cuestionar las generalizaciones empíricas, ya que éstas podían ser “falseables”. Es decir que, con la sola aparición de un cisne negro, se refutaba la afirmación general de que “todos” los cisnes eran blancos.

A los fines de nuestra investigación, y al margen de la teoría positivista de Popper¹⁵⁹, nos interesa rescatar la lógica de descubrimiento que atraviesa a una gran parte de los trabajos de investigación científica. En el sentido de buscar, más que comprobaciones o verificaciones de las teorías, evidencias empíricas que las cuestionen o que las refuten.

Pensamos, de este modo, que las experiencias descritas en los Capítulos VI y VII vienen a cuestionar la imagen que había derivado de las consecuencias de la precarización laboral, es decir, que se produjo una tensión entre modelos y/o situaciones en diferentes épocas o períodos. Como planteamos en el Capítulo II, a partir de la crisis de la acción colectiva de orden laboral en los años ’90 y su recuperación a partir del año

¹⁵⁷ Muchos de éstos trabajadores poseen trayectorias laborales marcadas por la inestabilidad, en donde el tránsito por empleos informales o períodos de desocupación, es frecuente.

¹⁵⁸ Los cisnes negros fueron descubiertos en Australia, por colonos ingleses, a principios del siglo XVIII. Propios de este territorio, éstos ejemplares generaron una gran polémica dado que hasta ese momento se pensaba que todos los cisnes eran blancos, porque eran blancos todos los que se conocían.

¹⁵⁹ Esta teoría sobre los descubrimientos científicos y su estatuto de verdad o ley falseable, fue discutido a partir de los estudios de Thomas Khun, quien sostuvo que los grandes avances o descubrimientos científicos respondían a paradigmas. Los cuales implicaban profundos cambios históricos y sociales además de avances técnicos dentro del ámbito de las ciencias (Díaz, 2005).

2003. Y particularmente, en el caso de las consecuencias precarias de la subcontratación laboral, en su sentido político, de la desagregación del colectivo de trabajadores y la erosión de las posibilidades de interés común y acción colectiva (Palomino, 2000), a la proliferación de reclamos por mejores condiciones de trabajo y nuevos encuadramientos sindicales.

Esta constatación, la hemos venido trabajando y elaborando desde la Tesis de Maestría antes mencionada (Ynoub, 2009). Incorporando otras experiencias, en la presente Tesis, también hemos comprobado que no es un caso aislado, y entonces nos preguntamos: ¿Cómo es posible que estos trabajadores, en su mayoría jóvenes, sin una experiencia sindical, y bajo condiciones adversas para la movilización colectiva, haya comenzado a manifestarse?

Paula Varela (2007), plantea que hubo un movimiento en el apoliticismo propio de los años '90, en donde los jóvenes se distanciaron de la política, por una parte, en su dimensión práctica o militante (tanto en lo que hace a la experiencia en acciones de lucha, movilizaciones, etc, como en lo que hace a la experiencia militante en organizaciones sindicales, sociales o políticas); y por la otra, en una dimensión ideológica de ausencia de adhesión a un conjunto de ideas, principios o valores políticos identificables en términos de tradición política (tanto en lo que hace a la falta de inscripción de la propia práctica en una tradición política, como lo que hace a la auto identificación con una tradición política).

Este paso implicó la politización en los lugares de trabajo a partir de la crisis desatada en el año 2001, en la apreciación y conciencia de la práctica laboral. Aunque también el contexto favorable al actor sindical iniciado en el año 2003, implicó una recuperación de la acción sindical. No obstante esto, desde el punto de vista sociológico nos seguimos preguntando, ¿cómo lograron asociarse los trabajadores, sobre todo, considerando las dificultades propias del trabajo subcontratado?

Enrique De la Garza (2011), plantea que los trabajos precarios o las actividades no asalariadas fueron desdeñados por los investigadores en sus estudios durante muchos años, dado que éstos no eran capaces de expresar identidades colectivas amplias, proyectos o sujetos colectivos. Es decir, que en muchos casos se privilegiaba al obrero

industrial de la gran empresa. Y por ello también la Sociología del Trabajo sigue arrastrando conceptos acuñados por sus orígenes industriales y modernos.

Por otra parte, las críticas a la alienación del trabajo por parte de la sociología y la antropología, tuvieron como eje de la identidad a las relaciones cara a cara, y vieron en ella las fuentes de constitución de la sociedad y de la propia subjetividad. Conceptos como interacción simbólica o intersubjetividad remiten a estos microniveles de las relaciones sociales. De la Garza sostiene que, a pesar de ello, la constitución de la subjetividad, la identidad y la conformación de la acción colectiva, pueden no requerir del cara a cara entre los sujetos individuales. La identidad puede surgir a través de los medios de comunicación masiva, las telecomunicaciones o internet, es decir, por medio de una red virtual.

Inclusive, la interacción en la actividad laboral entre las personas puede estar mediada por el cara a cara, pero esta no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales (De la Garza, 2011). De este modo, habría otras posibilidades de identificación que no necesariamente dependan del contacto cara a cara, pero que si posibiliten cierta intensidad subjetiva compartida.

En el caso de los trabajadores de Plantel Externo de Telefónica, en las otras experiencias analizadas en las telecomunicaciones y en los trabajos que se realizan en la calle, pudimos observar que existen rasgos identificatorios y acciones colectivas. A pesar de los escasos contactos cara a cara en la actividad laboral, los trabajadores se han identificado a partir de otros rasgos comunes. Entonces nos preguntamos, siguiendo la línea de pensamiento de De la Garza, ¿el pensar como una dificultad para la asociación o la identificación a las actividades de trabajo precarias y/o subcontratadas, no derivaría de su poca exploración desde un punto de vista cualitativo? En ese caso, nos preguntamos, ante la constatación de las posibilidades de asociación, si la continuidad de este tipo de asociaciones, como en el caso de los trabajadores de plantel externo, puede comenzar a devolvernos otra imagen del modelo sindical.

En el Capítulo I, analizamos como se ha constituido históricamente el sistema de relaciones laborales argentino y el consiguiente modelo sindical. Esto ha derivado en la conformación de sindicatos de base amplia con delegados y comisiones internas

integrados al sindicato con personería gremial actuante en la empresa. De este modo, poseen una incidencia menor las representaciones sindicales en la empresa, es decir, las bases.

En las experiencias que analizamos en el Capítulo VII, ciertos conflictos llevados a cabo por los trabajadores subcontractados iban de la mano de una renovación de las comisiones internas. Mientras que en otras –como en nuestro caso- vimos cómo los trabajadores optaron por formar un nuevo sindicato aunque éste no tuviera personería gremial¹⁶⁰. Es decir que la búsqueda de representatividad –no encontrada en su sindicato- condujo a los trabajadores a formar una nueva organización, que de alguna manera constituya una defensa ante las precarias condiciones de trabajo y su organización (Catalano, 1999), punto nodal del trabajo precario y la subcontratación como hemos analizado en la Tercera Parte de la Tesis.

Este tipo de acciones ayudaría, como planteamos en el Capítulo I, a crear canales de mayor representatividad, pero sobre todo, nos interesa remarcar como emergen de la organización del trabajo, de la producción, como afirmaba Novelo (1997), en relación a la controversia alrededor de la democracia sindical.

Pero entonces, ante el contexto de “revitalización” sindical en la Argentina actual, a raíz del aumento de la negociación colectiva y la conflictividad laboral (Senén González y Haidar, 2009), y de las acciones y organizaciones de trabajadores subcontractados, ¿estaríamos asistiendo a una transformación con respecto al modelo sindical en crisis, luego de los años '90, como nos preguntamos en el Capítulo I?

¹⁶⁰ En el año 2009, en una entrevista realizada al secretario de la CGT, Hugo Moyano, se le preguntó por los cambios en el sindicalismo y la formación de nuevos sindicatos: “*Hay un caso testigo de los cambios que está viviendo el sindicalismo, la puja entre los delegados del subte y la UTA. ¿Qué opina?*” –Yo no comparto la creación de otro sindicato, porque la división debilita. No pueden tener el egoísmo de creer que porque van a conformar otro sindicato se van a fortalecer. Pero van a debilitar al resto. Hay que pensar en el contexto de todos los trabajadores. La UTA existe hace noventa años. En 91 años de vida ha dejado mucha gente en el camino en la lucha contra la dictadura. No puede ser que cada persona que no comparta con la conducción de su organización quiera crear otro sindicato. En este caso un sindicato por empresa. Yo también fui opositor en mi gremio pero jamás se me pasó por la cabeza crear otro sindicato (...). Las palabras expresadas representan la defensa del modelo tradicional, que si bien plantea una hipotética democracia al interior de los sindicatos no da cuenta de los problemas de fondo como la representatividad y el escaso poder de los delegados y trabajadores en la vida sindical. (Entrevista a Hugo Moyano, Diario Páginas/12, 15 de noviembre de 2009).

El comprender el modelo sindical a partir de su desarrollo histórico, fundamentalmente, percibiendo el camino construido desde las bases, nos permitió obtener una imagen más completa del mismo. Y es de este modo que pensamos que *las acciones colectivas y las nuevas organizaciones tienden o sugieren nuevas formas de representatividad modificando un modelo que no es estático por más que continúe vigente el sistema tradicional de relaciones laborales en su aspecto normativo.*

Sin llegar a pensar estos cambios como una generalización, creemos pertinente, desde el punto de vista sociológico, analizar cómo estos nuevos actores en base a sus acciones tienden a *buscar* no sólo de manera *intencional*, por ejemplo, cambios en su contrato laboral, modificando también la organización del trabajo o beneficios propios de un convenio que los encuadre. Anthony Giddens (2003) sostiene que esta es solamente una dimensión de la acción social. La otra, conocida como “*las consecuencias no buscadas de la acción*”, constituye efectos no mentados, no racionales, que, inconscientemente construyen también el todo social. En nuestro caso, estas consecuencias vendrían a modificar o cuestionar características *estructurales* que hacen al “modelo sindical”¹⁶¹ y sugerir, de esta manera, formas distintas de representatividad y sostener distintos tipos de reclamos.

En otras palabras, la conceptualización de Giddens le devuelve la potestad sobre la configuración de las estructuras a los actores sociales. De todos modos, las acciones que están configurando al modelo sindical se encuentran abiertas y aún no es posible sostener que existe una transformación que lo modifique radicalmente. Pero, sin duda, las acciones colectivas descritas pueden conformar un eslabón más de una cadena de acontecimientos, que en el futuro, puede formar parte de una nueva historización del modelo sindical.

¹⁶¹ También existen acciones conscientes específicamente planeadas para producir o reproducir una estructura, como por ejemplo, las políticas públicas laborales (Novick, 2007) -que también generan consecuencias no buscadas- como describimos en el Capítulo II, y que brindan un marco para que los sindicatos desarrollen estrategias de tipo ofensivas.

BIBLIOGRAFÍA

Abal Medina, P (2011), “La sublevación de la vincha”, en Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente. Paula Abal Medina y Nicolás Diana Menéndez compiladores. Imago Mundi. Buenos Aires.

Abarzúa, E (2008), “Acción sindical de trabajadores contratistas”, en Soto, A., Espinoza, G. y Gómez, J., Flexibilidad Laboral y Subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporaneo, LOM Ediciones, Universidad Alberto Hurtado, Santiago.

Aguirre Baztan, A (1995), “Etnografía”, en A. Baztan (ed). Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural. Boixareu Universitaria/Marcombo. Barcelona.

Alonso, L (1998), “La mirada cualitativa en Sociología. Una aproximación interpretativa.” Editorial fundamentos. Colección Ciencia. Madrid.

Altimir, O y Beccaria, L (1999), Distribución del Ingreso en Argentina, Serie Reformas Económicas. N°40, CEPAL, Chile.

Aspiazu, E (2010), “Los conflictos laborales en la salud pública en la Argentina”. Trabajo, Ocupación y Empleo. Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación. SSPTYEL. Serie Estudios N° 9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Aspiazu, D y Bonofiglio, N (2007), Nuevos escenarios macroeconómicos y servicios públicos. Reconfiguración empresaria en los sectores de Agua y Saneamiento, y distribución eléctrica. Realidad Económica, nov/dic N°224. Buenos Aires

Aspiazu, D y Forcinito, K (2003), Privatización del sistema de Agua y Saneamiento en Buenos Aires. Historia de un fracaso. Área de Economía y Tecnología. Flacso. Buenos Aires.

Aspiazu, D y Schorr, M (2011), “La Industria argentina en las últimas décadas: una mirada estructural a partir de los datos censales”. Revista Realidad Económica n° 259 – Abril/Mayo. Buenos Aires

Baldi, L (2010), “El sector del neumático en Argentina. Una aproximación a los conflictos laborales 2006-2008”. Trabajo, Ocupación y Empleo. Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación. SSPTYEL. Serie Estudios N° 9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Barattini, M (2009): “La construcción procesual de experiencias sindicales de base”. Meeting of the Latin American Studies Association, Rio de Janeiro, Brazil.

Barattini, M y Pascual, R (2011), “SiMeCa. La organización desde las calles”, en Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente. Paula Abal Medina y Nicolás Diana Menéndez compiladores. Imago mundi. Buenos Aires.

Basualdo, E (2003), “Las reformas estructurales y el Plan de Convertibilidad durante la década de los noventa. El auge y la crisis de la valorización financiera”, Realidad Económica, 200, Buenos Aires.

Basualdo, V (2010), “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad”, en Desarrollo económico, clase trabajadora y luchas sociales en la Argentina contemporánea. Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios CONADU. Buenos Aires.

Battistini, O y Montes Cato, J (2000), “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación” en “Revista Venezolana de Gerencia”, Venezuela.

Battistini, O (2001), “Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción”. 5 ° Congreso ASET. Buenos Aires.

Battistini, O (2010a), “Tiempos de cambios para viejas estructuras”, en El modelo sindical en crisis. Serie: Documentos de Debate. FETIA. Buenos Aires.

Battistini, O (2010b), La subcontratación en la Argentina. Serie: Documentos de Debate. FETIA. Buenos Aires.

Beccaria, L (2005), “El mercado laboral argentino luego de las reformas” en Mercado de trabajo y equidad en Argentina. Beccaria, L y Maurizio, R (eds.). Prometeo. UNGS. Buenos Aires.

Beccaria, L, Esquivel, V y Maurizio, R (2005): “Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en Argentina”. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

Beccaria, L (2007), “El mercado de trabajo luego de la crisis. Avances y desafíos”, en Crisis, Recuperación y Nuevos dilemas. La economía argentina 2002-2007. Bernardo Kosakoff (editor). CEPAL. Colección Documentos de Proyectos. Buenos Aires.

Beccaria, L. y Groisman, F. (2008), “Argentina Desigual”. Capítulo I: Notas sobre la Evolución Macroeconómica y del Mercado de Trabajo en Argentina, 1975 – 2007. Universidad General Belgrano. Colección Libros de la Universidad N° 28.

Beck, U (2000), Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización, Editorial Paidós. Barcelona.

Bensusán, G (2000a), “La democracia en los sindicatos”, en De la Garza, E (coord) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, FCE, México.

Bensusán, G (2000b), “El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos”. Ponencia presentada al III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

Bensusán, G (2007), La subcontratación laboral: ¿Problemas de diseño o de implementación? Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México.

Bisio, R, Battistini, O y Montes Cató, J (1999): “Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”, en Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina, Lumen, Humanitas. Buenos Aires.

Boyer, R y Freyssinet, M (2001), El mundo que cambió la máquina. Revista Sociología del Trabajo. N°41. Siglo XXI. España, Madrid.

Boyer, R (2006), El estado social a la luz de las investigaciones regulacionistas recientes. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 2, N°3, Buenos Aires.

Braverman, H (1984): “Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX. Editorial Nuestro Tiempo. México.

Bruzzone, E (2004), “El agua potable como recurso estratégico del siglo XXI. El caso del acuífero guaraní.”, en Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J. (recopiladores), “Las Canillas Abiertas de América Latina. La resistencia a la apropiación privada del agua en América Latina y en el mundo”. Casa Bertolt Brecht. Letraeña. Montevideo.

Canitrot, A y Sebess, P (1974) “Algunas características del comportamiento del empleo en la Argentina entre 1950 y 1970”, en Desarrollo Económico No. 53, Vol. 14.

Castells, M (2000), La era de la información: Economía sociedad y cultura. Vol.I. Alianza Editorial. Madrid.

Castillo, J (comp.) (2005): El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España. Miño y Dávila. Colección: Sociología del Trabajo. Madrid.

Castro, J (2007), “La privatización de los servicios de agua y saneamiento en América Latina”. Revista Nueva Sociedad N° 207. Buenos Aires.

Catalano, A y Novick, M (1995), “Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos”. En *Revista de Trabajo*, Número 8.

Catalano, A (1999), “The crisis of Trade Union Representation: New Forms of social integration and Autonomy-Construction”, en Munck, Ronald y Peter Waterman (edits.) *Labour Worldwide in the era of globalization*, International Political (Londres Economy Series, Macmillan Press).

Cerrutti, M (2002), “El problema del desempleo; el caso argentino en el contexto latinoamericano”. Ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flacso, San José.

Chumbita, H. (1988), “Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas públicas argentinas. Experiencias y demandas.” El caso ENTel. Fundación F. Ebert, Serie Debate Sindical. Buenos Aires.

Coller, X (1997), “La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo.” Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Collier, R. y Etchemendy, S. (2006), *Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes, and Implications*. Ponencia presentada en el 102nd Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), Filadelfia.

Coriat Benjamín (1994) Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo. *Estudios del Trabajo* No. 7. Buenos Aires.

Cotarelo (2007), “Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿anarquía sindical?”. XI Jornadas Interescuelas / Interdepartamentos de Historia – Universidad Nacional del Tucumán.

Damill, M, Frenkel, R y Maurizio, R (2002), “Argentina. Una década de convertibilidad. Un análisis del crecimiento, el empleo y la distribución del ingreso”. Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.

Dávolos, P (2000), “La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión?” Ponencia presentada en el III ALAST. Buenos Aires.

Dávolos, P y Perelman, L (2005), “Respuestas al neoliberalismo: el fenómeno de la recuperación de empresas”, Política y Cultura, 24. Buenos Aires.

Dávolos, P (2009), Las estrategias sindicales frente a los trabajadores tercerizados en un contexto de crecimiento: un estudio de caso. 9º Congreso Aset. Buenos Aires.

Deckwirth, C. (2004), “Agua: sector hirviente de la economía”, en Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J. (recopiladores), Las Canillas Abiertas de América Latina. La resistencia a la apropiación privada del agua en América Latina y en el mundo. Casa Bertolt Brecht. Letraeña. Montevideo.

De Ipola, E (comp.) (1997), La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después. Eudeba, Buenos Aires.

Dejours, C (2001), Trabajo y desgaste mental. Asociación Trabajo y Sociedad. Ceil-Piette del Conicet. Editorial Lumen. Buenos Aires.

De la Garza Toledo, E (2000), Fin del trabajo o trabajo sin fin. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique De La Garza (coordinador). Fondo de Cultura Económica, México.

De la Garza, E (2005a), “Antiguas y Nuevas Formas de Subcontratación”, en Memorias del Seminario: Relaciones Triangulares del Trabajo (Subcontratación y/o Tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México.

De la Garza, E (2005b), “Presentación”, en Iranzo, C y Richter, J, La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social. Cendes- UCV. Caracas.

De La Garza Toledo, E (2007), “Democracia, representatividad y legitimidad sindical”, en <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/democracia.pdf>, consultado junio 2007.

De la Garza, (2011), “Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema”, en Trabajo no clásico. Organización y acción colectiva. Tomo I. Enrique De la Garza coordinador. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Del Bono, A (2002), Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información. Miño y Dávila. Colección: Sociología del Trabajo. Madrid.

Del Bono, A. (2006), “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”, Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 56, pp. 3-31, Editorial Siglo XXI. Madrid.

Denzin, K. D. (1978), “The research Act”, New York, McGraw-hill Book Company.

Díaz, E (2005), La Posciencia. El conocimiento científico en las postrimerías de la modernidad. Biblos. Buenos Aires.

Doyon, L (1977), “Conflictos obreros durante el régimen peronista (1946-1955)” en Desarrollo Económico Vol. 17, No. 67, Oct.-Dic.

Doyon, L (2002), “La formación del sindicalismo peronista,” en Los años peronistas (1943 – 1955), Colección Nueva Historia Argentina, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 2002.

Doyon, L (2006) Perón y los trabajadores: los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955, Siglo XXI Editora Iberoamericana.

Díaz, A (1969), La devaluación de la tasa de cambio en un país semi-industrializado. La experiencia de la Argentina, 1955-61. Editorial del Instituto. Buenos Aires.

Echeverría, M (2010), La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Documento Producido por la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Santiago de Chile.

Ermida Uriarte, O (2000a), La flexibilidad. Fundación Cultura Universitaria. Cuadernos de la fundación: Derecho del trabajo y la seguridad social-3.

Ermida Uriarte, O. (2000b), La flexibilización de la huelga. Fundación Cultura Universitaria. Cuadernos de la fundación: Derecho del trabajo y la seguridad social-3. Montevideo

Esquivel y Maurizio (2006), Nuevo régimen económico y equidad. Revista Lavboratorio. Año 8, Número 19, Otoño / Invierno. Buenos Aires.

Fairbrother, P (2005), “Wanted, a new trade unionism for Europe”. Eurotopia, Issue 1.

Fajn, G (2004), “Fabricas recuperadas: La organización en Cuestión.” en LabourAgain, International Institute of social History, www.iisg.nl/labouragain.

Felder, R (2000), “El nuevo rol regulador del Estado. Los casos de los servicios de teléfonos, electricidad, agua corriente y gas natural”. Informe Final de Beca de Perfeccionamiento, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Felice, V, Gomez, M, Greppi, C y Kubisen, M (2011), “Empleados de Radiotrónica que trabajan para Telefónica”. Trabajo Final de la Cátedra Relaciones de Trabajo. Carrera de Relaciones de Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Buenos Aires.

Félicz, M y Perez, P (2005), “Macroeconomía, conflicto y mercado laboral. El capital y el trabajo detrás de la política económica argentina posconvertibilidad”. Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales. 3er Seminario de Discusión Intensiva de

Investigaciones. Mercado de Trabajo e Instituciones Laborales Post-Devaluación. Buenos Aires.

Fernández Alvarez, M (2004), “Continuidades y rupturas en el proceso de trabajo. Una mirada antropológica a partir de una experiencia de ocupación/recuperación de fábricas durante el año 2002.” *Intersecciones en Antropología*, 5. Buenos Aires.

Fernández Alvarez, M (2007), “De la recuperación como acción a la recuperación como proceso: practicas de movilización social y acciones estatales en torno a las fabricas recuperadas.” *Cuadernos de Antropología Social*, No. 25. Buenos Aires.

Figari, C. (1996), “Negociación colectiva y flexibilidad laboral. El caso de una empresa privatizada de servicios eléctricos”. Ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano, Aguas de Lindoya, Brasil.

Foronda, O (2004), “Bolivia-La Guerra por el Agua en Cochabamba y la construcción de espacios de rebelión y recuperación de nuestras voces”, en Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J (recopiladores), “Las Canillas Abiertas de América Latina. La resistencia a la apropiación privada del agua en América Latina y en el mundo”. Casa Bertolt Brecht. Letraeñe. Montevideo.

Galín, P (1991), *El trabajo clandestino*. Proyecto OIT/PNUD. Buenos Aires.

Galín, P y Novick, M (1992), *La precarización del empleo en la Argentina*. CLACSO/OIT/ CEDAL. Buenos Aires.

García, A; Mertens, L y Wilde, R (1999), “Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México.” *Serie Desarrollo productivo*. CEPAL. Santiago de Chile.

Garro, S (2004), “Respuestas sindicales a la precarización contractual: El caso de FOETRA Buenos Aires y la incorporación de los pasantes al Convenio Colectivo de Trabajo”. Inédito.

Gaudio, R. (1986), *Sindicatos y empresas públicas, Perspectivas Básicas*, Buenos Aires.

Gazzotti, A (1987), “La inserción precaria al mercado de trabajo” en *Condiciones de trabajo en América Latina: Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*. Marta Novick compiladora. CONICET-CEIL. Buenos Aires.

Gerchunoff, P (1992), “Las privatizaciones en la Argentina. Primera etapa”. Edit. Instituto Torcuato Di Tella. Bs. As.

Ghigliani, P (2009), “Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas”. *Conflicto Social*, Año 2, N° 2, Instituto Gino Germani, Buenos Aires.

Giddens, A (2003). *La construcción de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu editores. Buenos Aires.

Giraud, E Korinfeld, S y Mendizábal, N (2006), “Persona, trabajo y salud en tiempos de crisis.” Documento de cátedra *Condiciones y medio ambiente de trabajo*. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. UBA.

Glaymann, D (2001), “Reflexions autor du travail interimaire: pueut-on mobiliser durablement une maina de ouvre-instable“, en *Marches du Travail et differenciations sociales. Approches comparatives*. Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail. (LEST) CNRS.

Goldín, J, Peña, A y Sánchez, M (1990), *Reforma del Estado y empresas públicas*, *Revista Realidad Económica*, N°92 y N°93. Buenos Aires.

Goldín, A (2001), “Continuidad y cambio en el sistema argentina de relaciones laborales y en su marco jurídico”. Preparado, en versión francés, para su publicación en el *Bolletín de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Social de la Université Montesquieu (Bordeaux IV)*.

Gomez, M (1997), “La Conflictividad laboral durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina (1990-1994). Las prácticas de lucha sindical en una etapa de reestructuración económica y desregulación del mercado de trabajo”, en Revista Estudios Sociológicos (Colegio de México) N°45/97. México.

Gomez, M (2009), “La acción colectiva sindical y la recomposición de la respuesta política estatal en la Argentina 2003-2007” en Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Volumen II. Enrique De la Garza y Leticia Muñiz Terra compiladores. Clacso. Buenos Aires.

Gonzalez, R (2011), Intensidad Empleo del Crecimiento Económico. La Experiencia Argentina en los últimos 20 Años. 10º Congreso Nacional ASET.

Groissman, E (1995), “Interés actual de la noción de servicio público”. Mimeo.

Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J. (recopiladores) (2004), “Las Canillas Abiertas de América Latina. La resistencia a la apropiación privada del agua en América Latina y en el mundo”. Casa Bertolt Brecht. Letraeñe. Montevideo.

Guber, R (2004), “El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo.” Paidós. Estudios de comunicación. Buenos Aires.

Guimarães, N (2006), “Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (São Paulo, Paris e Tóquio)” Centre For Brazilian Studies. University of Oxford. Working Paper Number CBS-59-05.

Halbwachs, Maurice (2004), La memoria colectiva. España, Prensas Universitarias de Zaragoza.

Hammersley, M. y Atkinson, P. (1994), “Etnografía”, Cap. 1, 7, Buenos Aires, Paidós.

Herrera, A (1989), “La revolución tecnológica y la telefonía argentina”. Editorial Legasa. Buenos Aires.

Herrera, A (1992), “La privatización de la telefonía argentina”. Revista de la CEPAL, Santiago de Chile.

Himanen, P (2001), “La ética del hacker y el espíritu de la era de la información”. Editorial Destino. Barcelona.

Hyman, R (1997) “Trade unions and interest representation in the context of globalization”. Transfer, vol. 3, n.º 3. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.

Iacona, J y Pérez, S (2000), “La conflictividad laboral en el inicio y en el epílogo del gobierno de Menem. Fotografías en movimiento de un tiempo vertiginoso”, ponencia III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

Iranzo, C y Richter, J (2005), “La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social.” Cendes- UCV. Caracas.

Iranzo, C y Leite, P (2006), “La subcontratación laboral en América Latina.” En Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, cap.13. Editorial Anthropos, México.

Jabazz, M, De Mendonca, A, Jaime, A y González, N (2001), “Industria Automotriz: reconversión, crisis y cambios en la relación laboral” en “New issues in the sociology of work”, ponencia presentada en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en México. Ed. ASET, Buenos Aires.

James, D (1981), “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en Argentina”. Revista Desarrollo Económico. Vol, 21. No 83, Oct-Dic. Buenos Aires.

James, D (2005 [1990]), “Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976”, Siglo Veintiuno editores, Buenos Aires.

Jelin, E (1977), Conflictos laborales en la Argentina, 1973-1976. Estudios Sociales N° 9. CEDES. Buenos Aires.

Jelin, E. (Ed.), (1985), "Los nuevos movimientos sociales". CEAL. Buenos Aires.

Jick, T. D. (1979): "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action", *Administrative Science Quarterly*, Volume 24, December.

Jouralev, A (2001), "Regulación de la industria de agua potable. Volumen I: Necesidades de información y regulación estructural". Serie 36, Recursos Naturales e infraestructura. Cepal. Santiago de Chile.

Kalleberg, A (2003), "Flexible firms and labor market segmentation." *Work and Occupations*. Vol. 30 Sage Publications.

Keifman, S (2009), Algunos elementos para el análisis de la dimensión social de la globalización, en Informe nacional del impacto social de la globalización, Capítulo 1, OIT-MTE y SS, Argentina.

Kruse, T (2005), "La "guerra del agua" en Cochabamba, Bolivia. Terrenos complejos, convergencias nuevas." En el libro *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. De la Garza, E (compilador). Colección grupos de trabajo Clacso. Buenos Aires.

Leite, P (2009, "El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 14, N° 21. Primer semestre.

Lipset, M. S. (1963), *El hombre político*, Eudeba, Bs As.

López, A y Felder, R , (1997), *Regulación y calidad de los servicios públicos privatizados. Los casos del servicio de gas natural, electricidad y agua potable*. SERIE I. Desarrollo Institucional y Reforma del Estado. Documento N°57. INAP. Buenos Aires.

Marradi, A. (1996): "El método como arte", en *Quaderni di Sociología*, Italia.

Marshall, A y Perelman, L (2004) “Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa?”, en Estudios del Trabajo, N° 23. Buenos Aires.

Mata, I. (2003), “Lineamientos del régimen jurídico del agua potable y saneamiento” en Ivanega, M. (coord.) Servicio público, policía y fomento Buenos Aires: RAP. Universidad Austral, Facultad de Derecho.

Maurizio, R; Perrot, B y Villafañe, S, (2008), Políticas públicas y empleo. Desafíos y oportunidades en una economía global, Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Maxwell, J.A. (1996): “Qualitative research desing and interactive approach. Aplied social research methods”, Series, vol. 41, Ed. Sage Publications, Londres.

Meik, M. y Zas, O. (1990). “Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino”. En Galin, P. y Novick, M (1992) Op. Cit.

Melucci, A. (1999): “Acción colectiva, vida cotidiana y democracia”. México: El Colegio de México.

Michels, R. (1959), Political Parties, Dover, Nueva York.

Montes Cató, J. (2002), “De la fortaleza colectiva a la debilidad negociada. Evolución de la negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones”, Informe de investigación N° 12, CEIL-PIETTE, Diciembre de 2002, Bs As.

Montes Cató, J (2004), “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones” en Battistini, O (comp.) La identidad frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitatria de los trabajadores. Prometeo. Buenos Aires.

Montes Cató, J (2006), “Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudios sobre las relaciones de trabajo en las empresas de telecomunicaciones”. Tesis de doctorado no publicada Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Montes Cató, J y Ventrici, P (2007), “Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires”. Documento de trabajo N°1. Poder y Trabajo Editores. Ceil-Piette de Conicet. Revista THEOMAI n° 22. Estudios sobre sociedad, naturaleza y desarrollo. www.revista-theomai.unq.edu.ar.

Montes Cató, J y Ventrici, P (2011), El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte.

Moreno, O (1991), “La nueva negociación. La negociación colectiva en la Argentina”, Folios ediciones, Fund. Friedrich Ebert, Buenos Aires.

Neffa, J (1995), “El estado del arte de la sociología del trabajo en Argentina (reflexiones preliminares)”. En Revista de Trabajo, Año 2 Número 8 Julio-Dic. 1995.

Neffa, J (1996), “Crisis, régimen de acumulación y proceso de reconversión en la Argentina; un análisis desde la teoría de la regulación”. En revista DIALOGICA, vol 1 N°1.CEIL-CONICET. Buenos Aires.

Noriega, M. (2000), “Organización laboral, exigencias y enfermedad”, en Laurell, A. (2000), Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad N°3. OPS.

Novelo, V (1997), Historia y cultura obrera, Instituto Mra y CIESAS, México.

Novick, M. y Catalano, A. M. (1995), “Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos”. Revista de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Año 2, Nro. 8, Bs.As.

Novick, M, Miravalles, M y Senén González, C (1997), “Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos Automotriz y Telecomunicaciones”, en Competitividad, redes productivas y competencias laborales, Marta Novick y María Antonia Gallart (coord.), OIT, CINTERFOR.

Novick, M.; Bartolomé, M.; Buceta, M. y Miravalles, M. (1998), Análisis de puestos y competencias requeridas. Plantas de San Martín y Bernal. Informe de Consultoría.

Novick, M (2000), “La transformación de la organización del Trabajo”, en De La Garza, E. (compilador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, Editorial Fondo de Cultura Económica.

Novick, M y Trajtenberg, D (2000), “La negociación colectiva en el período 1991/1999”. Documento elaborado para la Dirección de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, mimeo.

Novick, (2001), “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”, en Los sindicatos frente al proceso de transición política. Enrique De la Garza compilador. CLACSO. Buenos Aires.

Novick, M. Milesi, D. Yoguel G. (a) (2004) Una aproximación metodológica al estudio de redes de producción: un estudio comparativo entre dos cadenas de producción en sectores tradicionales en Casalet, M, Cimoli M. Bisang, Novick, Sztulwark y Yoguel.

Novick, M.; Bisang R.; Yoguel, G (2005), “Las redes productivas, la competitividad y el empleo”, en Redes, Jerarquías y Desarrollo Productivo, Compilación de Casalet, M.; Cimoli, M. y Yoguel, G. Niño Avila, FLACSO México, OIT, 2005, Buenos Aires, Argentina.

Novick, M y Tomada, C (2001), “Reforma Laboral y Crisis de la identidad sindical en la Argentina”. Cuadernos del Cendes, N° 47. Caracas, Venezuela.

Novick, M (2007), ¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006, Revista de Trabajo Nueva Época, Año 2 No. 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Buenos Aires.

Novick, M y Tomada, C (2008), “Argentina 2003-2006: Crecimiento económico con empleo decente ¿Un nuevo modelo para América Latina?” en “Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto” .Instituto de Estudios laborales, Organización Internacional del Trabajo.

Novick, M.; Mazorra X.; Schleser, D (2008), Un nuevo esquema de políticas públicas para la reducción de la informalidad laboral, en Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina, Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Novick, M y Tomada, C (2012) Artículo en prensa.

Ocampo, J (2001), Retomar la agenda del desarrollo. Revista de CEPAL, No. 74.

OIT, V de la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1997)

OIT, XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT (1993)

ONU, Informe sobre los objetivos de desarrollo del milenio (2010)

Opperman, M. (2000), “Triangulation - A Methodological discussion”. International Journal of Tourism Research. Vol. 2. N. 2. Pp. 141-146.

Palomino, H (1995), “Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina”. La Nueva Matriz Política Argentina, Carlos Acuña (comp.), Ed Nueva Visión, Argentina.

Palomino, H y Senén González, C (1995), “Subsistemas de relaciones de trabajo en las empresas: sus impactos socioculturales”. Revista Relaciones. Universidad Autónoma Metropolitana-X Número 11-12, México D. F.

Palomino, H (1999), “Sindicatos y sociedad civil en la Argentina contemporánea”, preparado para el Programa de Gobernabilidad y Sociedad Civil. Mimeo, Diciembre. Buenos Aires

Palomino, H (2000), “Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales”, ALAST, Buenos Aires.

Palomino, H (2007), Un nuevo indicador del ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido. Serie Estudios/7. M.T.E y SS. Buenos Aires.

Palomino, H y Trajtemberg, D (2007), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, Revista de Trabajo Nueva Época, Año 2 No. 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Buenos Aires.
Naciones Unidas (2010), “Informe 2010. Objetivos de Desarrollo del Milenio.” Lois Jensen. Publicado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

Palomino, H (2008a), “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, N° 19.

Palomino, H (2008b), “Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)”. Trabajo, ocupación y empleo. Serie estudio/8. Estudios Laborales 2008. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Buenos Aires.

Palomino, H (2010), “El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones Laborales: sus límites y potencialidades”, en La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina. Palomino, H (compilador). Jorge Baudino Ediciones. Buenos Aires

Palomino, H y Trajtemberg, D (2012), “Negociación colectiva y recuperación económica en Argentina”, en *Macroeconomía, Empleo e Ingresos: debates y política en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, OIT. Buenos Aires.

Panigo, D y Neffa, J (2009), *El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo*. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Dirección de Modelos y Proyecciones. Documento de Trabajo. Buenos Aires.

Perez, P (2006), “Tensiones entre la política macroeconómica y la política de ingresos en la Argentina post- Convertibilidad”. *Revista Lavboratorio*. Año 8, Número 19, Otoño / Invierno. Buenos Aires.

Pérez Sáinz, J y Salas, M (2006), “Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina.” *Revista Mexicana de Sociología*. México.

PNUD (1987), Karpf, L; Felcman, I; Novick, M; Baitelman, A ; Tomada, C, “Sistema de formación en relaciones laborales para las empresas de servicios públicos”. Proyecto OIT/PNUD/008.

Pontoni, G y Silbегleit, M (2010), “Relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas. El caso “Camioneros” Algunas reflexiones en el escenario post-devaluación”. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata.

Portes, A y Roberts, B (2004), “Empleo y desigualdad urbanos bajo el libre mercado. Consecuencias del experimento neoliberal”. *Nueva Sociedad*, 193.

Prebisch, R. (1952), “Problemas teóricos y prácticos del crecimiento económico. Cincuenta años de pensamiento en la CEPAL: textos seleccionados, FCE, Méjico.

Pries, L (2000), “Teoría sociológica del mercado de trabajo”, en De La Garza, E. (comp.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Editorial Fondo de Cultura Económica. México.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Proyecto ARG/90/RO1. Mejora de la Productividad Laboral en empresas públicas, Informe Final.

Quirós, J. (2006), Cruzando la Sarmiento. Una etnografía sobre piqueteros en la trama social del sur del Gran Buenos Aires. Antropofagia. Buenos Aires

Radichiotti, L (2012), “¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades”, en Revista Trabajo y Sociedad N° 18. Santiago del Estero.

Rebón, J (2007), La Empresa de la Autonomía. Colectivo Ediciones: Picaso. Buenos Aires.

Rebón, J y Salgado, R (2008), “Transformaciones emergentes del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores.” en LabourAgain, International Institute of social History, www.iisg.nl/labouragain.

Rees, J. (1998), “Regulation and private participation in the water and sanitation sector”, TAC Background papers, Stockholm: Global Water Partnership Technical Advisory Comité.

Reglasky, A (2010), “De Buenos Aires a las provincias. La formación de una gran empresa pública: Obras Sanitarias de la Nación, 1891-1930”. Revista Desarrollo Económico. N° 199, Vol. 50. IDES. Buenos Aires.

Roca, E. (2005), “Mercado de trabajo y cobertura de la seguridad social”. AISS. Oficina para las Américas. Revista de Seguridad Social.

Rocca, M (2006), “¿El final es en donde partí?...La renegociación del contrato de Aguas Argentina S.A en la post convertibilidad”. Revista Argumentos N°7. Buenos Aires.

Rocca, M (2007a), “La regulación estatal de los servicios públicos en la Argentina: de la privatización a la reestatización”. Cuartas Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani. Buenos Aires. Argentina.

Rocca, M (2007b), “Agua potable y saneamiento: las disyuntivas del rol estatal” Cuarto Congreso Argentino de Administración Pública: Sociedad, Gobierno y Administración.

Rocca, M (2011), “De la concesión a la reestatización: el rol del Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (1993-2010). Revista Realidad Económica. N° 262. IADE. Buenos Aires.

Roldán M. (1992), “La “generización” del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?” Revista Estudios del Trabajo, N° 3 Buenos Aires.

Rosanvallon, P. 1988 La question syndicale (Francia: Calmann-Levy).

Santarcángelo, J y Schorr, M (2001), “Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva”. 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Santos, C (2004), “Uruguay-El día que las urnas harán agua”, en Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J. (recopiladores), (Op. cit).

Salvia, A, Stefani, F y Comas, G (2007), “Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la argentina de la post devaluación.” Lavboratorio/n line, año VIII. Número 21.

Sautu, R. (2003), “Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación”, Lumiere. Buenos Aires.

Schneider, A (2007), Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo. 1955-1973. Imago mundi. Buenos Aires.

Schmitter, P (1992), “Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa Occidental”, en Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbruch, ¿Continúa el siglo del corporativismo?

Schorr, M (2001), “La centralización del capital: consolidación del oligopolio telefónico y grupos multimedia” en, Abeles, M; Forcinito, K; Schorr, M. (eds.) “El oligopolio Telefónico argentino frente a la liberalización del mercado”. Ed, Universidad Nacional de Quilmes Ediciones. Buenos Aires.

Schorr, M (2011), Más allá del dólar alto. *Le monde Diplomatique*. Edición Nro 147 – Septiembre. Buenos Aires.

Schuster, F (2006), Transformación de la protesta social en la Argentina 1989-2003; Documento de Trabajo N° 48. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Schwarzer, J. (1993), “El proceso de privatización en la Argentina, Implicaciones preliminares sobre sus efectos en la gobernabilidad del sistema”, *Revista Realidad Económica*, Nro. 120, Bs. As.

Schwarzer y Tavnanska, (2008), “Modelos macroeconómicos en la Argentina: del “stop and go” al “go and crash”, Documento de Trabajo N°15, CESPAC- Centro de Estudio de la situación y Perspectivas de la Argentina, Facultad de Ciencias Económicas – UBA.

Scribano, A y Schuster, F (2001), Protesta social en la Argentina de 2001: entre la normalidad y la ruptura. En *Revista del Observatorio Social de América Latina (CLACSO)*, septiembre.

Senén González, S y Bosoer, F (1993), *El hombre de Hierro*, Ed. Corregidor, Bs. As.

Senén González, C (2001), “Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (1990-1998)”. Tesina de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Ceil Piette.

Senén González, C (2004), “Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de Telecomunicaciones, Agua y Saneamiento y Gas. El caso de Argentina (1990-2002)” Tesis de Doctorado. UAM. México.

Senén González, C; Baldi, L; Trajtemberg, D; Varela, H y Bermudez, E (2006), “Negociación colectiva en el complejo automotor”, Trabajo, ocupación y empleo. Especialización productiva, tramas y negociación colectiva. SSPTYEL. Serie Estudios N° 4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Senén González, C (2006), “Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las relaciones laborales en Argentina. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 11, N° 18.

Senén González, C y Garro, S (2007), “Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en Argentina.” V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Montevideo.

Senén González, C.; Medwid B. (2007), “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero”. Revista Argumentos, Año 20, Nro. 54, ISSN 0187-5795, Pp. 81-101, UAM-X, México D.F.

Senén González, C, y Haidar, J (2010), “Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en la Argentina” en Fernández, A y Senén González, C, comp. Estado, Instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de la crisis mundial. Editorial Prometeo. Buenos Aires.

Sennett, R (2001), “La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.” Ed. Anagrama, Colección Argumentos. Barcelona.

Sladogna, M (2008), “Las condiciones para el conocimiento productivo” en Revista de Trabajo Nueva Época - Año 4 - N° 5.

Smith, H. W. (1975): “Strategies of Social Research. The methodological imagination”. Prentice Hall. London.

Soifer, R (2004), “Las remuneraciones laborales en empresas telefónicas privatizadas” Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino MTEySS Buenos Aires.

Stepan- Norris, J y Zeitlin, M (1995), “Union Democracy, Radical Leadership and the Hegemony of Capital”, *American Sociology Review*, vol. 60.

Svampa, M y Pereyra, S (2003), *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires. Biblos.

Svampa, M (2005), “La sociedad excluyente. Argentina bajo el signo del neoliberalismo”, Taurus. Buenos Aires.

Svampa, M (2007), “Los avatares del sindicalismo argentino”. *Le Monde Diplomatique*, año VII, número 91.

Svampa, M (2008a), “Argentina: Una cartografía de las resistencias (2003-2008). Entre las luchas por la inclusión y las discusiones sobre el modelo de desarrollo”, *Revista Osal* 24, Clacso.

Svampa, M (2008b), “Cambio de Época. Movimientos sociales y Poder Político”, *Siglo XXI*, Buenos Aires.

Tarrow, S (1997), “El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política”. Alianza Universidad, Madrid.

Thwaites Rey, M y Lopez, A (2003), *Fuera de control. La regulación residual de los servicios privatizados*. Editorial Temas. Buenos Aires.

Tomada, C y Senén González, C (1999), “Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios públicos privatizados en la Argentina (1990-1997)”. *Revista Trabajo* N°2, México, D.F.

Touraine, A. (1991), “Los movimientos sociales”. Almagesto. Buenos Aires.

Trajtemberg, D, Senén González, C y Medwid, B (2010), La negociación colectiva en argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas Serie Ocupación Empleo y Trabajo. N°9. SSPTYEL. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Trajtemberg, D; Varela, H; Walter, L; Palomino, H y Senén González, C (2005), “Contenidos de la negociación colectiva durante 2004”. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo. Estudios Número 2. SSPTYEL. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Trajtemberg, D; Varela, H; Medwid, B y Senén González, C (2007), “Relaciones laborales en el sector de la alimentación”. Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social”. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo. Estudios Número 6. SSPTYEL. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Tribuzio J. (2005), “La legalidad condicionada en la nueva jurisprudencia de la corte suprema de justicia argentina”, Revista Derecho Laboral, núm, 217, Montevideo.

Unmmübig, B (2004), “Agua, ¿Derecho humano o mercancía?” Grosse, R, Thimmel, S y Taks, J. (Op. cit).

Urrea, F (1999), “Globalización, subcontratación y desregulación laboral”. En Luz Gabriela Arango y Carmen María Lopez (comp). Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. Utopica editores. Colombia.

Varela, P (2009), “Nueva militancia gremial de base en Argentina. Hipótesis sobre la política en las clases subalternas”. 9º Congreso Aset. Buenos Aires.

Vasilachis de Gialdino, I. (1992). “El análisis lingüístico en la recolección e interpretación de materiales cualitativos”, en Forni, F y Gallart, M.A, Vasilachis de Gialdino, I, Métodos cualitativos II. La Práctica de la investigación. Centro editor de América Latina. Bs As.

Ventrici, P (2009), “Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires”. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Ceil-Piette. Buenos Aires.

Verbitsky, Horacio (1991): “Robo para la Corona”. Ed. Planeta. Buenos Aires.

Viguera, A (2009): “Movimientos sociales y lucha de clases”. Conflicto Social. Año 2. N° 1. Buenos Aires.

Villena Lopez, J, (1998), “Conocimiento, cualificación y experiencia: la exclusión de los trabajadores mayores en los procesos de innovación y la pérdida de la memoria colectiva” en Jesús Villena Lopez y Juan José Castillo (coordinadores), Ergonomía: conceptos y métodos. Editorial Complutense. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Waisgrais, S y Sarabia, M (2008), “Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires”, en Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina, Buenos Aires, Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Walter, J. y Senén González, C. (1996), “Cambio tecnológico, políticas de recursos humanos y relaciones laborales en las empresas telefónicas privatizadas de la Argentina (1990-1996)”. Ponencia presentada en el II Congreso Latino Americano de Sociología del Trabajo, Aguas de Lindoia, Brasil.

Walter, J y Senén González, C (1999), “Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada”. En Walter, J. y Senén González C (compiladores), La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. EUDEBA, Buenos Aires.

Webb, S. y Webb, B ([1898] 2004), La democracia industrial, Nueva Biblioteca, Madrid.

Wyczykier, G. (2007), “De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea”. Tesis de Doctorado. Flacso. Buenos Aires

Wyczykier, G y Barattini, M (2011), Acerca de las demandas y las acciones gremiales de base contra la precariedad laboral. Revista Realidad Económica. Número 258. IADE. Buenos Aires.

Wyczykier, G (2011), Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino. N° 17, vol. XV. Revista Trabajo y Sociedad. Santiago del Estero.

Ynoub, E (2003), “Las políticas de management y la identidad laboral: el caso de la unidad de negocios de empresas en Telefónica de Argentina”. Ponencia presentada en el 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

Ynoub, E (2007), “La desconexión laboral: movilidad y dinámica del empleo en la rama de telecomunicaciones tras el proceso de flexibilización laboral (1996-2004)”, en Arturo Fernández (editor). Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana. Prometeo. Buenos Aires.

Ynoub, E (2009), “Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos tipos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de telecomunicaciones (1990-2006)”. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Ceil-Piette del Conicet. Buenos Aires.

Ynoub, E (2010), “La flexibilidad de la resupuesta: claves sociales de la acción sindical contra la prezarización laboral”, en Fernandez, A y Senén González, C (compiladores). Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de crisis mundial. Prometeo. Buenos Aires.

Ynoub, E (2011), “La marcha de la precariedad laboral: ¿los fragmentos de la sociedad? Organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina” en Del Bono, A y Quaranta, G, (compiladores). “Convivir con la

incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina”. Ediciones Ciccus. Ceil-Piette del Conicet. Buenos Aires.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS:

Convenios Colectivos de Trabajo *Sector Agua y Saneamiento* Nros 57/1975, 92/93 “E”, 435/01-E, 798/06 CCT 731/06. Acuerdos 8-E2005, 542-E2006, 714-E 2006, 1198-E2007, 1223-A 2007, 404-E 2008, 804-E 2009, 235/2006, 370/2006-E y 1223/07.

Convenios Colectivos de Trabajo *Sector Telecomunicaciones* Nros 165/ 1975, 163/1991, 201/ 1992, 227/93 547/03 y 567/03, 819/06 ,820/06, 821/06, 822/06, 828/06, 829/06, 906/07 y 917/07577/2010 y el Acuerdo 1043 /2006.

DIARIOS:

Clarín, Página 12, La Nación (período 2003- 2010)

REVISTAS E INFORMES:

Comunicados del sindicato Foetra

El Telefónico (2011)

Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (2010) Página web: www.enohsa.gov.ar/historia.html.

Informe de Responsabilidad Social. AySA (2008) <http://www.aysa.com.ar>.

Informe MTE y SS (2010), Trabajo y Empleo en el Bicentenario. Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003-2010. <http://www.trabajo.gov.ar/trabajoyempleoenelbicentenario>.

Informe sobre conflictividad laboral y negociación colectiva en el 2006 (2006), Observatorio del Derecho Social. Informe anual. CTA. Buenos Aires.

Informe sobre conflictividad laboral y negociación colectiva en el 2009 (2009), Observatorio del Derecho Social. Informe anual. CTA. Buenos Aires.

La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1999-1999, en particular, sobre la regulación de la jornada y la organización del trabajo (2008). Observatorio del Derecho Social. Informe anual. CTA. Buenos Aires.

Ministerio de Economía (2011), Página web:
http://mepriv.mecon.gov.ar/Obras_Sanitarias/index.htm

ANEXOS

TABLAS UTILIZADAS EN LOS GRÁFICOS DE ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 1

Localización geográfica de los CCT y Acuerdos en el sector de Agua y Saneamiento -2006-2009					
Años	2006	2007	2008	2009	
Capital Federal	8	3	2	1	14
Buenos Aires		3	1	3	7
Chubut	1				1
La Pampa	1	2			3
Tucumán	1				1
Salta	2	2	1	1	6
Santa Fé	1	1	1	2	5
Tierra del Fuego	1			1	2
Misiones		1			1
Mendoza		1		1	2
Corrientes	1	1			2
Jujuy		1			1
Formosa		1	1		2
Córdoba				2	2
Río Negro				1	1
Todo el país				1	1
Total	16	16	6	13	51

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Tabla 2

Total de Conflictos madre 2006-2009-Sector de Agua, Gas y Luz					
		2006	2007	2008	2009
	Total				
Agua	71	23	13	16	19
Luz	108	24	27	32	25
Gas	8	1	2	4	1
Total	187				

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 3

Cantidad de conflictos con paro 2006-2009 según ámbito		
Años	Ambito Estatal	Ambito privado
2006	475	309
2007	548	296
2008	537	324
2009	560	338

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 4

Ambito del Conflicto- Sector de Agua y Saneamiento 2006-2009	
Privado	24
Público	47

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 5

Dependencia Estatal-Sector de Agua y Saneamiento-2006-2009	
Municipal	13
Municipal y Provincial	1
Provincial	34
Nacional y Provincial y/o Municipal	1

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 6

Tipo de reclamos-Sector de Agua y Sanemamiento-2006-2009			
	Salarial		No salarial
Demanda de mejoras salariales genéricas	29	Despidos o renovación de contrato	4
Demanda de mejoras salariales específicas	1	Regularización del Contrato Laboral	9
Pagos adeudados	9	Condiciones y Medio Ambiente Laboral	7
Negociación o Paritaria (Salarial)	1	Trato discriminatorio o Sanciones	4
	40	Reclamos por Representación	1
		Negociación o Paritaria	1
		Demandas de Seguridad	1
		Otras Demandas	4
			31

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 7

Localización de la negociación colectiva en el sector de Telecomunicaciones 2006-2009 (%)						
	2006	2007	2008	2009	Total	%
Buenos Aires	3	2	6	3	14	7%
Chaco	3	1	3	3	10	5%
Tucumán	1	2	1	8	12	6%
Santa Fé	4	8	9	5	26	13%
Capital Federal y Provincia de Buenos Aires	7	8	11	18	44	22%
Todo el país	10	14	18	55	97	48%
	28	35	48	92	203	

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 8

Total de conflictos en el Sector de Telecomunicaciones 2006-2009		Total %
2006	7	18%
2007	20	53%
2008	3	8%
2009	8	21%
Total	38	100%

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 9

Conflictos según tipo de reclamo-Sector de Telecomunicaciones 2006-2009	
Total	29
Tipo de conflictos	
Salariales	17
No salariales	12
Reclamos no salariales	
Despidos o renovación de contrato	7
Regularización del Contrato Laboral	3
Condiciones y Medio Ambiente Laboral	1
Trato discriminatorio o Sanciones	1
Total	12

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

Tabla 10

Localización de los conflictos según Provincia-Sector de Telecomunicaciones-2006-2009		%
Capital Federal	6	21%
Buenos Aires	1	3%
Entre Ríos	2	7%
Formosa	2	7%
Neuquén	1	3%
Río Negro	1	3%
San Juan	2	7%
Santa Fé	1	3%
Corrientes	1	3%
Varias provincias	1	3%
Todo el país	11	38%
Total	29	

Fuente: MTEySS - DERT/ SSPTyEL

ENTREVISTAS REALIZADAS

	Formación profesional	Empresa y Zona de trabajo	Puesto de trabajo	Año de realización
E 1	Técnico en comunicaciones	Retesar Zona Oeste	Técnico probador	2006
E 2	Técnico aeronáutico (incompleto)	Itete Subcontrata (Ares) Zona Oeste	Empalmador de fibra óptica	
E 3	Curso de empresas contratistas	Retesar Zona Oeste	Ayudante de línea (no le mantuvieron la categoría)	
E 4	Técnico en comunicaciones	Itete Subcontrata Zona Oeste	Técnico Probador	
E 5	Experiencia en Entel Telecom (ex Entel)	Elecnor Trabaja en Zona Sur	Instalador	
E 6	Electricista matriculado	Elecnor (Ex)Subcontratado Telefónica zona sur	Empalmador de fibra óptica	
E 7	Secundario completo	CoTelcam (ex contratado Teco Tel 3)	Empalmador de fibra óptica	
E 8	Secundario completo	CoTelcam (ex contratado Teco Tel 3)	Empalmador de fibra óptica	
E 9	Técnico electromecánico	Instructor de fibra óptica Telefónica Trabaja en Cap. Federal	Técnico Revisor	
E 10	Experiencia en Entel	Telecom (ex Entel) Zona Norte	Instalador	
E 1 B	Segunda entrevista a E 1			2011

S 1	Delegado de la Central Mataderos de Telefónica de Argentina	2006
S 2	Representante de Foetra en la CTA	2011
S 3	Abogada de la Fentos	
S 4	Representante de Sgbatos	

GUIÓN DE ENTREVISTAS

Presentamos la guía previa de entrevistas a los trabajadores, con algunas de las preguntas correspondientes a cada dimensión abordada:

➤ *Edad*

¿Qué edad tenías en al momento de empezar a trabajar, en cada uno de tus empleos?

➤ *Empleo*

¿Cuál fue tu primer empleo?

¿Cambiaste de puesto/ empresa?

¿Cambiaste de actividad?

¿Cuánto tiempo pasó entre cada trabajo?

➤ *Trabajo*

¿Qué tareas realizabas en cada empleo?

¿Cómo eran los distintos grupos de trabajo en los que participaste?

¿Cómo es el empleo que realizas hoy/nombre del puesto/ actividad?

¿Cómo es un día “típico” de trabajo?

¿Con qué tipo (actividad) de trabajadores tenés un contacto directo?

¿Cómo es tu relación con tus compañeros de trabajo? ¿Comparten otras actividades fuera del horario de trabajo?

¿Cómo ves la “estabilidad” en el trabajo del sector?

¿De qué manera pensás que va a continuar tu futuro laboral?

➤ ***Estudios***

¿Cuál es tu profesión/ oficio?

¿Qué estudios realizaste?

¿Qué aprendiste de los trabajos que realizaste, que posteriormente te haya servido en otros empleos?

¿Recibiste capacitación/ es?

➤ ***Sindicato***

¿Qué relación tenés con el sindicato telefónico? ¿Con cuál de los sindicatos?

¿Sos simpatizante, afiliado, afiliado obligatorio?

En el caso de los sindicalistas ¿Cuánto hace que estás sindicalizado?

¿Qué tareas realizas para el mismo? ¿Qué relación tienen con otros sindicatos del sector?

En el caso de los subcontractados, ¿Tenés algún contacto con delegados o representantes de la UOCRA?

➤ ***Empresa***

¿En qué empresas trabajaste? ¿Telecom , Telefónica, contratista o subcontractista?

Si fue trabajador de Entel ¿Cuáles son las diferencias del trabajo actual con respecto al trabajo en Entel? ¿Cuál son los aspectos mas relevantes?

➤ ***Clan***

Amigos o parientes, ¿han seguido tu mismo camino profesional o laboral?

¿De qué manera accediste a los empleos que tuviste? ¿Llegaste a ellos a través conocido o parientes?

LA MANIFESTACIÓN DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN LOS MEDIOS GRÁFICOS: AÑO 2006

Nota N° 1

NEGOCIACIONES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO

El conflicto telefónico se arregló en una empresa, pero continúa en la otra

Telecom normaliza hoy los servicios. En telefónica todavía no hay acuerdo.

Desde el primer minuto de hoy comenzaron a normalizarse los servicios de reparación de líneas, la instalación de banda ancha y la atención en el 110 y el 112. Pero sólo para los usuarios de Telecom. Los de Telefónica deberán seguir esperando; aún no se destrabó el conflicto gremial que enfrenta a esa empresa con parte de sus empleados, que anunciaron que siguen con las medidas de fuerza. En el Gobierno, en tanto, son optimistas de que podrían encontrar una pronta solución.

El viernes a las 13,30 anunció la negociación entre el gremio de los telefónicos (Foetra), Telefónica, Telecom y los representantes del Ministerio de Trabajo. A las 21 de ese mismo día había un principio de acuerdo, que fue adelantado por Clarín en su edición de ayer. Alrededor de las 4 de la mañana, el ministro Carlos Tomada se retiró del Ministerio, y dejó la negociación en manos de la viceministra Noemí Rial. A las medidas de fuerza contra Telefónica. "A la medianoche comienza normalizarse la situación en Telecom, pero en la otra compañía seguirán las asambleas permanentes", dijeron voceros del gremio.

Esas asambleas son las que habían trabado en los últimos días la gestión de quienes instalan líneas, reparan las defectuosas, se ocupan de las gestiones comerciales o de los pedidos de internet, entre otros servicios. Había ya más de 10.000 órdenes de reparación trabadas.

Lo que las empresas y el gremio discuten era el reencuadramiento laboral de 2.000 trabajadores empleados de compañías tercerizadas que trabajan para Telefónica y Telecom.

El acuerdo cerrado ayer con Telecom implica que los trabajadores que se ocupan de las instalaciones eléctricas serán agrandados a Foetra. En cambio, los que hacen obra húmeda (albañilería, por caso), quedarán para el gremio de la construcción (UOCRA), donde están todos agrupados actualmente. Y se discutirá la situación de los que no está claro su encuadramiento. Además, esos trabajadores recibirán un aumento de \$ 140 y un adelanto por el pago de los días caídos, que será descontado del plus por productividad. Además, la compañía se comprometió a discutir un nuevo convenio paritario, que incluya a los empleados del área de celulares y a los de los call center.

Al atardecer de ayer, la empresa Telefónica sacó un comunicado, señalando que "las partes pasaron a cuarto intermedio hasta el lunes a las 10", y que "las negociaciones con el gremio se vieron trabadas porque Foetra pretende el pago de los días y horas no trabajados durante el conflicto. La compañía considera que esta significa una falta de respeto e injusticia para los empleados que pese a todas las dificultades que tuvieron que atravesar hicieron un esfuerzo demandado para mantener los estándares de calidad de los servicios que presta la compañía".

Sin embargo, en el Ministerio de Trabajo aseguraron que "por la tarde hubo reuniones con la gente de Telefónica, y sólo falta acordar ese punto de los días caídos y el plazo para el nuevo convenio laboral. Creemos que para mañana (por hoy) lo tendremos resuelto y llegaremos al fin con el conflicto levantado".

BOMBO. PROTESTA DE EMPLEADOS DE TELEFÓNICA. FUE EL VIERNES.



Fuente: Diario Clarín Edición impresa 29/10/2006

Nota N° 2

IGUAL CONVENIO



¿Cuál es el camino para el triunfo de los tercerizados?

Por **MARIELA POZZI** y **CARLOS ASTACHO**,
delegadas de base y
congresales de Foetra Bs.
As., integrantes de la
agrupación Violeta.

Los telefónicos tercerizados

estas medidas fueron fortaleciendo a los tercerizados y pudo verse en la marcha que realizaron al Ministerio de Trabajo, el miércoles 12 de abril con una concurrencia de casi 400 trabajadores de Capital y GBA, y donde se le

ter sindical Clasista, estuvo en la cabecera de la línea C) unificar y profundizar esta unidad que se dio en las bases. Sólo tendrían que proponérselo.

DEL DICHO AL HECHO.

vencciones de los plenarios de delegados, como así también en las asambleas de los edificios donde estamos lo hemos planteado. Para que esta pelea se gane contra las patronales, sin esperar los tiempos de los burocratas o los ministros,

Hecha la Ley...

Leyes laborales de los '90

Por **MYRIAM BREGMAN**, ABOGADA DEL CEPRO-DH.

En los últimos días el reaccionario diario La Nación se ve muy enojado por una serie de modificaciones que están proyectando en las leyes laborales. Sin ser el tema que hoy nos convoca, es dable mencionar que algunas de las que serán tratadas próximamente abordan materias muy sentidas por los trabajadores como ley de ART, posibilidad de tramitar en fuero del Trabajo cuestiones que fueron transferidas al fuero comercial en los años '90, etc. Recientemente se modificó el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre la aplicación del "ius variandi", es decir la facultad del empleador de cambiar las condiciones del contrato de trabajo. No se puede ignorar que el nuevo estado de ánimo del movimiento obrero empieza a tener sus consecuencias. Ya no pueden seguir pisoteando sus conquistas tan tranquilamente... Pero esa realidad tiene otra mitad oscura. Los cambios legislativos (y jurisprudenciales, como el tema de la tercerización) serán, en el mejor de los casos, aplicables para la mitad de los trabajadores registrados por su verdadero empleador, un sector de los "en blanco". Otro sector a pesar de estar registrado se encuentra en ámbitos como el servicio doméstico o la construcción, por ejemplo, donde rigen estatutos especiales con menores derechos que la Ley de Contratos...

Fuente: Diario la "Verdad Obrera"

PUBLICIDAD INTERNA DEL GREMIO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS

Volante N°1

BASTA !!!

"SOMOS TODOS TELEFONICOS".

- ✓ SI REALIZAMOS TAREAS IGUALES QUE LOS COMPAÑEROS TELEFONICOS!!
- ✓ ¿QUE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO NOS CORRESPONDE? (UOCRA O "FOETRA")
- ✓ POR EL ENCUADRAMIENTO AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE FOETRA SINDICATO Bs. As.
- ✓ POR LA UNIDAD DE TODOS LOS TELEFONICOS EFECTIVOS Y TERCERIZADOS A UNA LUCHA EN COMUN.

Volante N°2

¡¡¡ CONVENIO YA !!!

En la histórica y emocionante marcha del Miércoles 12 de Abril pasado, con la concurrencia de más de 400 compañeros Telefónicos Tercerizados, demostramos que con organización, unidad y lucha se puede cambiar nuestra situación y empezar a luchar por lo que nos corresponde:

" El Convenio Colectivo Telefónico. ",

Con esta marcha conseguimos que el ministerio interceda ante FOETRA y las Empresas para que se discuta por primera vez en la historia la situación de los contratistas.

Después de años de divisiones y sometimiento, logramos unificarnos a pesar de las presiones de las Empresas. Esto no fue producto de la improvisación sino de meses de Organización de los compañeros en Asamblea.

Agradecemos a todos los Trabajadores Telefónicos convencionales que firmaron el petitorio y nos acompañaron en la marcha, dando cuenta que esta lucha es de todos los Trabajadores Telefónicos.

¡ Unidad, Unidad, Unidad !

SOMOS TODOS TELEFONICOS

Unión de Trabajadores Tercerizados

Volante N°3

UNIFIQUEMOS LA LUCHA CONTRA LA TERCERIZACION

Los trabajadores telefónicos de la agrupación Violeta nos solidarizamos con el cese de actividades y la movilización que están llevando adelante los tercerizados de Telefónica y Telecom para reclamar el encuadramiento y el convenio de FOETRA BS. AS. Es parte de la lucha que se está llevando en Atento desde hace dos años y que la patronal y el Ministerio de Trabajo siguen dilatando. La dirección del gremio debe convocar al conjunto de los trabajadores telefónicos (efectivos y contratados) para unificar el reclamo de Atento y las contratistas y salir con un plan de lucha ya mismo por estos sectores precarizados. Estos reclamos se están llevando adelante en el marco de una lucha generalizada de todos los tercerizados como lo mostraron los trabajadores petroleros de Las Heras hace unas semanas y como los del subte en el día de ayer, quienes paralizaron el servicio junto a los de Metrovias para tener un único convenio (UTA- Subte). Solamente la unidad de todos los trabajadores efectivos, contratados y tercerizados va a pararle la mano a estas empresas que lucran con la división de los trabajadores.

**Basta de precarización laboral, abajo la tercerización!
A igual trabajo, igual convenio!
Unidad de todos los trabajadores!**

AGRUPACIÓN VIOLETA EN FOETRA BS. AS. (12-04-06)

Comunicado N°1

Comunicado
644
Fecha: 02/11/06



Sindicato
Buenos Aires

FOETRA



CON UNIDAD Y LUCHA DERROTAMOS A LA BARBARIE

La Comisión Administrativa de FOETRA Sindicato Bs. As. comunica los puntos acordados con Telecom e Impuestos a Telefónica (a través de la Resolución 1043 del Ministerio de Trabajo) con la lucha ejemplar de los telefónicos.

- 1** Retrotraer el estado de cosas al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto.
- 2** Dejar sin efecto las eventuales sanciones y desvinculaciones.
- 3** Pagar a contar del 1/11/06 un aumento de \$140 remunerativos y mensuales a los terceros de "Obra eléctrica" (entendiéndose por tal la que no sea Obra húmeda) no pudiendo ser absorbido por ningún rubro.
- 4** Derecho de afiliación a FOETRA con retención de la cuota sindical por boleta de sueldo.
- 5** Se fija plazo de 12 meses a contar del 31/10/06 para discutir el Convenio Colectivo de Actividad de las Telecomunicaciones dando apertura a la negociación colectiva de la actividad.
- 6** Acceso a los programas de capacitación y entrenamiento de FOETRA para los trabajadores de terceros.
- 7** Pago extraordinario no remunerativo por única vez en el mes de noviembre de 2006, exclusivo para los trabajadores que les efectuaron descuentos con motivo del presente conflicto
En el caso de Telecom, esa suma equivale a \$100. En el caso de Telefónica, detallamos a continuación los importes que corresponden a una jornada completa:

CATEGORÍAS	POR DÍA DESCONTADO	POR DIEZ DÍAS
Categoría 1	\$20	\$200
Categoría 2	\$25	\$250
Categoría 3	\$29	\$290
Categoría 4	\$35	\$350
Categoría 5	\$40	\$400
- 8** Las empresas no afectarán el premio a la productividad como consecuencia del presente conflicto.
- 9** Creación de una Comisión de Seguimiento e Interpretación compuesta por las partes y el Ministerio de Trabajo.
- 10** La FATEL resolvió levantar las medidas en virtud del acuerdo alcanzado

AHORA VAMOS POR EL CONVENIO DE LA ACTIVIDAD



SILVIA HIDALGO
Secretaria de Prensa y Prop.



CLAUDIO MARIN
Secretario Adjunto



OVALDO IADAROLA
Secretario General

PUEDE VER ESTE COMUNICADO ONLINE EN
www.foetrabsas.org/prensa.html

4375 - 5926/29 info@foetrabsas.org www.foetrabsas.org Perón 1435 (1037) BA

Comunicado N°2

331

Comunicado
646
Fecha: 07/11/06



Sindicato
Buenos Aires

FOETRA



ACLARACION

La Comisión Administrativa de FOETRA Sindicato Buenos Aires aclara que, como consecuencia del conflicto por representar a los trabajadores de las empresas contratistas y ante el atraso en los trabajos de altas de abonados comunes, adsl, instalaciones y cruzadas en general, las empresas y en particular Telefónica, pretenden tener una suerte de "carta blanca" para que las empresas contratistas trabajen con absoluta independencia. De ninguna manera esto es así. Si bien se han producido situaciones que debemos considerar de excepcionalidad, esta debe reglamentarse para NO vulnerar el acuerdo alcanzado NI la resolución emitida por el Sr. Ministro de Trabajo.

Por lo tanto, esta Comisión Administrativa resuelve que:

- 1 Las contratistas podrán ingresar en los repartidores cumpliendo, preferentemente, su jornada laboral en forma coincidente con el horario habitual de trabajo de los trabajadores de planta.
- 2 En el caso de que deban hacerlo fuera de estos parámetros horarios, solo se podrá extender la jornada hasta las 20hs.
- 3 Las empresas no podrán modificar el esquema de horas extraordinarias o turnos diagramados que se venía sosteniendo antes del conflicto.
- 4 De ninguna manera se podrá excluir de tarea alguna a los compañeros de planta permanente. Los trabajadores que hacían altas seguirán haciéndolas en las mismas condiciones y misma situación para cuando hicieran adsl. Esta premisa resulta válida para cualquier situación que se genere respecto al trabajo.




Entendemos que estas condiciones tienen carácter temporario y no deben extenderse por más de 30 días. Invitamos a todos los trabajadores a notificar en la secretaria de Asuntos Profesionales de esta organización gremial, cualquier situación que vulnere estas pautas de trabajo para que el gremio actúe en consecuencia. Es necesario documentar estas situaciones para poder denunciarlas a la Comisión de Seguimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.


SILVIA HIDALGO
Secretaria de Prensa y Prop.


CLAUDIO MARIN
Secretario Adjunto


OIVALDO IADAROLA
Secretario General

PUEDA VER ESTE COMUNICADO ONLINE EN
www.foetrabsas.org/prensa.html

4375 - 5926/29  info@foetrabsas.org  www.foetrabsas.org  Perón 1435 (1037) BA

IMÁGENES Y FOTOGRAFÍAS DEL SINDICATO UETTEL: AÑO 2010



Fuente: www.uettel.org.ar



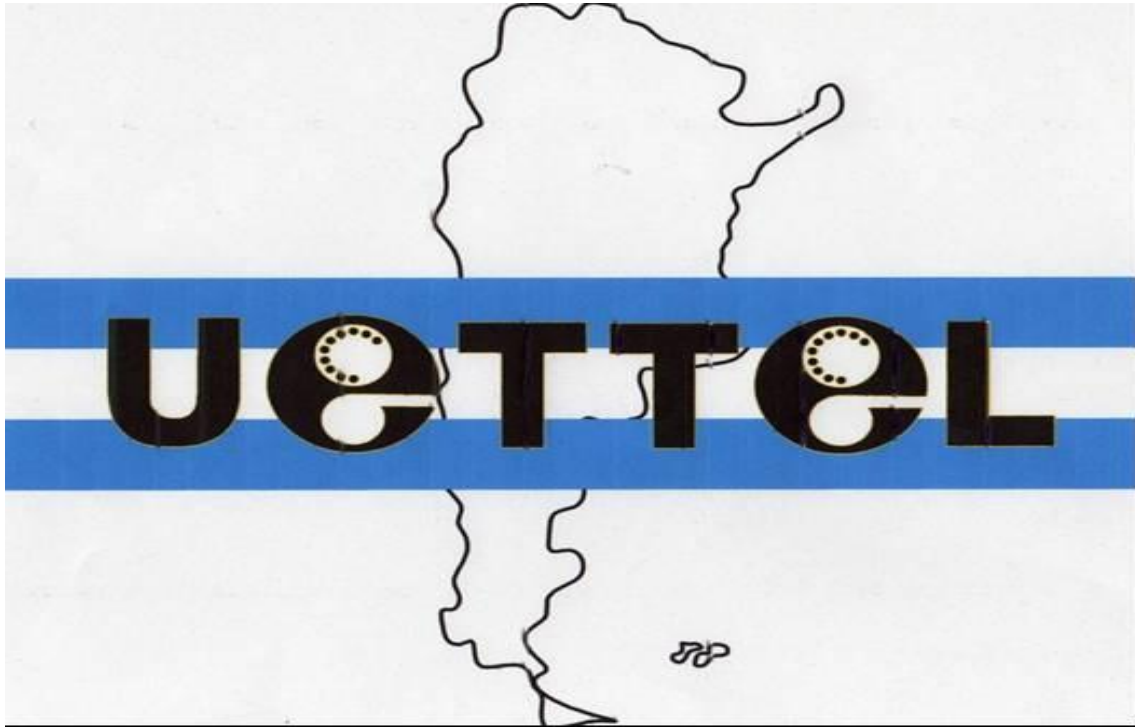
Fuente: www.uettel.org.ar



Fuente: www.uettel.org.ar



Fuente: www.uettel.org.ar



Fuente: www.uettel.org.ar

