



Tipo de documento: Tesis de Doctorado

Título del documento: Estrategias empresariales y acción sindical en los procesos de tercerización laboral : el caso de las Telecomunicaciones en Argentina en la convertibilidad y en la post convertibilidad

Autores (en el caso de tesis y directores):

Patricia Nora Davolos

Rosalía Cortés, dir.

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2019

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Patricia Nora Davolos

“Estrategias empresariales y acción sindical en los procesos de tercerización laboral: el caso de las Telecomunicaciones en Argentina en la convertibilidad y en la post convertibilidad”

Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires

Director/a: Rosalía Cortes

Buenos Aires, 2019

Resumen

Esta tesis se propone investigar los determinantes, la evolución y las características que toman las formas de la tercerización laboral en Argentina a través de un estudio de caso en profundidad, el caso de las Telecomunicaciones. ¿Cuál es la novedad que introducen estos procesos? ¿Cuál es su relación con los determinantes de la desigualdad en los mercados laborales? ¿Cómo influyo en su desarrollo el cambio en el ciclo económico y cuáles son sus efectos persistentes más allá de los cambios de escenario?

A lo largo de los primeros capítulos que componen esta tesis se examinan los debates que exploran las características de la tercerización laboral y su relación con los determinantes de la desigualdad en los mercados laborales. La introducción de un tercero en la relación entre trabajadores y empleadores, característico de estos procesos, abre espacios grises para la regulación y permite el avance de formas fraudulentas de relación laboral que encubren la responsabilidad de la empresa principal controlante de la totalidad del proceso que se despliega a lo largo de la subcontratación. Estos procesos de intermediación permiten a las empresas evadir normas de protección laboral y conquistas laborales plasmadas en los convenios colectivos de trabajo, con el objeto de reducir costos y maximizar la disminución de riesgos.

Estas formas que asume la tercerización, denominada tercerización precarizante o subcontratación basada en costos, implica la emergencia de desigualdades en diversos planos entre los trabajadores que conforman los niveles, anillos o cadenas de la subcontratación: diferencias salariales, de estabilidad en el empleo, de carrera profesional, de jornada laboral, de reconocimiento social, entre otras.

Por otra parte, los procesos de tercerización tienden a debilitar el poder de organización de la mano de obra que previamente constituía un colectivo laboral, fisurando identidades previas y evitando la constitución de estrategias gremiales conjuntas. En países con entramados sindicales significativos como en el caso argentino, la tercerización puede ser utilizada como estrategia para debilitar el poder de presión sindical.

La segunda parte del trabajo, reconstruye la génesis y desarrollo de los procesos de tercerización laboral en el área de las Telecomunicaciones en Argentina identificando cambios y continuidades en su comportamiento en el más largo plazo.

A partir de las preguntas y preocupaciones expuestas, el trabajo avanza en una comparación de los determinantes de las estrategias empresariales y de la acción sindical en dos etapas históricas: la etapa de la convertibilidad y la etapa de la post convertibilidad. El cambio en el

ciclo económico, las características del mercado externo de trabajo y sus instituciones, poseen efectos sobre la capacidad de negociación sindical y tuvieron incidencia en el rumbo y en los determinantes del proceso.

El supuesto es que en los períodos de crisis, caída de los puestos de trabajo y flexibilización de las regulaciones –como la década de la convertibilidad- es necesario negociar “defensivamente” de manera de no afectar el empleo y salvaguardar las organizaciones de los trabajadores. Por su parte, en los momentos de bonanza -como la post convertibilidad- es posible obtener ventajas para los trabajadores con posibilidad de avanzar o radicalizar el tipo de demandas y reivindicaciones. Adicionalmente, el poder de negociación gremial derivado de la posición más o menos estratégica del sindicato en la economía, su historia y características en relación a su fuerza organizativa, el nivel de representatividad y el tipo de matriz ideológica predominante, resultan variables relevantes para comprender diferencias en las estrategias dentro del espectro sindical.

De esta forma, la tesis se plantea los siguientes interrogantes: ¿Qué cambió en los procesos de tercerización en el sector de las telecomunicaciones con el cambio de contexto? ¿Cuál fue el espacio de la acción colectiva en la sutura de las divisiones y en la morigeración de las desigualdades entre las y los trabajadores de la empresa principal y aquellos subcontractados? ¿Cuán reversible resultó la precarización producida por estos mecanismos en el nuevo escenario? El trabajo analiza en qué medida el sindicato principal en el sector de las Telecomunicaciones compatibilizó la defensa de los intereses de los trabajadores propios -que constituyen su tradicional base de representación-, con la defensa de las trabajadoras y los trabajadores tercerizados que quedaron por fuera de la representación del sindicato luego del proceso de privatización y sustitución de trabajadores de plantilla por terceros. En otras palabras, se analiza si la acción sindical evidencia un “cierre de filas” en los trabajadores ya convencionales, o si es posible advertir que las ventajas conseguidas se trasladan a aquellos sectores más precarizados y con menores recursos y posibilidades de llevar adelante con éxito la acción sindical.

Summary

This thesis aims to investigate the determiners, evolution and characteristics of outsourcing in Argentina through a case study, the case of Telecommunications. What is the novelty that these processes introduce? What is its relation to the determiners of inequality in labor markets? How

does the change in the economic cycle influence its development and what are its persistent effects beyond the changes in circumstances?

The first chapters of this thesis examine the debates on the characteristics of labor subcontracting and its relationship with the determiners of inequality in labor markets. The introduction of a third party in the relationship between workers and employers, characteristic of these processes, opens gray areas for regulation and allows the progress of fraudulent forms of employment that conceal the responsibility of the controlling company of the entire process throughout outsourcing. These intermediation processes allow companies to evade standards of labor protection and labor conquests embodied in collective labor agreements, in order to reduce costs and maximize the reduction of risks.

These forms that subcontracting assume, called precarious outsourcing or subcontracting based on costs, imply the emergence of inequalities in various aspects among workers along the levels, rings or chains of subcontracting: salary differences, employment stability, professional career, working hours and social recognition, among others.

Also, the outsourcing processes tend to weaken the organizational power of the workers who previously constituted a labor collective, fissuring previous identities and avoiding the formation of joint trade union strategies. In countries with significant trade union structures, as is the case of Argentina, outsourcing can be used as a strategy to weaken the power of union pressure.

The second part of the work reconstructs the genesis and development of labor outsourcing processes in the area of Telecommunications in Argentina, identifying changes and continuities in their functioning in the longer term.

Based on the questions and issues expressed above, this work compares the determiners of business strategies and union actions in two historical stages: the convertibility stage and the post-convertibility stage. The change in the economic cycle, the characteristics of the external labor market and its institutions have effects on the union negotiation capability and had an impact on the tendency of the process and its determiners

The assumption is that in periods of crisis, drop in employment and flexibilization of regulations – such as the decade of convertibility - it is necessary to negotiate "defensively" so as not to affect employment and safeguard the workers' organizations. On the other hand, in more prosperous times -such as post-convertibility- it is possible to obtain advantages for the workers with the possibility of advancing or radicalizing the type of claims and demands. Additionally,

variables such as the union negotiating power derived from the more or less strategic position of the union in the economy, its history and the singularity of its organizational strength, the level of representation and the type of predominant ideological matrix, result to be relevant to understand the differences in strategies within the union spectrum.

In this way, the thesis poses the following questions: What were the reforms in labor subcontracting in the telecommunications sector brought about by the change of context? What was the range of collective action in bringing together the divisions and in reducing inequalities between the company's staff and subcontracted workers? How reversible is the precarity produced by these mechanisms in the new situation? The paper analyzes the extent to which the main union in the Telecommunications sector harmonized the defense of the interests of its own workers -which constitute its traditional representation base-, with the defense of the outsourced workers who were left out of the union's representation, after the process of privatization that replaced regular workers by subcontracted workers. In other words, it is analyzed if the trade union action indicates a "closing of ranks" of the workers already affiliated, or if it is possible to notice that the advantages gained are transferred to those sectors that are more precarious and with fewer resources and possibilities of successfully carrying out union actions.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	10
LISTA DE SIGLAS	11
PARTE I: PRESENTACION	12
<u>1.</u> Introducción	12
<u>2.</u> Metodología	17
<u>3.</u> Definiciones conceptuales y aproximaciones históricas a la problemática de la tercerización	18
PARTE II: EL ESTADO DEL ARTE	29
<u>1.</u> Teorías sobre la segmentación de los mercados laborales. Algunas discusiones.	31
Escuela Institucionalista o de los Mercados Duales.....	35
La Escuela Radical Americana	40
La Corriente Regulacionista y otras corrientes asociadas, semejanzas y diferencias	49
Otras contribuciones de la Teoría de la Segmentación	54
El debate europeo en las últimas décadas	58
<u>2.</u> Discusiones en torno a la dinámica de los mercados laborales y las formas de absorción de la mano de obra en américa latina	62
Las teorías de la modernización y la marginalidad ecológica.....	63
La teoría de la dependencia y la marginalidad económica.....	65
Enfoques sobre el sector Informal.....	71
De la Informalidad a la Precariedad	76
De la marginalidad a la exclusión	77
<u>3.</u> La especificidad del mercado de trabajo argentino.....	80
PARTE III: ESTUDIO DE CASO: LAS TELECOMUNICACIONES EN ARGENTINA	93
<u>1.</u> La etapa de la convertibilidad	96

1.1 Los sindicatos: Algunas características del sindicalismo argentino y del sindicato telefónico.....	100
El sindicato Telefónico: una historia combativa	105
El sindicato FOETRA frente al proceso de privatización	109
Desarrollo y resolución del conflicto de 1990.....	111
1.2 La privatización: ¿Modernización o regresión?.....	114
Nuevos actores y relaciones surgidos con la privatización: la gran transformación ...	122
Las transiciones laborales típicas entre los trabajadores telefónicos durante el periodo el periodo de la convertibilidad	126
Los que se fueron: como las empresas logran masivas desvinculaciones de trabajadores.....	127
¿Voluntariedad o Coacción?	135
Los retiros voluntarios algunos años después	137
Los que quedaron: los autodenominados sobrevivientes.....	141
Los nuevos ingresantes a la telefonía.....	146
Las pasantías y el recomienzo de la conflictividad laboral.....	146
Los subcontratados: “los otros”.....	152
1.3. Conclusiones de la etapa de la convertibilidad: los desafíos que deja planteados ...	157
2. Etapa post convertibilidad: las huellas de la precarización en la etapa de crecimiento económico.....	162
2.1. Nuevo escenario, nuevas preguntas	167
2.2. Los Telefónicos en el nuevo contexto.....	172
Los telefónicos y la lucha por la tercerización laboral en la post convertibilidad.....	175
Avances y obstáculos de la actividad gremial en la lucha contra la tercerización laboral	187
2.3. Conclusiones de la etapa post convertibilidad	191
Parte IV: CONCLUSIONES	195

BIBLIOGRAFIA	205
FUENTES DOCUMENTALES	221

Dedicatoria

A Gabriel, y mis hijos Malena y Facundo

AGRADECIMIENTOS

La investigación de los procesos sociales es siempre una tarea colectiva de aprendizaje y sostenimiento. Esta tesis es fruto de un largo proceso de investigación con momentos de satisfacción pero también con momentos difíciles, cuya culminación fue posible gracias a la colaboración y apoyo de varias personas.

En estas breves líneas quiero agradecer a todas ellas. En primer lugar y de manera especial a mi directora de tesis Rosalía Cortes, por haberme guiado y dado ánimos, no sólo en la elaboración de esta tesis sino por haberme brindado su apoyo a lo largo de mi carrera. Agradezco su generosidad y su amistad.

También resultaron muy importantes en este proceso los ámbitos de intercambio, discusión e investigación académica en los que participé durante estos años, donde los múltiples debates y fructíferas aportaciones de colegas fueron relevantes para avanzar en este trabajo.

Agradezco a las trabajadoras y los trabajadores telefónicos, quienes generosamente colaboraron en el transcurso de esta investigación, respondiendo a consultas, participando de entrevistas, brindándome información de enorme valor, y sobre todo les agradezco el haber compartido sus experiencias laborales y sus historias de vida. Sus aportes fueron claves para poder avanzar en este trabajo.

A Pablo Molina Derteano y mis compañeros de la Catedra Estudios Sociodemográficos de la Facultad de Ciencias Sociales por el apoyo, la paciencia y el aliento. También a María del Carmen Feijoo y Leandro Bottinelli que dirigen equipos de trabajo en los que participo, cuya comprensión y solidaridad permitieron que pudiera culminar este proceso.

A las y los colegas de las ciencias sociales que fuertemente me alentaron a terminar de escribir esta tesis. A mis amigos, y en especial a mi grupo de amigas más cercanas, que afectuosa y calurosamente celebraron cada paso que fui dando en este proceso.

Finalmente quiero agradecer muy especialmente a toda mi familia. A mis padres gracias infinitas. Y para culminar quiero nombrar a quienes ocupan el lugar más especial en mi vida y a quienes dedico este trabajo: Gabriel, y mis hijos Malena y Facundo. Por su amor y por su incondicionalidad, ¡gracias siempre!

LISTA DE SIGLAS

CEPETEL: Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones

ENTel: Empresa Nacional de Telecomunicaciones

EPETEL: Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones

FATEL: Federación Argentina de las Telecomunicaciones

FOEESITRA: Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la República Argentina

FOETRA: Sindicato de las Telecomunicaciones Buenos Aires

FOPSTTA: Federación de Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos

SOEESIT: Sindicato de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de Buenos Aires

UPJET: Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones

PARTE I: PRESENTACION¹

1. Introducción

Esta tesis se propone investigar los determinantes, la evolución y las características que toman las formas de tercerización laboral en Argentina a través de un estudio de caso en profundidad, el caso de las Telecomunicaciones. ¿Cuál es la novedad que introducen estos procesos? ¿Cuáles son sus efectos en las desigualdades imperantes en el mercado de trabajo? ¿Cómo influyó en su desarrollo el cambio en el ciclo económico y cuáles son sus efectos persistentes más allá de los cambios de escenario?

A partir de estas preguntas la investigación se propone avanzar en una comparación entre dos etapas históricas: la etapa de la convertibilidad y la etapa de la post convertibilidad. El supuesto es que el cambio en el ciclo económico y su impacto sobre la capacidad de negociación sindical tuvieron incidencia en el rumbo y en los determinantes del proceso. La comparación entre dos etapas históricas con comportamientos disímiles, permitirá explicar semejanzas y diferencias producidas en las estrategias empresarias y en el comportamiento sindical.

Desde hace algunas décadas, a nivel global las empresas han buscado por diversos mecanismos distanciarse de los compromisos de clase en los que se sustentaron los Estados de Bienestar respecto a la distribución de beneficios y riesgos entre capital y trabajo. En virtud de los derechos instaurados en estos últimos en pos de la integración y la cohesión social, el bienestar resultaba menos dependiente del valor directo de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Este proceso fue denominado como desmercantilización por Gösta Esping-Andersen (1990).

Si bien la tercerización laboral no necesariamente implica precarización, en los hechos su utilización suele formar parte de estrategias deliberadas por parte de los empleadores para evadir compromisos con la fuerza de trabajo con el objetivo de su re mercantilización dando como resultado procesos de precarización laboral. De esta forma, la tercerización tiende a reconfigurar las relaciones entre capital y trabajo alejándose del modelo de relación salarial amparada por los convenios colectivos de trabajo y presencia sindical, caracterizada por la estabilidad en el empleo, regulada mediante contratos de duración por tiempo indeterminado, a

¹ Esta tesis pretende utilizar lenguaje que no discrimine entre géneros. Sin embargo, al no haber un acuerdo entre especialistas sobre cómo hacerlo, en algunas oportunidades se utiliza el genérico tradicional para no recargar la redacción, entendiendo que representa a hombres, mujeres y otras identidades.

tiempo completo, con carreras laborales al interior de la empresa, protegidos por el derecho del trabajo y el sistema de seguridad social.

La característica nodal de este mecanismo es que altera y opaca la relación entre empleadores y trabajadores, haciendo intervenir a un tercero a quien la empresa principal le delega partes del proceso de trabajo que primigeniamente estaban en su totalidad a su cargo y sobre los cuales asumía la dirección y los riesgos que de ello se derivaban. La empresa contratante se deshace de los riesgos, pero no de la dirección del proceso. Su objetivo es proveerse de fuerza de trabajo como si fuera un bien o un servicio desvinculándose de sus obligaciones como empleador y dejando fuera de las decisiones a los sindicatos al considerarlos un obstáculo para incrementar la rentabilidad. De esta manera la producción de bienes y servicios se encuentra contractualmente dispersa, pero la apropiación de beneficios y la organización general del proceso se encuentran concentrados en un empleador de difícil identificación.

Para investigar estos procesos, la unidad de análisis la constituye la trama de relaciones entre establecimientos y trabajadores que conforman la subcontratación en una actividad. La estrategia analítica es visibilizar los puentes que permanecen ocultos que ponen en relación las formas que asume la valorización del capital más concentrado con los fragmentos más débiles del mercado laboral.

En las sociedades latinoamericanas la entrada más típica para abordar la precarización laboral ha sido a partir de la informalidad laboral. Los procesos de tercerización laboral, si bien comparten rasgos comunes con la informalidad, no resultan procesos de naturaleza equivalente.

En el capitalismo periférico en general, la informalidad laboral ha sido conceptualizada desde una doble perspectiva. La primera de ellas se desarrolla desde una lógica de la supervivencia de sectores que conforman el excedente de mano de obra. Se trata de aquella porción de la fuerza de trabajo que comparte una serie de características como menor educación y formación laboral que está desocupada o inserta en mercados intensivos en mano de obra, con bajos ingresos, por fuera de la registración legal y de la protección, lo que los coloca en una situación de alta vulnerabilidad. Esta primera perspectiva parte en el análisis de las características y trayectoria de la oferta laboral. La segunda perspectiva se asocia a estrategias de las empresas formales que, ante una demanda más inestable, pretenden bajar costos y riesgos evadiendo obligaciones laborales ante la seguridad social.

La tercerización es producto de las decisiones microeconómicas de las empresas dirigidas a reducir costos, maximizando la disminución de riesgos al externalizar partes del proceso de

producción de bienes y servicios. La conformación de niveles, anillos o cadenas de subcontratación respecto a la empresa principal, implica la emergencia de desigualdades en el colectivo laboral como resultado de un proceso de precarización que se constata en diversos planos: diferencias salariales, de estabilidad en el empleo, de carrera profesional, de jornada laboral, de reconocimiento social.

El análisis de los efectos que produce la tercerización aparece por tanto con una complejidad mayor que la que presenta la división típica entre trabajo formal o registrado y trabajo informal. La formalidad puede ser o no una condición de los trabajadores tercerizados, pero no resulta en estos procesos garantía de igualdad de condiciones entre los “terceros” respecto de los “propios”.

Por otra parte, los procesos de tercerización pueden debilitar el poder de organización de la mano de obra que previamente constituía un colectivo laboral, fisurando identidades previas y evitando la constitución de estrategias gremiales conjuntas (Rubery, 1978; Gordon, Edwards, Reich, 1986). En países con entramados sindicales significativos como en el caso argentino, la tercerización puede ser utilizada como estrategia para debilitar el poder de presión sindical.

La tesis toma un estudio de caso en profundidad para analizar los procesos de tercerización, y lo hace a partir de una comparación histórica entre la etapa de la convertibilidad y la post convertibilidad en Argentina para analizar cambios y continuidades.

Durante la década de los noventa en nuestro país y en toda la región, se profundiza una retórica política alrededor de la necesidad de remoción de los factores estructurales y regulatorios que obstaculizaban el crecimiento de la economía. Las políticas neoliberales implementadas en este marco tenderán a flexibilizar el marco normativo de las relaciones laborales vigente, buscando ampliar los márgenes de libertad concedidos a las empresas en la utilización de la fuerza de trabajo. La privatización de empresas públicas constituyó un espacio privilegiado para flexibilizar las relaciones laborales, deshacerse de compromisos y transferir riesgos hacia los trabajadores.

El pasaje hacia conglomerados privados de empresas públicas significó la pérdida de entre 30 y 50% de los empleos de estas empresas ya en los primeros años desde el momento de la transferencia. El retiro voluntario o despido encubierto resultó la metodología privilegiada para reducir las plantillas. El personal con mayor antigüedad y sindicalizado fue el más afectado. La pérdida de empleos en las empresas principales fue sustituida por trabajadores tercerizados con

menores derechos. La derrota sindical y el quiebre moral de los trabajadores fue el antecedente necesario.

El sector telefónico como elección del caso se sustenta en que fue una de las primeras privatizaciones de importancia a principios de los años noventa y se constituyó en un caso piloto de disciplinamiento para las privatizaciones que sobrevendrían y para todo conjunto social. El proceso pretendió transformar de manera radical al viejo colectivo laboral caracterizado por trabajadores que hacían carrera en la empresa que se prolongaba a lo largo de sus vidas, donde un porcentaje relevante de los puestos de trabajo se transmitía vía familiar recreando identidades laborales fuertemente imbricadas a la empresa estatal, donde prevalecían altos niveles de participación y densidad gremial en los lugares de trabajo, y un sindicato con tradición de implicación en las luchas más importantes del movimiento obrero argentino.

En el marco de un mercado laboral retractivo, la privatización de la empresa estatal de telecomunicaciones produjo a lo largo de la década la desvinculación de casi 20.000 trabajadores que representaban el 50% de la plantilla permanente, y su sustitución por trabajadores tercerizados o bajo formas precarizadas de empleo. De esta forma, los trabajadores de la actividad pasarán a estar sometidos por diferentes vínculos contractuales que van a determinar una serie de desigualdades: en las condiciones de trabajo (extensión de la jornada, de los descansos, los ritmos de trabajo), en las remuneraciones y en la posibilidad de acceso a beneficios sociales (obra social, vacaciones, licencias, etc.), en la forma de representación sindical, y en la forma de reconocimiento social.

Con la caída del plan de convertibilidad en 2002, en 2003 da comienzo un nuevo ciclo económico expansivo acompañado por el aumento del empleo, y una tendencia constante a la caída de la desocupación y la subocupación. A diferencia de lo que acontecía durante la década del noventa, la recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo alentó una renovada participación de los sindicatos (Palomino, 2005; Palomino y Trajtemberg, 2006, Etchemendy y Collier 2007, Senén González y Haidar 2009). La dinámica de los sindicatos en la nueva etapa se traducirá en una expansión de su base de representación, en la nueva centralidad que cobrarán en la conflictividad social y en la mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

En contraste con la etapa de la convertibilidad, en los momentos de bonanza el supuesto general es que es posible obtener ventajas para los trabajadores con posibilidad de avanzar o radicalizar el tipo de demandas y reivindicaciones. Sin embargo, frente al mismo escenario no necesariamente se encuentran como resultado las mismas respuestas sindicales. El poder de

negociación sindical derivado de su posición más o menos estratégica dentro del sistema productivo, la historia y características del sindicato en relación a su fuerza organizativa, el nivel de representatividad y tipo de matriz ideológica predominante resultan variables relevantes para comprender diferencias en las estrategias dentro de la tendencia general señalada.

A partir del estudio comparativo entre la etapa de la convertibilidad y la post convertibilidad, la tesis avanza sobre los determinantes de las estrategias empresarias y las respuestas sindicales. ¿Cuál fue el espacio de la acción colectiva en la sutura de las divisiones y en la morigeración de las desigualdades entre los trabajadores de la empresa principal y aquellos subcontractados? ¿Cuán reversible resultó la precarización producida por estos mecanismos en el nuevo escenario?

Para llevar adelante estos objetivos, la tesis está dividida en cuatro grandes partes o bloques. La primera parte comienza con la presentación general del problema, que se compone de una introducción que describe la perspectiva de análisis, los supuestos y las hipótesis principales de la tesis. A continuación se presenta la metodología de trabajo y luego un capítulo que examina el conjunto de conceptualizaciones existentes sobre la tercerización, su historización como estrategia productiva y sus formas de regulación.

La segunda parte de la tesis está compuesta por tres capítulos dedicados a examinar el estado del arte sobre la desigualdad y los mercados laborales en tres niveles: a nivel internacional - básicamente en Europa y Estados Unidos-, a nivel latinoamericano y para el caso argentino. El primer capítulo presenta una revisión crítica de las teorías del mercado de trabajo. Se trata de una serie de corpus teóricos movidos por el intento de encontrar una explicación del funcionamiento del mercado de trabajo alternativa a las explicaciones dominadas por la perspectiva económica ortodoxa y en particular por la teoría del capital humano.

El segundo capítulo examina los debates existentes para explicar la desigualdad en el mercado de trabajo en los países latinoamericanos. La forma de desarrollo que asume el capitalismo en América Latina agrega especificidades a la discusión, distanciándose de los desarrollos clásicos. Tanto desde el pensamiento de la economía clásica como desde el pensamiento crítico, se percibe que las teorías desarrolladas en los países centrales no se ajustaban estrictamente al caso latinoamericano y resultaba preciso avanzar sobre otras conceptualizaciones para dar cuenta de la estructura del mercado de trabajo y la estructura ocupacional.

El tercer capítulo discute las especificidades que presenta el desarrollo y patrones de comportamiento del mercado de trabajo argentino. Con especial hincapié se discute el quiebre del modelo sustitutivo de importaciones, la década del noventa y sus diferencias con la primera etapa de los 2000s, que constituyen el marco específico en el que se analizan semejanzas y diferencias en el avance de los procesos de tercerización laboral.

Luego de presentar un recorrido por las discusiones acerca de las características que asume la desigualdad en los mercados laborales, la tercer parte o bloque de la tesis se aboca a analizar los determinantes de la tercerización para el caso argentino a partir del estudio de caso seleccionado. Este bloque presenta un recorrido histórico de la tercerización laboral para el caso de las Telecomunicaciones y se subdivide en dos grandes apartados dedicados a analizar transformaciones y continuidades entre la etapa de la convertibilidad y la de la post convertibilidad. Los distintos capítulos que conforman estos dos apartados analizan los impactos de los cambios que se producen entre ambas etapas en el ciclo económico, en la dinámica del mercado laboral, en las pautas de intervención estatal, la estrategia empresaria y la acción sindical. De esta forma se avanza en dar cuenta de las especificidades del caso, en relación a las hipótesis sobre las que parte el trabajo. Finalmente, el último capítulo desarrolla las principales conclusiones a las que se arriba.

2. Metodología

Un antecedente de la presente investigación está constituido por los resultados de la tesis de maestría. El núcleo de análisis de la misma fueron las historias y trayectorias laborales seguidas por un conjunto de trabajadores que fueron parte de las masivas desvinculaciones que se produjeron con la privatización de la empresa estatal de Telecomunicaciones (ENTel) a través de retiros voluntarios, en un contexto de creciente desempleo abierto. El alto desempleo tiende a debilitar las condiciones de empleo del conjunto de los trabajadores. Esta investigación significó una aproximación a lo acontecido con los trabajadores formales sindicalizados una vez que se produce el despido encubierto y los procesos de movilidad descendente en los que devinieron sus trayectorias. Parte de estos resultados son retomados para el presente análisis.

El abordaje de la presente investigación es de tipo cualitativo articulado con información cuantitativa. La evidencia surge de fuentes primarias y secundarias.

El abordaje cualitativo se basa en: 1) Una serie de entrevistas en profundidad a profesionales del sector, dirigentes sindicales y trabajadores telefónicos (fijos y subcontractados) realizadas en diferentes años desde fines de los años noventa hasta 2013; 2) La reconstrucción de trayectorias laborales a un conjunto de treinta trabajadores con retiro voluntario; 3) La revisión de Balances y Memorias de las empresas Telefónica y Telecom para todo el período bajo estudio; 4) La revisión de boletines sindicales de distintas agrupaciones telefónicas durante los dos períodos de investigación; 5) La revisión de los Convenios Colectivos del período.

El abordaje cuantitativo se nutre de datos estadísticos de diferentes fuentes (estadísticas públicas, de las empresas, del sindicato). Las fuentes sindicales incluyeron la revisión de datos estadísticos e informes producidos por el Instituto de Capacitación Sindical “Raúl Scalabrini Ortiz” de FOETRA Sindicato Buenos Aires Secretaria de Cultura durante la década del noventa. Además, se elaboró una base de datos propia en base a los registros sindicales (FOETRA y FATEL²) de todas las negociaciones y conflictos llevados adelante entre 2003 hasta 2008 y de los registros de todos los comunicados internos de prensa sobre las acciones gremiales sostenidas por FOETRA y FATEL en el mismo período. El análisis de la post convertibilidad se concentrará con mayor detenimiento entre 2003 y 2008 como base de la comparación, dado que ese período reúne el mejor desempeño en los índices de crecimiento de la economía y del empleo a nivel nacional (interrumpidos por la crisis internacional de 2009) y los indicadores de mayor dinamismo de la rama de las telecomunicaciones como son el empleo y la participación relativa del valor agregado bruto generado por el sector³.

3. Definiciones conceptuales y aproximaciones históricas a la problemática de la tercerización

Si bien la tercerización laboral -también denominada alternativamente como subcontratación u outsourcing- resulta una forma de producción de bienes y servicios antigua⁴, su importancia y significado han ido variando a lo largo de la historia y sus formas específicas difieren entre

² Federación Argentina de las Telecomunicaciones

³ De acuerdo a Rodríguez Miglio (2015 y 2016) el sector participa en 3,5 del valor agregado total de la economía, constituyéndose en uno de los sectores de mayor importancia y dinamismo de la economía, participación que tiende a estancarse a partir de 2009. Este tema se profundiza en el capítulo introductorio correspondientes al estudio de caso.

⁴ La literatura (Piore y Sabel, 1984) reconoce antecedentes de las formas actuales de subcontratación que son muy anteriores a la crisis capitalista de mediados de los años setenta. Figuras como el comerciante medieval y del *verleger o putter-outer* de principios de la era moderna, habrían sobrevivido durante el período de la producción en serie, aunque como figuras secundarias.

países y entre ramas de actividad. Por tanto, una de las dificultades de la subcontratación radica en la variedad de sentidos con que dicha expresión puede ser utilizada. En términos amplios, la misma hace referencia a la aparición de un tercero en la relación de contratación entre capital y trabajo que se compromete a realizar una parte del proceso productivo bajo su propio riesgo (ver Ermida Uriarte y Colottuzzo, 2009, Ermida Uriarte y Orsatti, 2011, Iranzo y Richter, 2012, Basualdo y Esponda, 2014).

A partir de mediados de la década del setenta, la descentralización productiva fue extendiéndose a nivel mundial como una repuesta empresaria que buscó encontrar mayores fuentes de competitividad vía la reducción de los costos operativos y laborales.

Después de las técnicas que permitieron combatir “la holgazanería de los hombres” a partir de la expropiación por parte de la gerencia del control de los tiempos de producción que ejercía el obrero de oficio (Taylor) y “la imposición del ritmo de las máquinas” por sobre el trabajo humano con la cadena de montaje (Ford), las nuevas formas de organización flexible del trabajo trasladan el foco sobre el flujo de insumos y existencias. Según Coriat (1990) este tipo de relaciones apuntan a una optimización de los tiempos de producción y de circulación, donde la innovación inédita estaría dada por un ahorro en los flujos que garantiza una mejor administración del capital circulante⁵ (Coriat 1990 y 1993, Freyssinet, 1990 Lipietz 1993 y 1997). Por tanto, uno de los rasgos que asume la descentralización o constitución de la fábrica 'delgada' o 'mínima', es que se deshace de todo lo que no considera estrictamente indispensable, externalizando partes del proceso productivo que antes se realizaban bajo un mismo techo. La tendencia a que las grandes empresas se esfuercen en reducir sus inversiones tanto en capital fijo como en grandes plantillas de trabajadores permanentes, fue aumentando vía la estrategia de la subcontratación. Este mecanismo permite al empresario de la gran planta o planta principal pagar por una cantidad determinada convenida de producto, dejando a cargo y riesgo del subcontratista la dotación de personal y su organización y, dependiendo de los casos, también la maquinaria y el equipamiento. Con este sistema sólo se pagan los servicios prestados, y no

⁵ Debe distinguirse entre *tiempo de producción* -que involucra a la producción y a la circulación- como diferente del *tiempo de trabajo* como creador de valor. En este sentido, señala Marx: "Por consiguiente, si bien la circulación no genera ningún momento de la determinación misma del valor -la cual toca exclusivamente al trabajo-, sin embargo, de su velocidad depende la velocidad con la cual se repite el proceso de producción, se crean valores; por ende, si no los valores, hasta cierto punto, la masa de los valores." "Por tanto, además del tiempo de trabajo realizado en el producto, el tiempo de circulación del capital -tiempo de trabajo productivo, asimismo- interviene como momento de la creación de valor. Si el tiempo de trabajo se presenta como la actividad que pone valor, este es el tiempo de la desvalorización", en Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858 Tomo 2 (1989: 29).

el tiempo no productivo contenido en el empleo a tiempo completo, incrementando así la capacidad para registrar sólo el trabajo efectivo realizado. De esta manera, la contratación externa sustituye al empleo interno en todo aquello que -en principio- se consideraba que no afectaba al núcleo productivo de la gran empresa. Los subcontratistas funcionan como amortizadores al recaer en ellos las consecuencias de las fluctuaciones coyunturales de los mercados, quedando estos trabajadores con mayor exposición a sufrir episodios de desocupación sobre todo en las fases de contracción de la economía.

Pero esta desconcentración de las plantillas de trabajadores fijos de un mismo taller implicó tanto un desentendimiento de la gestión de parte de la fuerza de trabajo como un esfuerzo por sacar partido de las diferencias del nivel de salarios entre ellas y las empresas subcontratistas. El avance de estos procesos plantea desafíos para la indagación académica en relación a como se reconfiguran las relaciones entre capital y trabajo que se alejan del modelo tradicional de empleo asalariado.

Una dificultad importante radica en que las situaciones descriptas se encuentran relativamente ocultas para el análisis, ya que los datos estadísticos a menudo no muestran la existencia de estas relaciones inter empresarias o inter establecimientos. Los múltiples lazos que se tejen entre establecimientos físicamente separados y empresas jurídicamente autónomas, suelen salir a la luz en los estudios de caso. De hecho, la importancia de estos procesos comienza a adquirir visibilidad tempranamente en nuestro país a partir de los estudios de caso (Senén González y Palomino, 1995; Walter y Senén González, 1998; Davolos 1998, 2001 a y 2001 b; Del Bono, 2001; Montes Cato 2002, 2003; Walter, 2003; entre algunos de ellos). La dificultad de medición del fenómeno y la inadecuación de los sistemas estadísticos nacionales dificulta arribar a diagnósticos precisos a nivel agregado⁶.

A continuación, se avanza en distinguir las formas que puede asumir ese tercero que media en la relación capital-trabajo, a partir de aquellas formas que aparecen como emblemáticas o más relevantes en los estudios.

⁶ Una propuesta de medición se publicó muy recientemente auspiciada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que estuvo en funciones hasta diciembre de 2015 (ver Sebastián Etchemendy coordinador, 2018). La metodología de medición es en base a los datos administrativos aportados por el Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA) que provee datos de empleo privado registrado ante la seguridad social y sobre nóminas salariales de las empresas registradas, y se realiza para seis ramas de actividad. Esta metodología si bien otorga un diagnóstico más certero para funcionar como una línea de base, conlleva limitaciones para el trabajo de investigación dado que la información no es de público acceso. Por otra parte, tiene el límite de que no incorpora a los trabajadores y unidades informales de las cadenas de subcontratación.

La descentralización de la producción puede establecerse a través de empresas autónomas (que tienen numerosos clientes) o cautivas que trabajan sólo para la empresa contratista principal (único cliente). Estas últimas son las que cumplen en forma permanente directivas para producir partes del proceso directamente encargadas por la empresa principal. Estas relaciones introducen una diferenciación entre 'productos comprados' (proveedores) en el mercado y 'productos pedidos' (subcontratistas). Dentro de esta última categoría, podemos distinguir esencialmente dos tipos que manifiestan diferentes grados de control por parte de la gran empresa, es decir, que se traduce en diferentes grados de asimetría. Existe un tipo de empresa subcontratista que se hace cargo del diseño y la concepción (previamente aprobado por la gran empresa). Por otro lado, existen las simples ejecutantes de productos ya concebidos que deben realizarse con determinadas herramientas esenciales. Estas últimas tienen una posición claramente subordinada, lo que se traduce en un poder de negociación y márgenes de ganancia mucho más restringidos (Ver Coriat, 1992).

La descentralización productiva modifica la relación entre grandes grupos empresarios y empresas micro, pequeñas y medianas subcontratadas. Las relaciones están marcadas por una asimetría que traduce la desigualdad de hecho que se da en las relaciones de fuerza económicas entre entidades contratantes. Esta asimetría involucra decisiones acerca de cómo, qué, cuánto, y en qué tiempos debe producirse la mercancía en cuestión. La “dependencia extrema” (De La Garza, 2012) se establece cuando no sólo se controla la cantidad y calidad del producto a comprar, sino que aparecen otros condicionantes como el tipo de maquinaria y equipo, la organización del trabajo, el tipo de trabajadores y su capacitación, así como los proveedores de la subcontratista. Por tanto, el capital más dinámico o las empresas principales de la cadena de subcontratación, no se apropian necesariamente de la propiedad de los distintos eslabones⁷, sino que en muchos casos permite e incluso fomenta una gran difusión de la propiedad en ciertos eslabones de la cadena -sobre todo en los eslabones más débiles- que establecen una relación muy asimétrica con los núcleos de poder. En este sentido, se verificaría una separación entre la propiedad y el control de los procesos productivos entre las distintas fracciones del capital.

Mientras algunos estudios enfatizan esta relación de subordinación entre los diferentes actores sociales involucrados, otros estudios enfatizan alternativamente las formas de cooperación

⁷ Aunque en oportunidades puede tratarse de empresas vinculadas en propiedad a la empresa matriz, principal o subcontratante.

presentes en estas asociaciones. Estos últimos ponen el acento en el desarrollo de relaciones interindustriales que incentivan el diseño y la especialización tecnológica regidas por un sistema de solidaridad productiva a partir de la explicitación de reglas de juego específicas. Estas formas de asociación son denominadas formas de cocontratismo. Algunas de estas formas surgen entre empresas pequeñas y medianas organizadas en redes de producción y distribución como los distritos industriales italianos de la Emilia Romagna (Capecchi, 1989; Saba, 1997)⁸ o en la subcontratación en tareas altamente especializadas que pueden encontrarse en el Silicon Valley o la Ruta/Corredor Nro 128 en EE.UU.⁹ (Kosacoff y López, 1998). Las singulares características en las que surgen estas experiencias podrían ser de difícil reproducción en otros contextos.

La tesis se aboca al estudio de lo que se denomina la forma de “subcontratación en sentido estricto” referida a cuando una empresa delega en otra -física y/o jurídicamente independiente de la primera- partes del proceso productivo que se compromete a llevarlas adelante por su cuenta y riesgo (Ermida Uriarte y Orsatti (2009)).

Las subcontratistas pueden ser unidades típicamente capitalistas o pueden ser cooperativas de trabajo. La figura de la cooperativa de trabajo -muchas veces utilizada en forma fraudulenta- va a conformar una figura importante en los procesos de subcontratación. En el caso de las subcontrataciones surgidas del proceso de privatizaciones en Argentina, se trata en muchos casos de cooperativas o microemprendimientos que surgieron con el apoyo sindical conformadas por los propios trabajadores desvinculados y formados en las empresas principales. Esta estrategia, la de estimular a los ex empleados a independizarse tomando los retiros voluntarios que ofrecían las empresas, fue muy difundida. De esta manera, los antiguos asalariados pasaron a soportar los riesgos como contratistas, que habrían soportado las empresas.

Si bien el trabajo se ceñirá al análisis de la llamada “subcontratación en sentido estricto”, es conveniente diferenciar esta forma de otras situaciones de triangulación de la relación laboral que también tienen el efecto de separar al trabajador del sujeto o empresa que en verdad es el destinatario de su prestación. Por ejemplo, la subcontratación también puede establecerse entre

⁸ El Gobierno comunista de la región de Emilia Romagna alentó y apoyó a los obreros especializados y los artesanos a desarrollar sus propias empresas recreando un marco normativo como entorno protector para las formas empresariales incipientes e innovadoras. Este entorno se alimentó de la existencia de redes de solidaridad y una trayectoria política compartida.

⁹ En este caso se trata de las empresas distritales que nacieron al amparo de las comunidades universitarias locales, cuyos fundadores procedían de las universidades y basaban sus productos en los avances tecnológicos logrados en los laboratorios de las casas de estudio.

empresas y trabajadores autónomos. Sin embargo, si estos trabajadores independientes facturan a lo largo del tiempo mayoritaria o exclusivamente siempre a la misma empresa, se estaría encubriendo una relación laboral como si fuera una relación comercial. Es decir, se deslaboriza una relación de dependencia económica para deshacerse de obligaciones patronales, en cuyo caso el trabajador ya no gozará de ninguna de las medidas de protección propias de la legislación laboral. En la Argentina, este intento de corrimiento del trabajador de sus derechos colectivos se denomina fraude laboral.

Otra forma, la encontramos en el trabajador informal a domicilio. Un número creciente de estas situaciones están protagonizadas por mujeres en industrias de bajo nivel de calificación como la industria textil o la del calzado (Lomnitz, 1978; Smukler 1979). Una modalidad predominante del trabajo a domicilio toma la forma de lo que se conoce como trabajo a destajo, donde se le adelanta al trabajador capital, materia prima y en algunos casos la maquinaria, como la máquina de coser o bordar. La remuneración en esta modalidad a destajo, se pacta con base a la cantidad de unidades o labores efectuadas. La característica de estos empleos es que además de no acceder a ninguna protección social implica largas jornadas de trabajo y dada la baja retribución por producto/labor incitan a un alto rendimiento o productividad de las trabajadoras. Esta modalidad, suele aprovechar la tensión que se ejerce sobre las mujeres entre la necesidad de su participación en el mercado de trabajo y el lugar que ocupa en el trabajo remunerado y de cuidados. Esta conciliación se vuelve más conflictiva en las mujeres de los sectores de menores ingresos y de allí su refugio en el trabajo a domicilio¹⁰.

El estudio de Lomnitz (1978) sobre un asentamiento popular de la ciudad de México, constituye un antecedente importante en la literatura sobre el tema. La autora identifica diversos mecanismos de articulación entre actividades informales y sector moderno, destacando el papel de los denominados intermediarios. Otro ejemplo relevante, lo representa el fenómeno de la maquila en México y América Central en su variante de trabajo domiciliario donde mujeres recluidas en sus hogares y sin contacto entre ellas, trabajan para empresas exportadoras y su trabajo es apropiado por las firmas exportadoras (Benería y Roldán, 1992). Toda esta serie de estudios en Latinoamérica advertían tempranamente como numerosos trabajos urbanos por cuenta propia, que se consideraba como la expresión de la informalidad, escondían una asalarización encubierta (Portes y Walton, 1981). Se trataba de trabajadores sin protección de

¹⁰ Sobre esta problemática existe numerosa bibliografía a nivel nacional, regional e internacional. En nuestro país ver entre otros los trabajos seminales de Jelin, 1978 y Jelin y Feijoo, 1980.

la seguridad social y con remuneraciones -como comisiones o trabajo a destajo- muy inferiores a los salarios pagados por las empresas formales¹¹.

Las ventajas para las empresas formales contratantes resultan dobles. Por un lado, se abarataban costos laborales por la explotación y autoexplotación del trabajo informal y, por otro, por la fácil adaptación a la demanda estacional incorporando o expulsando trabajadores sin costos por compensación de desempleo.

Además de las formas de tercerización enunciadas debemos agregar la intermediación laboral y el suministro de mano de obra temporal. En la intermediación laboral, el intermediario sólo ofrece fuerza de trabajo a la empresa principal -en ocasiones a través de empresas legales dedicadas a tal fin- a partir de contratos de locación de obra o servicios. El suministro de mano de obra temporal es realizado por empresas que emplean a los trabajadores cuyos servicios serán utilizados por otra empresa. En el trabajo agrícola, la subcontratación de trabajadores en la cosecha a través del sistema de cuadrillas manejadas por intermediarios resulta una práctica habitual.

Otro escenario de subcontratación se da en el sector agroindustrial, a partir de la llamada agricultura de contrato¹². Existe numerosa bibliografía¹³ que identifica en este sector la conformación de complejos agroindustriales caracterizados por la existencia de una cadena de transformación (desde la producción primaria hasta el consumo final) a partir de estrictas exigencias técnicas para la producción de una determinada mercancía. Lo característico de los complejos es la existencia de un núcleo de poder ubicado en una etapa donde se concentra la dominación que se constituye en el eje organizador del complejo en su conjunto¹⁴. Este tipo de asociación consiste en un proceso por el cual una unidad de producción industrial -usualmente constituida como el polo integrador- determina el proceso de producción de las unidades agrícolas. Este tipo de integración implica el establecimiento de un contrato entre el capital

¹¹ Dávalos (2013), analiza el caso de las mujeres trabajadoras a domicilio en asentamientos populares en el partido de La Matanza (Provincia de Buenos Aires) como armadoras de bolsas, costureras/overlokistas, bordadoras y apareadoras de calzados.

¹² Esta forma tiene más antigüedad y es bien conocida su importancia en los países de América Latina.

¹³ Ver Teubal, Giarracca y Pastore (1995) y Dávalos (1993) para el ilustrativo caso del complejo avícola en Argentina.

¹⁴ En muchos países de América Latina esta estrategia significó la desestructuración de las economías campesinas.

comprador y las unidades agrícolas, en el que estas últimas se comprometen a la entrega de productos de determinada calidad a un precio establecido, mientras que el capital comprador se compromete a la compra del producto y -a veces- hasta al financiamiento del proceso productivo.

Para el caso de la “subcontratación en sentido estricto” al que esta tesis se abocará en adelante es importante realizar una última distinción. Es importante diferenciar si la subcontratación puede ser llevada adelante adentro o afuera de las instalaciones de la empresa principal. Finalmente y gracias a la extensión del desarrollo de tecnologías informáticas, es posible incluir dentro del último caso el denominado offshoring o deslocalización que resulta una forma de subcontratación internacional aprovechando las diferencias salariales, de mayores beneficios o facilidades fiscales entre países o espacios territoriales dentro de un país¹⁵ (Ermida Uriarte y Orsatti, 2011; Del Bono 2006). La amenaza de deslocalización -por tanto- constituye una fuerte presión para que se reduzcan las demandas por mayores salarios y se acepten disminuciones de los beneficios sociales adquiridos como condición para no verse obligados a cambiar de país o región. La tendencia del offshoring es a la conformación de cadenas productivas globales. La maquila constituye una de las formas principales de subcontratación hacia el capitalismo periférico.

El avance de este abanico de diferentes formas que asume la relación capital / trabajo vía la subcontratación o tercerización, implican un fuerte desafío para la regulación de las obligaciones patronales y los derechos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido mostrando su preocupación por el avance de los procesos de subcontratación, fomentando estrategias innovadoras desde los sindicatos y propiciando el dialogo social tripartito, a lo que deberían sumarse nuevos actores como las mujeres u otras minorías (Rubery et. al, 2016). La OIT inicia un proceso de análisis en 1998 que culmina en junio de 2006 por el cual se llega a aprobar la Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198) que exhorta a los países a clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación en las relaciones de trabajo difíciles de reconocer, que están encubiertas, o quedan desamparadas debido a las lagunas del ordenamiento laboral o de la vigilancia de su cumplimiento. En ese texto se exhorta a los países a promulgar normas aplicables a todas las formas contractuales, incluyendo las que

¹⁵ En este último sentido y para nuestro estudio de caso, es interesante el caso de la provincia de Córdoba en nuestro país al que nos referiremos más adelante con mayor extensión. Los beneficios impositivos que impulsa la provincia para la instalación de empresas de call centers llevo a que numerosas empresas, entre ellas las de telecomunicaciones, deslocalizaran esta actividad hacia esa provincia.

involucren a varias partes y que estipulen el responsable o responsables de la protección (Tockman, 2011).

Las respuestas de los estados han sido diversas, encontrándose legislaciones, marcos normativos y políticas públicas que ponen escasas barreras o promueven la subcontratación o tercerización, hasta la existencia de algunos ejemplos que la prohíben o le imponen fuertes restricciones como es el caso de Venezuela y Ecuador en América Latina (ver Basualdo, Esponda y Morales, 2014). Otro caso importante de mencionar es el de Chile que ha aprobado en 2006 una Ley de Subcontratación, país donde según Tokman (2011) se estima que un 50 por ciento de las empresas subcontrataba una parte de su producción y un 20,7 por ciento subcontrataba su actividad principal. Esta ley restringe exclusivamente el suministro de personal a los trabajos de corta duración y a las tareas excepcionales (reemplazos, actividades ocasionales o urgentes).

Cuando la supervisión y mando directo sobre los trabajadores está a cargo de las subcontratistas (subcontratación externa), existe una relación comercial entre la empresa principal y la subcontratista. Iranzo y Richter (2012), señalan que frente a estos casos los países toman dos vías para regular lo que se considera para la norma la subcontratación genuina. Por un lado, aquella vía que refuerza la responsabilidad del beneficiario de la obra, es decir de la empresa principal que subcontrató; y por otro, optar la responsabilidad subsidiaria que significa una regulación con potestades más amplias para el empleador con protección limitada para los trabajadores subcontratados.

La responsabilidad solidaria habilita la capacidad del trabajador subcontratado de accionar contra la empresa principal como eslabón más sólido de la cadena bajo determinadas circunstancias, y generalmente establece algunas limitaciones en relación a las áreas productivas pasibles de ser subcontratadas. La responsabilidad solidaria reconoce esta modalidad laboral y las ventajas de flexibilidad que otorga a las empresas, pero exige la certificación de cumplimiento de las obligaciones laborales y convierte a la empresa principal en la responsable de asegurar que el contratista cumpla con sus obligaciones laborales.

De todas formas, según Gianibelli (2014), esta valla de contención solo alcanza para monetizar incumplimientos contractuales por parte del subcontratista, y es sólo en este sentido que opera la ampliación de la responsabilidad. Gianibelli (2014) enfatiza que las propuestas de legislación

o regulación¹⁶ de este fenómeno suelen no enfrentan al fenómeno en sí mismo, sino que se ocupan de las consecuencias ex post cuando no se cumplen los contratos por parte de las subcontratistas. En definitiva -por tanto- la apelación a la responsabilidad solidaria es siempre una respuesta ex post (reduciéndose a sanciones) que no tiene incidencia en las formas de contratación y condiciones de trabajo, quedando el tema supeditado a la judicialización que pudiera existir en cada caso¹⁷. De esta forma, el autor mencionado pone el acento en la necesidad de avanzar sobre un enfoque preventivo (ex antes) que se oriente sobre la desigualdad en el trato que genera la subcontratación entre grupos de trabajadores.

Con el objetivo de regular la extensión de estos procesos y establecer ciertos límites, surge la distinción entre lo que se denomina actividad principal y actividades secundarias, subsidiarias, periféricas o ajenas a al núcleo de la actividad principal. Si bien resulta difusa esta distinción, cumple un rol para fijar responsabilidades y obligaciones patronales (Basualdo y Esponda, 2014; Etchemendy y Perelman, 2018). Sin embargo, en los hechos resulta una distinción siempre controversial al momento de regular.

En Argentina durante la dictadura militar, se desmontan importantes marcos de regulación que limitaban los procesos de tercerización vigentes en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Específicamente, en esa ley se limitaban las formas de mediación por un tercer empleador, considerando a los trabajadores como empleados directos de la empresa que subcontrataba (Morales y Gianibelli, 2015). En 1976 se desliga de esta responsabilidad solidaria a los trabajadores de las empresas de servicios eventuales, restringiendo el control y responsabilidad de la empresa principal de las normas laborales y de seguridad social sólo a los trabajadores abocados a la actividad normal y específica del establecimiento. La responsabilidad solidaria se restringe a “maniobras fraudulentas o conducción temeraria” (Morales y Gianibelli, 2015). A estos cambios en la regulación se suman las reformas desregulatorias de la década del noventa en la Ley de Contrato de Trabajo. A pesar de las restricciones impuestas al accionar de los trabajadores, la litigiosidad laboral resulta siempre fuente de preocupación de los empresarios que defienden la subcontratación.

¹⁶ En sentido estricto son procesos de re regulación por la que atraviesan los países respondiendo a las relaciones de fuerza y configuraciones específicas imperantes en cada momento histórico.

¹⁷ Los fallos judiciales responden también a determinadas relaciones de fuerza imperantes en cada momento histórico.

Frente al avance constante de la subcontratación, durante la etapa de la post convertibilidad, prosperaron en nuestro país algunos proyectos de ley que intentaron re regular la situación vigente. Ninguna de las propuestas logro sancionarse¹⁸.

¹⁸ A lo largo del trabajo se da cuenta de estas propuestas y proyectos.

PARTE II: EL ESTADO DEL ARTE

Los capítulos que conforman este segundo bloque de la tesis presentan un recorrido de las investigaciones que han examinado los determinantes y características de la precariedad e informalidad laborales, así como de las desigualdades salariales y contractuales.

Este recorrido se propone dar cuenta de distintos aportes al análisis de la diferenciación social en el mercado de trabajo, entendido como el espacio donde se produce una asignación de probabilidades sociales diferenciales (Dombois, 1997). El punto de partida de esta exposición, es que las estructuras de desigualdad en los mercados de trabajo deben analizarse a partir de la existencia de diferentes formas de control que ejercen las empresas sobre el colectivo de trabajadores en el marco del juego de un conjunto de fuerzas políticas y económicas.

Se comienza este recorrido con la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo, que introduce respuestas alternativas a las provistas por la teoría clásica y en particular por la teoría del capital humano. La misma parte de cuestionar la existencia de un mercado de trabajo homogéneo y de información perfecta por parte de los participantes donde -por ejemplo- la formalidad o informalidad laboral son interpretadas como el resultado de una decisión individual del trabajador, o el resultado de la interferencia de instituciones o regulaciones que generan distorsiones en el mercado laboral.

Desde las distintas aproximaciones que conforman la teoría de la segmentación, los procesos históricos son considerados como un campo de fuerzas donde se combinan las decisiones empresariales para maximizar la transformación efectiva de la fuerza de trabajo en trabajo, la acción de los trabajadores y las organizaciones sindicales para regular esos ensayos, y la forma que toma la intervención y promoción del estado. Un punto a remarcar es que el corpus de contribuciones, en particular por parte de la teoría de la segmentación, no ha alcanzado a generar un cuerpo teórico unificado. A partir de las primeras contribuciones sobre la segmentación laboral se desarrollan nuevas generaciones de teorías que ponen énfasis en la importancia de la intervención de variables como la arquitectura de las políticas de protección social de la fuerza de trabajo, las formas de organización familiar del trabajo reproductivo, el tipo de

instituciones de socialización y su relación con la puerta de entrada al mercado laboral, o en las motivaciones y aspectos subjetivos¹⁹ ligados a las trayectorias laborales de los trabajadores.

El segundo capítulo de esta primera parte se aboca a recopilar las principales discusiones en torno a la especificidad de esta temática en el desarrollo histórico de los mercados laborales en América Latina a partir del proceso de industrialización. Para finalizar, se revisan los patrones de comportamiento del mercado de trabajo en la Argentina con especial énfasis en las décadas de los 90s y los 2000s.

En particular, en los países de América Latina la existencia de segmentación del mercado laboral ha estado asociada tradicionalmente con la informalidad laboral. La persistencia de la informalidad se explica desde diferentes lógicas. Algunas interpretaciones vinculan la informalidad con las respuestas adaptativas de las familias que de esa forma hacen frente a la rigidez o incluso ausencia de demanda de mano de obra por parte del capital más dinámico de la economía. Si bien la categoría de informalidad sigue constituyendo una herramienta muy valiosa para explicar la heterogeneidad de los mercados del trabajo y la existencia de inequidades en el acceso a derechos laborales, en los patrones salariales y en las condiciones de trabajo, esta división parece insuficiente en la actualidad para explicar el proceso de precarización laboral.

Resulta preciso en cambio asociar la informalidad con la estrategia de las empresas. La descentralización productiva es una estrategia empresarial que reduce costos laborales y riesgos, demandando trabajadores ya sea ocasionales, con contratos no típicos, con contratos más degradados respecto a los imperantes en las empresas principales de la actividad, o directamente trabajadores no registrados. Las decisiones empresarias de subcontratación laboral como estrategia de descentralización productiva han generado complejas estratificaciones dentro de los colectivos laborales. Si bien la división más nítida se encuentra entre la economía legal y la subterránea o informal con su correspondiente agudo descenso de salarios, desaparición de prestaciones sociales, derechos de representación y deterioro de las condiciones de trabajo, es posible afirmar que estos procesos de precarización producen estratificaciones diferentes a la típica división entre trabajo formal o registrado y trabajo

¹⁹ Si bien en una franja importante de la población la participación en el mercado de trabajo parte de una necesidad y no de un deseo de autorrealización, dentro del ámbito laboral, los individuos persiguen múltiples metas y los guían diversas motivaciones. Las mismas abarcan desde la obtención de cierto nivel de bienestar a través de ingresos satisfactorios, protección social para el trabajador y sus familias frente a los riesgos, hasta la autoestima y el reconocimiento, entre otros.

informal o entre ‘outsiders’ e ‘insiders’. Distintos estudios empíricos como el que presenta esta tesis, otorgan evidencia de que formalización y precarización laboral no resultan términos del todo opuestos desde esta perspectiva.

1. Teorías sobre la segmentación de los mercados laborales. Algunas discusiones.

La teoría de la segmentación pone en el centro del debate la no igualdad de oportunidades con que los trabajadores encuentran el trabajo. El origen y la persistencia de las desigualdades sociales en las condiciones de empleo y en la dinámica del mercado de trabajo -cuya reproducción se constata aún en contextos de crecimiento sostenido de la economía y del empleo-, fueron las preocupaciones que dieron origen a lo que genéricamente se va a conocer como teoría de la segmentación²⁰.

A partir de los años '60 y fundamentalmente en los años '70 toman cuerpo un conjunto de aportes realizados desde perspectivas y tradiciones teóricas diversas, que -confrontando con las explicaciones tradicionales ortodoxas- comparten la hipótesis de la existencia de un mercado de trabajo no homogéneo y dividido en segmentos diferenciados e interrelacionados jerárquicamente.

La perspectiva de los desarrollos clásicos surgidos de la teoría del capital humano, considera al mercado de trabajo como un mercado único en competencia, donde se encuentran todos aquellos quienes demandan y ofrecen empleos. Este “encuentro” es no conflictivo y supone un conjunto de personas aisladas, donde cada una persigue sus objetivos de manera racional. Esto significa que todos los participantes poseen la información necesaria para evaluar los costos y beneficios de cada acción.

Una de las aplicaciones del modelo neoclásico al mercado de trabajo es la "Teoría del Capital Humano"²¹, que plantea la posibilidad de elevar la productividad a través de invertir en la fuerza de trabajo. En esta corriente la educación es un elemento que incrementa el capital humano y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad. Sin embargo, los seguidores

²⁰ Piore (1975) -cuya producción académica podría considerarse el punto nodal de nacimiento de esta corriente- sostiene que el punto de partida de sus desarrollos teóricos se debió al intento de comprender los problemas laborales de los trabajadores desfavorecidos, como son las minorías negras.

²¹ La consolidación de la teoría del capital humano está relacionada con los trabajos de economistas como Robert Solow, Theodore Schultz, Jacob Mincer y Gary Becker.

de la teoría del capital humano admiten una diferencia importante con la teoría ortodoxa al reconocer que la fuerza de trabajo no es homogénea, sino que varía según sus cualidades. Por tanto, la formación escolar, junto con la experiencia laboral y la capacitación forman el núcleo de esta línea teórica.

Las diferencias salariales reflejan variaciones de productividad entre los individuos²². Estas variaciones son precisamente las encargadas de regular el mercado. Por tanto, son los propios mecanismos de ajuste con los que cuenta el modelo los que conducen la compleja red de interacciones hacia el equilibrio. Si el mercado funciona libre de interferencias externas, los excesos de oferta y demanda se ajustarán automáticamente. Las rigideces o desequilibrios que pueden presentarse (como la existencia de desempleo) deben buscarse en factores exógenos.

Para los teóricos de la segmentación, el mercado laboral se basa en la heterogeneidad o no correspondencia entre las magnitudes parciales de puestos de trabajo y de mano de obra disponible y en la restricción a la intercambiabilidad (ver Sengerberger, 1988). De esta forma, resulta un mercado dividido en segmentos o territorios diferenciados dada la existencia de ciertas barreras al ingreso/egreso de las personas entre esos segmentos. Como consecuencia, no todos los trabajadores están en condiciones de competir por los mismos puestos de trabajo.

Esta no correspondencia entre puestos de trabajo y trabajadores disponibles, va a ser explicada a partir de un desplazamiento de la mirada centrada exclusivamente en el mercado, para intentar vincular la esfera de la circulación con la esfera de la producción. Para la teoría neoclásica, el elemento medular de las explicaciones está radicado en la esfera de las relaciones de intercambio²³ (ver Gintis, 1976), mientras que para los teóricos de la segmentación los elementos centrales deben buscarse en los procesos de trabajo de las empresas que estructuran los distintos puestos de trabajo²⁴. Por tanto, la esfera de la producción, y los aspectos de la demanda del mercado de trabajo pasan a tener en esta perspectiva una central importancia en la dinámica del mercado laboral y del empleo.

²² La misma expresa diferentes calificaciones, niveles educativos y motivaciones hacia el trabajo de parte de quienes ofrecen su trabajo. Los empleadores tienen la alternativa de evaluar diversas formas de producción a partir de la utilización de diferentes proporciones de trabajadores con combinaciones distintas de los atributos antes planteados.

²³ Los “intercambios independientes” a los que se hacía referencia precedentemente.

²⁴ Para la vertiente institucionalista los elementos centrales lo constituyen la incertidumbre inherente al proceso económico y los requerimientos tecnológicos, y para la escuela radical los mismos deben buscarse en el objetivo del disciplinamiento del capital sobre el trabajo, cuestiones que se desarrollarán a continuación.

Esto significa que la oportunidad de ocupar un determinado puesto de trabajo no depende sólo de las características de las personas que los ocupan, sino que depende más fundamentalmente de las estrategias y prácticas de contratación que llevan adelante las empresas. De esta forma, la teoría de la segmentación pone de manifiesto los vínculos existentes entre la esfera de la producción y la esfera de la circulación, o entre trabajo y empleo.

Otro de los componentes importantes de esta teoría es que el proceso de segmentación que se materializa en el mercado de trabajo responde también a procesos que trascienden los factores estrictamente económicos y productivos. Esta perspectiva va a significar un "descentramiento" del papel explicativo de la economía, colocando el contexto político institucional, factores de la estructura social y las formas de socialización y reproducción social en el centro de la discusión. Este descentramiento de la esfera de la economía pone en cuestión la postulación neoclásica que ve al mercado como principio de coherencia social²⁵.

Luego de realizadas estas referencias nodales de los desarrollos de la teoría de la segmentación, es preciso efectuar algunas aclaraciones. Dentro del enfoque general que hemos comenzado a desarrollar se advierten variaciones que reconocen distintos factores como los determinantes más importantes de la persistente recreación de segmentos que dividen el mercado de trabajo. Estos diferentes énfasis se encuentran en relación a la tradición teórica de la que proceden los diversos autores que se agrupan bajo el rótulo general de "teoría de la segmentación".

La revisión que se efectuará a continuación se centrará principalmente en tratar de rescatar las contribuciones más importantes que dan cuerpo a este enfoque general tratando de puntualizar también en las diferencias.

Comúnmente se distinguen dos vertientes de la teoría de la segmentación²⁶: el enfoque de la escuela institucionalista (o de la teoría de los mercados duales) y el enfoque de la escuela radical. A ellos, se suman otra serie de contribuciones como las provenientes de "The

²⁵ Pries (2000), hace referencia a que se produce una "sociologización" del enfoque del mercado de trabajo.

²⁶ Rubery y Wilkinson (1994) y Toharía (1983) reconocen antecedentes de estos enfoques en la escuela americana de relaciones industriales, encabezada por Kerr primero y Dunlopp luego -de quien Piore y Doeringer son discípulos-, y como respuesta a estos desarrollos el libro de R. Hyman *Industrial relations: A marxist Introduction* (1975).

Cambridge Labour Studies Group” que –si bien retoma los desarrollos de ambos enfoques– expresa un conjunto de críticas proponiendo incorporar nuevos aspectos a la discusión²⁷.

Las diferentes versiones de la teoría de la segmentación reconocen al mercado de trabajo dividido en dos sectores: un mercado de trabajo primario el cual se caracteriza por la presencia de puestos de trabajo con remuneraciones relativamente elevadas, buenas condiciones de trabajo, mayores grados de autonomía y responsabilidad en el puesto de trabajo, posibilidad de desarrollar carreras laborales en el largo plazo y por ofrecer estabilidad en el empleo. El mercado de trabajo secundario, se caracteriza por atributos opuestos. Esto es, por los bajos salarios, condiciones laborales más degradadas, pocas posibilidades de avance y promoción, una disciplina laboral rígida, inestabilidad en el empleo y elevada rotación del personal.

A su vez dentro del sector primario es posible distinguir entre un segmento primario independiente y otro dependiente (ver Piore, 1975 en Toharia 1983). El segmento primario comprende las situaciones de empleo más estable características de los mercados internos de las grandes empresas, con alta capacidad de negociación de los trabajadores y mecanismos garantizados de promoción. Esta división tiende a diferenciar un segmento primario independiente, de empleo estable con los mayores niveles de cualificación, mejor remunerados y más enriquecedores en correspondencia con la centralidad de los puestos de trabajo que se ocupan. El segmento primario dependiente contempla los puestos estables de menor cualificación que implican tareas más rutinarias y específicas, y el mantenimiento de buenas condiciones de trabajo que resultan de la capacidad de negociación colectiva de sus trabajadores.

El segmento superior del sector primario está formado por trabajadores profesionales y directivos, con sueldos, status y salarios más elevados, donde la educación formal (previa al empleo) constituye un requisito esencial.

²⁷ Por la escuela institucionalista nos centraremos básicamente en los desarrollos de Piore y Doeringer, dentro del segundo enfoque, se encuentran fundamentalmente los trabajos de Gordon, Edwards y Reich. Respecto a la escuela de Cambridge nos referiremos más centralmente a los aportes efectuados por Jill Rubery.

Escuela Institucionalista o de los Mercados Duales

A partir de la publicación en 1971 de “Mercados internos de trabajo y análisis laboral” de P. B. Doering y M. J. Piore (1985), se consolidan los conceptos de la teoría de los mercados internos de trabajo y la hipótesis del mercado dual de trabajo. Según estos autores, la formación de mercados internos –que funcionan parcialmente desconectados del mercado externo y se desarrollan sólo en el sector primario- interesa tanto a los empleadores como a los trabajadores. Los trabajadores ven en ellos mayor seguridad en el empleo y la posibilidad de movilidad ascendente en las empresas²⁸. Para los empresarios, se trata de disminuir los costes de rotación de mano de obra calificada, producto de la experiencia obtenida en el propio puesto de trabajo ya que es la tecnología la que le otorga especificidad a las calificaciones. De esta manera, los trabajadores se convierten en un factor de “cuasi capital fijo” cuando se ha invertido en su formación. La sustitución de esos trabajadores implica entonces para los empresarios costes de selección y formación del nuevo personal, por lo que se requiere de cierta rigidez en estos puestos para que sea posible la estabilidad frente a la competencia externa, como también la transmisión de saberes sin que “el otro a formar” sea percibido como un competidor.

Los mercados primarios son aquellos en los cuales predomina el empleo estable y en donde los trabajadores se estratifican dentro de la empresa en función de su grado de autonomía y responsabilidad, de la antigüedad en el empleo y del reconocimiento salarial en función del nivel de formación aportado y de las competencias adquiridas, etc. En efecto, en las grandes empresas y organizaciones, se instauran de manera formalizada mecanismos e itinerarios de ingreso, uso y promoción de la mano de obra, que están parcialmente desconectados de las confrontaciones entre la oferta y la demanda que se producen en el mercado externo a la empresa.

Sin embargo, estas primeras conceptualizaciones resultan bastante similares a los desarrollos neoclásicos del capital humano desarrollados por Becker (1975 y 1983, en Toharia 1983). La discrepancia está dada en que la versión institucionalista explica las diferencias salariales no por las distintas cantidades de capital humano de los individuos ligadas a su inversión previa en educación formal, sino que su productividad y por tanto su salario están ligados a las

²⁸ Según Rubery (2006), en el trabajo Doeringer y Piore hay una presunción de que los sindicatos sólo estarán presentes – o sólo tienen las capacidades organizativas eficaces- en áreas donde la mano de obra tiene altos niveles de capacitación y es por eso que las estrategias de los sindicatos para crear segmentos de salarios altos coincidirán con los intereses de los empleadores de desarrollar estrategias de retención para su fuerza de trabajo central.

características del puesto de trabajo (calificación en el puesto a partir de determinada tecnología).

Luego, Piore (1983) profundiza en esta versión y relaciona los mercados internos con el surgimiento del sector primario, y por tanto con las causas generadoras del dualismo.

De acuerdo a este enfoque las causas de la existencia de una dualización del mercado de trabajo se asocian a ciertos factores tecnológicos y sociológicos que actúan como barreras institucionales a la movilidad entre los segmentos.

Según Piore (1983), es posible caracterizar a los segmentos que constituyen el mercado de trabajo por elementos relacionados tanto con la demanda como con la oferta de trabajo, aunque los primeros van a resultar los determinantes de la existencia del dualismo. Estos elementos están basados en los requerimientos de calificaciones de acuerdo a las especificidades tecnológicas de los puestos de trabajo en las empresas.

Respecto a los elementos relacionados con la oferta de trabajo, el autor identifica tres segmentos de acuerdo a la distinción sociológica de *subculturas de clase* (clase media, trabajadora y baja), sobre los cuales la división en el mercado laboral se apoya y se refuerza²⁹.

Los estratos o subculturas de clase reflejan diferentes tipos de *cadena de movilidad* en el mercado laboral, cuya definición apunta a vincular los ámbitos productivo, reproductivo y de vida cotidiana. Estas cadenas de movilidad confirman que la relación entre trabajos y trabajadores no es aleatoria, sino que hay ciertas secuencias o movimientos regulares entre puestos de trabajo por los que los trabajadores que componen cada segmento van transitando a lo largo de su vida³⁰.

Esto significa que un puesto de trabajo tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de *puertas de entrada*³¹, portadores de una determinada

²⁹ Si bien Piore (1983) va a poner el acento en el análisis de los aspectos de demanda como origen del dualismo, ello no obsta que el autor no preste atención a las características de la oferta como la condición de género, el origen étnico, entre otras cuestiones que determinan la aceptabilidad de los empleadores.

³⁰ Estos desarrollos resultan antecedentes del concepto de Trayectorias laborales. Según Pries (2000) a partir fundamentalmente de los años '80 se desarrolla una línea de investigación de trayectorias de vida y de trabajo que producen aportes importantes al análisis del mercado de trabajo (ver Dombois, 1993; y Sorensen y Tuma, 1981). Sorensen y Tuma, se avocan a estudiar los movimientos de trabajadores que se produce a partir de la creación y destrucción de puestos y la movilidad generada por las cadenas de vacantes producidas.

³¹ Piore (1983, lectura 8 Toharia 1983) refiere con *puerto de entrada* al primer trabajo.

socialización³² producto de su paso por una gama delimitada de instituciones como la escuela, la familia, o la vecindad³³.

En consecuencia, la inserción en el mercado laboral no depende tan sólo de lo que se ha dado en denominar la “empleabilidad” de la persona (características de la oferta de trabajo), sino también y de forma determinante, de la demanda de puestos a cubrir en el mercado laboral que funcionan como puertos de entrada.

Lo que se produce es un acceso desigual pero no indiscriminado a los puestos de trabajo. Existen personas que forman parte de determinados colectivos que son más proclives que otros a ocupar determinados segmentos. Se van estableciendo de este modo patrones generales de movilidad entre los trabajadores de cada segmento del mercado en función de la clase social a la que pertenecen³⁴. El concepto de cadena de movilidad vincula los puestos de trabajo que se ocupan a lo largo de una trayectoria laboral con las posiciones ocupadas dentro de la estructura de clases. De esta forma, en los puestos más precarizados existe una sobrerrepresentación de aquellos trabajadores que proceden de grupos más desfavorecidos. O, en otras palabras, el provenir de hogares de los estratos más bajos de la estructura social conlleva una mayor probabilidad de adscripción a los puestos más desprotegidos.

La cadena de movilidad característica del sector primario (primario superior e inferior) lo constituye algún tipo de carrera hacia puestos mejor pagos y de status más elevado³⁵. En tanto, en el sector secundario los puestos de trabajo no siguen una progresión de este tipo, sino que los movimientos entre puestos de trabajo son más o menos aleatorios, y por tanto también lo es la posibilidad de movilidad ascendente.

La idea central del concepto de cadenas de movilidad es que se constituyen en trayectorias que establecen un mayor grado de homogeneidad que generan condiciones y experiencias que

³² Según Piore, el rendimiento en el trabajo depende del proceso de socialización, ya que involucra mecanismos de imitación, adquisición de hábitos, etc. (1973, lectura 3 Toharia 1983).

³³ Por ejemplo, los puestos que conforman el núcleo duro de empleados estables en una empresa tenderán a ser cubiertos por la promoción o la transferencia de trabajadores que ya hayan ganado esa puerta de entrada.

³⁴ Piore propone como el prototipo de cadena de movilidad la progresión de los trabajadores de cuello azul, a partir de la existencia de negociación colectiva sindical. La clase baja para Piore es un derivado de las pautas de la clase obrera relacionada -por ejemplo- a la experiencia de los migrantes y a los jóvenes de la clase trabajadora y media antes de que formalicen una familia.

³⁵ El segmento superior del segmento primario está formado por trabajos profesionales y directivos.

suelen transmitirse generacionalmente. Las cadenas de movilidad constituyen una “personificación” de trayectorias típicas de subculturas de clase³⁶.

Si bien para los teóricos de las clases sociales, los agregados ocupacionales no resultan estrictamente un sinónimo de clases, la estrategia metodológica usada es elaborar vías en las cuales las relaciones de clase se vean personificadas en determinados tipos de trabajos. Por ejemplo, las posiciones de clase están definidas para los neoweberianos a partir de las relaciones de empleo en el mercado de donde se deriva el concepto central de “chances de vida”; y de las relaciones de trabajo en el ámbito de la producción para los neomarxistas de donde deriva el concepto de “explotación”. Estas serían las bases sociales que afectan centralmente los intereses materiales de los agentes, y resultan la base principal para identificar solidaridades y conflictos.

Para ambas aproximaciones, la relación entre la comprensión subjetiva de los intereses y los intereses determinados objetivamente (más allá de las diferencias entre ambas sobre cómo se conceptualiza la naturaleza de los intereses de clase) es siempre problemática. En todo caso, la posición estructural condiciona los intereses materiales de las personas, pero no sus preferencias. Estas últimas se encuentran en función de los intereses materiales *percibidos*³⁷. Son las preferencias, la conciencia, la identidad o la ideología -dependiendo de la aproximación teórica- lo que moldea las alternativas que aparecen como relevantes^{38 39}.

³⁶ Esta conceptualización presenta ciertos puntos de contacto con los desarrollos de Goldthorpe (1995) -teórico de las clases sociales desde una perspectiva identificada como neoweberiana- para quien la formación sociodemográfica de la clase social, refiere a la conformación de colectividades en virtud de la continuidad con la que los individuos y las familias retienen sus posiciones a lo largo del tiempo. Para este autor podría estimarse que el efecto de acumulación diferencial de recompensas y recursos dados por las oportunidades de trabajo y educación, tiende a conformar comunidades con estilos de vida similares que apuntan en la dirección de una perpetuación de la dimensión de clase.

³⁷ Sobre este punto en particular, ver Paramio (1998), de Polavieja (2001), Breen y Rottman (1995), Wright (1997).

³⁸ El fetichismo de la mercancía tomado de Marx es un ejemplo que da Wright al respecto. Goldthorpe habla de acción “subjetivamente” racional dando lugar a que los diferentes contextos y trayectorias condicionan preferencias y prácticas de los actores.

³⁹ Dada la diversidad existente entre autores dentro de la tradición marxista, es pertinente por ejemplo para Wright hablar de “la tradición marxista” en lugar de “el marxismo” como tal. Para este autor, la validez del concepto de clase no está atado a la conciencia que tengan los sujetos sobre su posición en la estructura y la percepción de intereses que de ello se deriva. La validez del concepto de clase deriva de la definición de posiciones e intereses objetivos que van a dar lugar a una determinada estructura de clases. Ello implica una distancia con por ejemplo otras líneas del marxismo como Thompson (1963, 1979) y seguidores, que sostienen la indivisibilidad de la clase de la noción de conciencia. En esta perspectiva teórica, la clase es sólo una “clase para sí” es decir una clase autoorganizada. La clase, es al mismo tiempo un proceso o experiencia de autoidentificación como grupo y un proceso de lucha social. Por tanto, sólo se puede afirmar que un grupo social constituye una clase en sentido estricto cuando existe conciencia de sus intereses y sus miembros actúan colectiva y organizadamente en consecuencia. En particular E. P. Thompson elabora la noción de “economía moral” como concepto llave para

Volviendo a los desarrollos de Piore, a lo largo de su trayectoria académica es posible distinguir dos tipos de explicaciones complementarias referidas al origen de la dualización, una de carácter tecnológico y otra de carácter más político.

La primera está basada en los desarrollos tecnológicos divergentes que existen al interior de la estructura industrial (Piore M., 1983), siendo la tecnología la que imparte especificidad a las calificaciones requeridas. Junto a los textos donde privilegia el factor tecnológico como determinante de la segmentación del mercado de trabajo, Piore desarrolla en la década del '80 una serie de trabajos (en Toharia, 1980 lectura 9) de carácter histórico. En los mismos reflexiona en base a algunas experiencias nacionales⁴⁰ en las cuales el dualismo aparece como el resultado de las estrategias empresariales para desplazar la variabilidad e incertidumbre existentes en toda economía moderna, desde los sectores más intensivos en capital hacia aquellos más intensivos en mano de obra localizados sobre todo en pequeñas empresas. Estos últimos conforman el llamado sector secundario, que –como ya señalamos- se define por la inestabilidad del empleo resultado de las estrategias de externalización, bajos niveles de cualificación y sin condiciones que posibiliten su adquisición, malas condiciones laborales, etc.

Pero sobre todo, se trata de un sector conformado por grupos de trabajadores organizativa y políticamente más débiles, y por tanto con baja capacidad de negociación. Este último, trata de un proceso de índole política, resultado de la evolución concreta de las relaciones entre los trabajadores y los empresarios por cómo se reparten los costos de la incertidumbre inherente a toda actividad económica. Las demandas obreras se traducen desde el punto de vista empresario en una rigidización de sus plantillas, lo que los lleva a adoptar una serie de tácticas (subcontratación, trabajo a domicilio) que les permita recuperar flexibilidad. Esta búsqueda de beneficios resulta condicionada por la presencia de las organizaciones sindicales.

La inserción y permanencia en uno u otro segmento del mercado de trabajo tiene incidencia sobre las condiciones de vida, las perspectivas de futuro y las actitudes de los trabajadores. Esto significa que la segmentación del mercado de trabajo tiene desde esta perspectiva un impacto importante en las divisiones sociales.

explicar las motivaciones de la lucha social y los consensos morales tácitos que regulan las relaciones entre los distintos grupos, de los que depende la estabilización de dichas relaciones.

⁴⁰ Analiza específicamente los casos de Francia, Italia y EEUU.

La Escuela Radical Americana

Con la publicación del texto de Piore y Doeringer a inicios de la década de los setenta, se abre entonces una etapa de fuerte debate en torno al modelo neoclásico del mercado de trabajo, en el que también participan un grupo de académicos de tradición marxista a los cuales se los conoce como “escuela radical americana” o “nueva izquierda norteamericana”, que agrupa a autores como Gordon, Edwards, Reich, Bowles, Gintis. Estos autores comparten una serie de supuestos con los desarrollos expuestos previamente, como la existencia de más divisiones importantes en el mercado de trabajo que las dos propuestas por la hipótesis del mercado dual. También dirigieron su análisis a conectar la dinámica del mercado de trabajo al proceso de producción, y comparten las preocupaciones hacia las condiciones extraeconómicas en la persistencia de las desigualdades en el empleo padecidas por ciertas capas de la fuerza laboral (en especial las mujeres y otras minorías).

Pero el foco central de estos desarrollos teóricos está puesto en el conflicto entre trabajo y capital. Las estrategias de las empresas en el mercado de trabajo se interpretan como destinadas a promover los intereses de los capitalistas como clase. Estas teorías intentan explicar cómo los capitalistas persiguen diseñar estrategias para aumentar el control sobre el trabajo incentivando divisiones “artificiales” dentro de la fuerza de trabajo para socavar la resistencia colectiva (Gordon 1972; Gordon et al. 1986; Edwards 1979 y 1983).

Por tanto, la tesis central consiste en que la estrategia capitalista divide a los trabajadores explotando dos tipos de diferenciaciones que constituyen fuentes de segmentación y desestructuran la solidaridad de clase.

La primera fuente utilizada por la clase capitalista la constituye la recreación e institucionalización en el mercado de trabajo de las tensiones surgidas a partir de diferencias culturales, raciales y de género existentes en la sociedad. La segunda fuente sobre la que se estructuran las estrategias de los empleadores es la competencia latente entre los propios trabajadores surgida de las mayores o menores destrezas y habilidades para el trabajo que dividen a la fuerza laboral en segmentos.

Entonces, es la recreación consciente por parte de los capitalistas de las divisiones de los trabajadores, tanto en el proceso de trabajo como en el mercado de trabajo, lo que ha favorecido romper la resistencia de la fuerza de trabajo sostenida por sus organizaciones sindicales.

De esta forma, se restablece el principio de autoridad sobre el cual descansa el poder de sometimiento del empleador. A lo largo de la historia del capitalismo se han reforzado y

sofisticado los mecanismos de control y se han legitimado las relaciones de dominación que sostienen al sistema capitalista a partir de su naturalización a través de las instituciones. Para algunos autores de esta corriente, las instituciones del sistema educativo formal constituyen una de las más poderosas en este sentido, por lo que es necesario su estudio en profundidad (ver Gintis, 1976).

Existe un punto nodal en el análisis y es el que marca la distinción fundamental de la corriente marxista con la teoría ortodoxa: la distinción entre *trabajo* y *fuerza de trabajo*. Este último término refiere a la mercancía que se compra y vende en el mercado de trabajo, mientras que el primero refiere a la extracción del trabajo vivo efectivo que entra en el proceso de producción. Como bien explica Edwards (1975), la posibilidad de extracción de mayor trabajo efectivo de la fuerza de trabajo es una conversión no automática, sino que se vale de ciertos mecanismos para conseguirla. A lo largo de la historia del capitalismo se han probado con mayor o menor éxito diversos dispositivos en este sentido.

Braverman, en su trabajo clásico “Labor and Monopoly Capital” (1974) desarrolla los fundamentos teóricos del análisis marxista acerca de la no igualación o diferenciación de los términos de trabajo potencial (fuerza de trabajo) y trabajo real (trabajo efectivo puesto en el proceso de producción). Su igualación equivale a negar la existencia del conflicto y de la lucha de clases, reduciendo la relación entre capitalistas (poseedores de los medios de producción que necesitan la utilización de la fuerza de trabajo) y trabajadores, a una relación entre iguales como lo hace la teoría neoclásica. Esta última, reduce la relación entre trabajadores y empleadores a una simple relación de mercado, siendo irrelevante quien contrate a quien, si el capital al trabajo o al revés⁴¹.

En consecuencia, la relación social entre personas —o clases sociales— cuyos objetivos son distintos y frecuentemente contrapuestos, se transforma en una relación entre cosas: *capital humano* y *capital*. Esta crítica se asemeja a la crítica que Max hacía a quienes tomaban “las relaciones sociales como cosas” incurriendo en lo que el denominaba *el fetichismo de la mercancía*. El proceso de fetichización, implica una cristalización de las relaciones sociales tomándolas como 'cosas' con una existencia autónoma en relación a las acciones de los hombres. El efecto de este proceso de fetichización es el "tomar una cosa por otra" atribuyendo a una relación social una necesidad que en realidad no tiene. Se coloca así a las relaciones sociales dentro del

⁴¹ Ver Toharía (1983) cita esta idea a partir de los desarrollos de Samuelson.

orden natural de lo real, adquiriendo una fijeza que hace que se las interprete como eternas y no como una construcción social histórico concreta⁴².

Una de las críticas efectuadas al trabajo de Braverman está basada en la ausencia en sus desarrollos del espacio de la subjetividad, la voluntad y la acción colectiva, cuestiones que pueden hacer variar tendencias en la estructura (ver De la Garza, 2006). En los trabajos de Braverman, la posibilidad de resistencia de los trabajadores queda fuera del análisis. Su trabajo se centra en analizar cómo los capitalistas intentan reducir el control potencial de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo, pero no a través de la solidaridad de clase que pueda generarse sino a través del conocimiento tácito y específico de las habilidades que son necesarias en el proceso de trabajo. La reproducción de las desventajas en el mercado laboral para Braverman, por lo tanto, son el resultado de la tendencia subyacente del capitalismo hacia la descalificación de los trabajadores, proceso que les va sustrayendo su potencial poder de negociación.

La perspectiva de Edwards sí incorporara la posibilidad de resistencia de parte de los trabajadores, y es su posible desarrollo lo que obliga a los capitalistas a ensayar diversos mecanismos de poder que generen y aseguren grados de disciplina y supervisión hacia la fuerza de trabajo en pos de lograr la máxima extracción de trabajo en el proceso de producción.

La aparición del texto de Edwards "Contested Terrain. The transformation of the workplace in America" (1979) supuso la recuperación de la perspectiva marxista del proceso de trabajo colocándolo en el centro de atención. Este autor enfatiza que los modelos de control han variado históricamente en función de las respuestas ensayadas por los empresarios en función de inhibir las acciones de resistencia de los trabajadores y la solidaridad de clase. El libro citado realiza un extenso estudio de la evolución histórica de los sistemas de control en el capitalismo americano (que coexisten hasta la actualidad y siguen sofisticándose permanentemente), proponiendo tres tipos de modelos de control que se han dado a lo largo de la historia del capitalismo.

⁴². "Lo misterioso de la forma mercantil consiste sencillamente, pues, en que la misma refleja ante los hombres el carácter social de su propio trabajo como caracteres objetivos inherentes a los productos del trabajo, como propiedades sociales naturales de dichas cosas, y, por ende, en que también refleja la relación social que media entre los productores y el trabajo global, como una relación social entre los objetos, existente al margen de los productores. Es por medio de este *quid pro quo* [tomar una cosa por otra] como los productos del trabajo se convierten en mercancías, en cosas sensorialmente suprasensibles o sociales." (p.88) "Lo que aquí adopta, para los hombres, la forma fantasmagórica de una relación entre cosas, es sólo la relación social determinada existente entre aquéllos. De ahí que para hallar una analogía pertinente debamos buscar amparo en las neblinosas comarcas del mundo religioso. En éste los productos de la mente humana parecen figuras autónomas, dotadas de vida propia, en relación unas con otras y con los hombres." (p. 89). K. Marx, El Capital, T I Libro I, Ed. Siglo XXI.

El *control simple* caracterizó a la pequeña empresa en los primeros tiempos del capitalismo hasta fines del siglo XIX, donde el patrón ejercía el poder directamente en forma personal amenazando o premiando a los trabajadores. Con el desarrollo de las grandes compañías, el control pasó a ser parte de la propia estructura organizativa de las fábricas a través de supervisores y capataces. Los constantes conflictos con las figuras que personificaban el control dieron lugar, por un lado, al *control técnico* y por otro, al *control burocrático*. Respecto al control técnico, el ejemplo típico es la instauración de la cadena de montaje a inicios del siglo XX. El control burocrático, resultó una forma eficaz de control en el núcleo industrial de las grandes corporaciones oligopólicas y remite a incentivos “para hacer carrera en la empresa” generando empleados consustanciados con los valores de la empresa.

Muchas de las críticas a la obra de Edwards se basan en que su perspectiva supone una clase capitalista con un poder integral a la hora de controlar los procesos de trabajo, resultando los trabajadores espectadores más bien pasivos frente al poder empresario. Proveniente también desde las filas del marxismo, el trabajo de Buroway (1979)⁴³ se pregunta sobre la *producción del consentimiento* entre los trabajadores. Es decir, la capacidad de producir mediante la ideología un ocultamiento del conflicto estructural del capitalismo⁴⁴. La línea de trabajo de Buroway permite distinguir la existencia de actos de resistencia de la generación de *consentimiento* entre los propios trabajadores hacia las prácticas patronales, poniendo en el centro de la discusión el tema de la generación de legitimidad^{45 46}.

En los desarrollos posteriores de este autor junto a E.O. Wright, constituye un eje central de análisis como el conflicto se traduce en determinadas formas institucionales que regulan la relación entre capital y trabajo, y no siempre de manera óptima para los intereses del capital. Estos entramados institucionales compatibilizan –según las etapas históricas- mejoras en el nivel de vida de la clase trabajadora con el mantenimiento de un determinado nivel de rentabilidad capitalista. Las clases pueden permanecer por mucho tiempo desorganizadas y

⁴³ Su tesis la desarrolla en el libro “*El consentimiento en la producción*” de 1979.

⁴⁴ Dando así como resultado la producción de adhesiones por parte de los trabajadores a los objetivos empresariales en lo que algunos denominan “estrategias de cooptación”, políticas de “convergencia de clases” o de “aburguesamiento de la clase obrera”.

⁴⁵ Burawoy plantea una categorización distinta de las formas de control vinculando éstas con los distintos regímenes de producción: despótico, hegemónico y mixto. Estos se corresponderían con la evolución de la intervención del Estado en materia de relaciones laborales, el avance de las conquistas de los trabajadores y la readecuación que deben desarrollar las empresas ante estos cambios.

⁴⁶ Según Toharia (1983) el trabajo de Edwards también puede dar lugar a una segunda interpretación donde los sistemas de control no sólo tienen un rol central en la conversión del trabajo potencial en trabajo real sino que con ello también se moldea la conciencia de los trabajadores.

no conformadas colectivamente por los dilemas que presenta la acción colectiva. Entre ellos, la capacidad de acuerdo, mecanismo básico de decisión y coordinación en la acción colectiva a la hora de formular y defender una determinada comunidad de intereses. El papel de las organizaciones políticas y sindicales es central en los procesos de formación de la clase porque moldean fuertemente la idea de intereses y las vías de su consecución. E. O. Wright (2000) desarrolla los conceptos de poder estructural que resulta de la posición más o menos estratégica en la estructura económica y el de poder asociacional que surge de la organización colectiva, con el objeto de analizar los recursos y márgenes con los que cuentan los sindicatos y organizaciones de los trabajadores⁴⁷.

Teniendo como punto de partida su posición subordinada, los trabajadores encuentran en la organización y acción colectiva, tanto en el mercado como en el proceso de trabajo, su principal recurso a la hora de defender sus intereses. La mayor desigualdad o diferenciación en el mercado de trabajo y en las condiciones en la unidad de producción, debilita las bases de la solidaridad para la articulación de intereses particulares. Esto puede materializarse en barreras a la organización de los trabajadores, como una mayor incertidumbre sobre los rendimientos de la acción colectiva según el grado de estabilidad laboral dado los costos diferenciales de las represalias de los empleadores, o la mayor diversidad de recursos y capacidades con los que cuentan los distintos segmentos para organizarse e implicarse sindicalmente. Por su parte, los trabajadores estables pueden ver a los inestables poniendo en juego su seguridad laboral, y los segundos podrían percibir a los primeros como trabajadores privilegiados.

En este sentido, resultan interesantes las advertencias de Hobsbawn (1989) en relación a que la solidaridad es un hecho construido, ya que la clase trabajadora nunca ha sido una entidad homogénea pudiéndose distinguir –según las épocas- diferenciaciones o subdivisiones en su interior. En esta misma línea, Hyman (1992) afirma que la historia demuestra que unir a los trabajadores y sus organizaciones, redefinir intereses de manera solidaria, forjar una identidad compartida de la clase, fueron históricamente procesos de esmerada construcción. Para este autor, el rol de los líderes en las organizaciones resulta de central importancia en las potenciales luchas colectivas. Estos líderes no sólo comunican y coordinan la acción, sino que también proveen la necesaria motivación y ciertos “mapas ideológicos” que hacen más factible que ocurra un proceso de activación de la solidaridad

⁴⁷ Estos conceptos son retomados por Silver (2005)

También desde una perspectiva marxista Bowles y Gintis ponen en el centro del debate el papel de la ideología. Según estos autores la fuerza de trabajo no es separable de su vendedor, o sea del trabajador. Por tanto, su conciencia es tan importante como sus calificaciones. Dado el trasfondo de lucha de clases existente en una sociedad capitalista, nunca es posible llegar al óptimo de extracción de trabajo potencial en real, y es en este sentido que el sistema educativo es central no sólo por la adquisición de calificaciones y conocimiento específico sino en tanto reproductor de formas de conciencia que mantienen y amplían los patrones dominantes de poder y privilegio.

Para Bowles y Gintis⁴⁸, la educación reproduce la desigualdad existente en la estructura de producción y en las relaciones de propiedad, a través de la legitimación de la asignación de individuos a determinadas posiciones en el mercado de trabajo. A partir de un sistema “meritocrático”, el sistema educativo contribuye a motivar a algunos individuos hacia los “logros” y el “éxito”, al tiempo que desanima a otros, encaminándolos hacia trabajos mal remunerados.

Según estos autores, la estabilidad del sistema se consigue por las normas, la ley y por el poder coercitivo⁴⁹, pero junto a ello la conciencia de los trabajadores es clave para la perpetuación y buen funcionamiento de las instituciones económicas. En este sentido es que existe una correspondencia entre las relaciones sociales del trabajo adulto y las relaciones escolares para producir una fuerza de trabajo dócil y fragmentada.

Las instituciones educativas contribuyen de las siguientes formas a la consecución de los objetivos de la clase capitalista: produciendo capacidades cognitivas y técnicas requeridas en la producción; legitimando la desigualdad económica; produciendo, recompensando y rotulando las características personales que son relevantes para la distribución de puestos en la jerarquía; reforzando la conciencia estratificada en la que se funda la segmentación de la clase trabajadora.

⁴⁸ Samuel Bowles y Herbert Gintis, escribieron *Schooling in Capitalist America* (1976), donde postulan su teoría conocida como de la “correspondencia”.

⁴⁹ Wright y Buroway (2001) advierten que la resolución de los conflictos no será siempre óptima para los capitalistas, y de esta forma los capitalistas se pueden ver obligados a hacer compromisos importantes con los trabajadores con el fin de consolidar nuevas instituciones. Los arreglos institucionales resultantes pueden limitar a los capitalistas de derechos y poderes (“manos libres”) sobre el trabajo y los trabajadores, y es de esta manera como surgen a lo largo de la historia las reglamentaciones sobre -por ejemplo- los comités de fábricas o comisiones internas, formas de cogestión del trabajo, etc., que avanzan sobre los derechos de los trabajadores e institucionalizan ciertas formas de poder en el ámbito de la producción.

La publicación del libro “Segmented Work, Divided Worker” en 1982 de Gordon, Edwards y Reich, marca un punto importante en el desarrollo teórico de la Escuela Radical Americana. La tesis central del mismo es que la clase obrera está dividida internamente en un gran número de dimensiones económicas, políticas y culturales. Resulta por tanto central comprender el origen de estas agudas y persistentes divisiones. Los autores extienden sus contribuciones más allá del análisis centrado en los procesos de trabajo y el mercado laboral, postulando que es nodal investigar las disposiciones institucionales que rigen la producción y acumulación de capital y para ello llevan adelante un estudio histórico de los mecanismos institucionales que hacen posible un determinado desarrollo de las fuerzas productivas. Es decir, se trata de una fundamentación histórica del proceso de segmentación que se inicia con el pasaje del capitalismo competitivo -caracterizado por su alto grado de homogeneidad de la fuerza de trabajo-, hacia el capitalismo monopolista. Lo característico de esta última etapa es la creación de puestos de trabajo con condiciones diferenciadas (demanda) ocupados por trabajadores socialmente diferenciados (oferta).

El supuesto del que parten los autores es que la producción capitalista no puede tener lugar en un contexto de incertidumbre o caos, por tanto postulan una vinculación de cada onda larga⁵⁰ del capitalismo con un entorno institucional específico que hace posible la acumulación.

Este grado relativo de estabilidad, permite a los capitalistas individuales proveerse de las condiciones necesarias para la inversión: el acceso a los insumos necesarios (materias primas, bienes de capital o mano de obra), la posibilidad de conducción efectiva del proceso de producción y la probabilidad de poder realizar sus productos obteniendo una ganancia⁵¹.

El entramado social conformado por las instituciones⁵² es precisamente el que le otorga regularidad a las prácticas sociales, junto a mecanismos establecidos para la elaboración de respuestas a las tensiones que pueden surgir. Al entorno político institucional específico dentro del cual se organizan las decisiones de inversión económicas se las denomina estructuras

⁵⁰ Por onda larga de acumulación se entiende la sucesión de largo plazo (de aproximadamente 35 años) de períodos alternativos de auge, estancamiento y crisis en la economía mundial, concepto que los autores toman del economista Kondratieff. La última onda larga de crecimiento a la que los autores hacen referencia es la que comienza en la segunda guerra mundial cuyo punto de inflexión se ubica en los años '70 que marcan el pasaje de fuerte crecimiento al estancamiento.

⁵¹ El circuito D-M-D' (dinero-mercancía-dinero prima, es decir, "más dinero" o excedente por encima del valor originario) opera en el tiempo, por lo que necesita un conjunto de condiciones que aseguren su realización (Ver Marx, El Capital, Libro Tercero vol. 6).

⁵² Por *institución* se entiende un modo regular de hacer las cosas, una norma de las relaciones y las interacciones sociales.

sociales de acumulación (E.S.A.), de tal modo que su sucesión histórica define etapas sucesivas del desarrollo capitalista. Las ondas largas son en gran parte el resultado del éxito o el fracaso de las ESAs en facilitar la acumulación capitalista.

De ahí que los autores discriminen entre instituciones principales que hacen o afectan al conjunto del proceso, de otras más específicas cuyos efectos sólo tienen lugar en alguno de los eslabones del proceso. Ambos conjuntos forman la estructura social de acumulación. Dentro del primer grupo podemos distinguir tres grandes núcleos institucionales: aquellas referidas a la existencia del dinero y el crédito, aquellas referidas al modo que asume la intervención estatal en la economía (regulación de la rentabilidad del capital invertido, definición de actividades estratégicas, etc.); y finalmente aquellas que refieren a “la lucha de clases” (como la estructura y el poder de las organizaciones sindicales, que tienen alta incidencia en la creación de las expectativas de ganancia de los capitalistas)⁵³.

La acumulación de capital es entendida como una actividad microeconómica externa al contexto institucional, cuyo centro está ubicado en la unidad de producción y se la distingue de un exterior que escapa al control del empresario individual.

La acumulación de capital o bien tropieza con los límites impuestos por la estructura institucional existente, o bien comienza a desestabilizar esta estructura. En el primer caso son las propias instituciones las que provocan las restricciones; en el segundo es la descomposición de las instituciones la que las provoca.

Gordon, Edwards y Reich plantean que una E.S.A. tiene un período de exploración, uno de consolidación y uno de decadencia. Se define como etapa de decadencia a aquella en la que se profundiza el estancamiento, la crisis comienza a expandirse y los conflictos sociales tienden a agravarse, de modo que las instituciones vigentes tienen cada vez menos capacidad de respuesta a la creciente acumulación de tensiones. Durante este mismo período, comienza lentamente una etapa de exploración en donde parte de los actores ensayan respuestas novedosas a los conflictos existentes, intentando nuevas estrategias en pos de la defensa de sus intereses.

⁵³ Los autores en esta obra dotan al análisis de una mayor preponderancia del papel de las luchas obreras a partir del rol que juegan los sindicatos, equilibrando la excesiva centralidad que al momento en los desarrollos de esta escuela se le atribuían a la planificación empresarial. Sin embargo, una objeción que surge al análisis – y dependiendo de las características de la sociedad que estemos analizando- es limitar el problema de la lucha de clases a la posibilidad de organización “institucional” de la clase o de las distintas fracciones de la clase trabajadora.

Por último, cuando una nueva estructura social se estabiliza da lugar a una etapa de consolidación, dando nacimiento a un nuevo período de expansión con un marco institucional cohesionado, capaz de absorber y canalizar los conflictos. El proceso a través del cual estas estructuras institucionales emergieron supuso un intensivo y continuo conflicto de clases.

La sucesión histórica de estas Estructuras Sociales de Acumulación define etapas sucesivas del desarrollo capitalista. La forma de organización del trabajo y la dinámica de los mercados laborales también son parte acorde con estos cambios de etapa. De esta forma, en el libro se reconocen tres etapas principales en el desarrollo del capitalismo: la proletarización inicial, la etapa de homogeneización del trabajo y la etapa de la segmentación.

La primera etapa de proletarización se inicia luego del primer tercio del siglo XIX y se extiende hacia finales del siglo. Esta etapa está signada por el gran proceso histórico de asalarización de los individuos y la conformación del proletariado a partir de las masivas migraciones del campo a la ciudad.

La etapa de homogeneización del trabajo (inicios del siglo XX hasta 1920) significó el crecimiento de la oferta de fuerza de trabajo y el aumento de la rotación de la fuerza de trabajo. A su vez, la mecanización y sistema de control directo van haciendo aumentar el tamaño de las plantas.

Tal homogeneización, unida a la creciente proletarización de los trabajadores genera tensiones y conflictos que amenazan el control de los monopolios emergentes. De modo que, para enfrentar tal amenaza, los empleadores buscan acelerar, activa y conscientemente, la segmentación de los mercados con el objeto de dividir y someter a la fuerza de trabajo. Para ello aprovechan las destrezas y habilidades de los trabajadores para fomentar la división de la fuerza laboral en segmentos y así minar su fuerza frente a los empleadores.

Así, hacia 1930 se da inicio a la fase de segmentación, con la introducción por parte de las empresas de nuevos mecanismos de control del trabajo (“control burocrático”, según la definición de Edwards, 1979 op. cit.) junto al control técnico de planificación de las tareas y ritmos laborales. Esta situación da lugar a un “acuerdo” entre capital y trabajo, a partir de la institucionalización de determinados mecanismos como la regulación de la contratación, la promoción y el despido de trabajadores. El nuevo sistema de gestión laboral que va a regir en las grandes empresas significó que los sindicatos se comprometen a determinadas reglas negociando la obtención de ciertas ganancias y beneficios para el sector del trabajo.

Hacia las empresas periféricas de menor tamaño y con mercados restringidos, con menores salarios, degradadas condiciones laborales y escasa presencia sindical, se trasladan los costos del riesgo económico (como por ejemplo sucede con la táctica de la subcontratación que permite recuperar flexibilidad a las grandes empresas). De esta manera, la dualización de la estructura económica tiene su corolario en la segmentación del mercado de trabajo entre primario y secundario, conjuntamente al surgimiento de mercados internos en las grandes empresas ubicadas en los núcleos más dinámicos de la economía. El pasaje de la homogeneización a la segmentación significó una transformación profunda que produjo divisiones dentro del conjunto de los trabajadores, de sus formas de organización y acción colectiva⁵⁴.

La Corriente Regulacionista y otras corrientes asociadas, semejanzas y diferencias

A inicios de la década de 1970, también aparece en Francia como reacción a la corriente más ortodoxa lo que se conoce como "Teoría de la Regulación"⁵⁵. Esta escuela tiene fuertes afinidades con el paradigma marxista –aunque marca algunas distancias con el mismo- y por tanto también con la perspectiva de la escuela radical americana sobre todo con los trabajos de Gordon, Edwards y Reich.

Para la escuela regulacionista (ER) la noción de regulación da cuenta de la enorme resistencia que presenta el capitalismo al cambio en tanto capacidad para reponerse de las crisis y los conflictos. Además, esta escuela sostiene que su perspectiva es superadora de los esquemas que –desde su punto de vista- adjudican un rol central a los capitalistas para imponer las condiciones necesarias para la reproducción del capital. El punto de partida es la cosificación de las relaciones sociales que hacen posible una forma de acumulación a través de las formas institucionales. Las relaciones sociales toman siempre la forma de instituciones para poder

⁵⁴ Nolan y Edwards (1984) efectúan una revisión crítica del trabajo de Gordon et al. al plantear que estos autores no establecen una correlación adecuada entre el análisis histórico de nivel de abstracción intermedio y su enfoque conceptual. Según esta lectura crítica el enfoque colapsa cuando se observa que la explicación de las crisis capitalistas finalmente obedece a contradicciones dentro del sistema de control del trabajo (con impactos delimitados dentro de la esfera de la producción en su conjunto en el enfoque conceptual). Por lo tanto, no sólo a las contradicciones que están por fuera del proceso de producción se les otorga escasa o nula atención sistemática, sino que las propias contradicciones dentro del proceso productivo quedan reducidas al aspecto particular del control del trabajo. Los autores acuerdan en que la lucha de clases es una llave fundamental para analizar las trayectorias de las sociedades capitalistas. Sin embargo, consideran que Gordon et al. fallan al intentar comprender las complejidades y contradicciones de esa lucha, entregando una visión algo simplificada de la conducta de los empleadores para obtener la conformidad de los trabajadores; y lo mismo podría decirse respecto al carácter de la resistencia obrera en sus análisis.

⁵⁵ Sus mayores referentes son Aglietta, Boyer, Lipietz y De Bernis.

perdurar y proveen el marco más o menos estable de la interacción social, al funcionar como socializadoras y disciplinadoras. Pero estas instituciones llevan inscriptas los conflictos sociales que les dieron origen, donde la violencia recíproca se transforma en violencia fundadora (Aglietta, et al 1982). La institución regresa así sobre las rivalidades sociales y las normaliza, borrando en su resultado el proceso que les dio origen. La institución ejerce su acción normalizadora gracias a su exterioridad que legitima su soberanía. Este proceso de naturalización es lo que las hace eficaces, al quitarles su historicidad como productos de la acción de los hombres. De esa manera “economía y política”, “acumulación y legitimidad”, están fuertemente entrelazados sin reducirse el uno al otro.

D. Kotz (1990) efectúa un exhaustivo análisis comparativo entre la escuela de la regulación y la de las "estructuras sociales de la acumulación" (ESA) de Gordon et al. (1982). Según su análisis, ambas tienen por objeto explicar las pautas de largo plazo de la acumulación de capital analizando la relación entre el proceso de acumulación y un conjunto de instituciones sociales que afectan ese proceso.

Para la ER, el capitalismo viene experimentando una secuencia de "régimenes de acumulación", cada uno asociado con un particular "modo de regulación" que gobierna el proceso de acumulación. Por su parte, la ESA busca explicar las ondas largas en la acumulación del capital como consecuencia de la sucesiva creación y colapso del soporte de las estructuras institucionales.

Para ambas escuelas, la acumulación de capital puede tomar varias formas específicas dentro del capitalismo en conexión con específicos acuerdos institucionales presentes en cada formación social capitalista particular. Las instituciones básicas del capitalismo permanecen, mientras sus formas específicas cambian. De esta manera, la relación acumulación/institución experimenta un proceso de “nacimiento-crecimiento-deterioro”.

Ambas escuelas entienden por "institución" un modo regular de hacer las cosas, una norma de las relaciones y las interacciones sociales. La ESA se refiere a ellas como "estructura social de acumulación" y ER como "modo de regulación". Pero, para ER todo modo de regulación va asociado a un régimen de acumulación que intenta medir las diferencias cualitativas de los procesos de acumulación que se vuelven dominantes en las distintas etapas del capitalismo. Este último concepto no tiene contrapartida en la escuela de las estructuras sociales de acumulación. Para la escuela de la regulación, el par régimen de acumulación-modo de regulación conforma un modo de desarrollo.

A pesar de los fuertes puntos de vinculación que presentan ambas escuelas, también es posible advertir sus diferencias. En particular aquí señalaremos aquellas que nos resultan más interesantes a los fines de este trabajo. Las mismas refieren a la forma particular que conceptualizan las crisis y la resolución o salida de las mismas. Estas conceptualizaciones, hacen a la discrepancia principal que a nuestro juicio presentan estas dos perspectivas: mientras la escuela de la regulación presenta una perspectiva más estructuralista, los defensores de las "estructuras sociales de acumulación" tienden más bien a conceder la primacía a las acciones de clase y a sus organizaciones. ER está más cerca de una lectura estructural del marxismo, donde las acciones humanas son determinadas por fuerzas estructurales impersonales. ESA está más cerca de la lectura que pone a la lucha de clases en el centro del análisis, donde su curso determina el desarrollo estructural.

De esta forma, en los desarrollos de los teóricos de la regulación el "régimen de acumulación" juega un rol más activo en el proceso de desarrollo de la crisis que en caso de ESA. Las dos escuelas acuerdan en que la resolución de la crisis requiere un nuevo conjunto de instituciones, pero el proceso por el cuál ese conjunto de instituciones emerge es conceptualizado de manera diferente. En ESA las innovaciones políticas son portadas por las clases y grupos. Las condiciones de salida de la crisis económica son moldeadas por las luchas entre trabajadores y capitalistas y sus diferentes fracciones sociales por influir en las reformas institucionales que promoverán la nueva fase de la acumulación. En ER la resolución de la crisis no sólo requiere un conjunto de instituciones que sean favorables a la acumulación, sino de cambios estructurales en el régimen de acumulación y fundamentalmente en la forma de organización del trabajo influenciado por el desarrollo de la lucha de clases. Pero la creación de un nuevo modo de regulación es presentada como un resultado de la evolución del régimen de acumulación.

Desde el punto de vista de Kotz, en el análisis del largo plazo para la ER las fuerzas estructurales resultan más importantes, siendo que la lucha de clases tiende a reflejar estas fuerzas. Pero en el análisis del corto plazo, las acciones de las clases tienden a ser decisivas. Por tanto, según su interpretación, el análisis de ambas escuelas plantea una tensión entre "estructuralismo y voluntad": mientras ER les da insuficiente atención a los efectos de los conflictos entre las clases y grupos sociales en el proceso de acumulación, ESA falla en dar el suficiente peso a las fuerzas estructurales.

En la producción teórica nacional, resulta pertinente nombrar los desarrollos efectuados por José Nun, quien retoma ambas teorías pero establece ciertas diferencias. Las mismas se

relacionan con el fuerte énfasis que -según Nun- ambas escuelas le conceden a la determinación que ejerce el proceso de trabajo. Por un lado, este autor sostiene que debe enfatizarse el peso de los factores ideológicos y políticos en la explicación ya que sin la ideología y el sentido común no se puede entender un régimen de acumulación. Pero, además y completando su crítica a la relevancia otorgada al proceso de trabajo, sostiene que existen otras áreas de relevancia y prácticas sociales en la vida cotidiana de los trabajadores que estructuran el sentido común como base de la acción colectiva donde no necesariamente existe una coherencia entre todas ellas⁵⁶.

Un Régimen Social de Acumulación (RSA) es sostenido por una determinada alianza de clases o bloque histórico⁵⁷ que moldea el marco institucional en una determinada dirección, impulsando nuevas normas y reglas que una vez consolidadas se transforman en premisa de sentido común para la acción. La construcción de una Estructura Social de Acumulación necesita acciones explícitas y conscientes guiadas por agentes políticos. La fase de emergencia de un RSA implica, por tanto, la lucha por el establecimiento de nuevas normas constitutivas que tiendan a invisibilizarse. De esta forma, el sentido común está sujeto a reglas que estructuran esta realidad que se toma por dada.

Cuando se intensifican los conflictos, los operadores responsables de la estabilidad del RSA no son ya capaces de producir la coherencia necesaria para reabsorberlos. Se entra así en coyunturas inestables cuyas bifurcaciones no hacen posible pensar cuál será su resolución ya que la orientación en tal o cual dirección no es predecible, como así tampoco la perdurabilidad de esta fase, que obviamente va a tener relación con cómo se ha venido desarrollando la lucha de clases.

En un punto, la fase de decadencia comienza a coincidir con la fase de exploración o emergencia, donde los capitalistas comienzan a ensayar salidas a la crisis. Esta fase genera una fuerte competencia intercapitalista coincidente con los intentos de otros grupos sociales por proteger sus condiciones de vida. Pero Nun remarca que la acción aislada de los capitalistas no

⁵⁶ Según Nun (1989) no existe un sentido común sino varios, en el sentido de que el mismo posee una diversidad muy grande de regiones. Es “común” porque es un stock de conocimientos compartidos que fueron construidos en un orden social compartido, pero hay diferentes prácticas de razonamiento que movilizan distintas áreas de relevancia, adquiriendo -entonces- formas diversas.

⁵⁷ Para Nun, así como existe un régimen social de acumulación en el que se enfrentan y articulan diversas estrategias de acumulación, existe un régimen político de gobierno (ver Nun, 1987). En este espacio se enfrentan los actores con sus proyectos políticos en el marco de ciertos patrones de institucionalización partidaria y de representación política. Estos regímenes pueden no tener una misma temporalidad.

puede reconstruir el contexto favorable para la acumulación; se necesita de una acción política colectiva. Para encontrar nuevos acuerdos sociales es preciso la constitución de una coalición de fuerzas políticas que los impulsen, dependiendo a su vez del poder relativo que tengan otras fuerzas sociales que se les enfrenten⁵⁸.

La fase de consolidación de un régimen está implicando que un modo de institucionalización se vuelve sentido común y, por tanto, la forma dominante de acumular funciona como un “paradigma cultural” en el sentido de que estas formas no son ya la expresión del interés de un grupo sino que funcionan como visiones del mundo más o menos compartidas⁵⁹. Una vez verificada cierta estabilidad dinámica, las formas que va tomando la acumulación terminan por ser interiorizadas de forma intuitiva –aunque siempre de manera imperfecta⁶⁰– por los diferentes grupos sociales.

Este contexto institucional normativo va 'naturalizando' determinadas interpretaciones de la forma que debe tomar una fase de la acumulación. Es una lucha al interior del discurso ideológico que va moldeando la definición de los intereses de los diferentes grupos y clases sociales. Se va constituyendo así una subjetividad compartida que define la 'objetividad' de los diferentes intereses⁶¹.

Sin embargo, se subraya que el más aparente orden estable contiene ciertas áreas de conflicto e incertidumbre. Toda forma de institucionalización y principio de socialización es parcial, y por tanto no lo abarca todo. Pero en las fases de consolidación las instituciones y negociaciones sociales tienen una influencia normalizadora que mantiene los conflictos dentro de cierta regularidad o matriz que los hace asimilables y no ponen en peligro la coherencia con que viene funcionando el RSA. Es decir, que es posible que mantenga sus características fundamentales a pesar de las perturbaciones⁶².

⁵⁸ Esta resistencia puede darse a partir de los sindicatos, partidos políticos, movimientos sociales, o estallidos sociales más espontáneos.

⁵⁹ Nun toma esta conceptualización de A. Gouldner. Según este autor, si bien las ideologías se nutren de los diferentes paradigmas culturales que sustentan diversos grupos sociales con experiencias compartidas, con el tiempo el paradigma ya no es más reconocido como la base de la ideología, se produce una inversión. “El paradigma es ahora considerado como un derivado de la ideología y como un ejemplo permisible o una inferencia lógica de la ideología y, como tal, ya no es expresión de un interés partidista, sino de un interés público general” (Gouldner, 1978: 278).

⁶⁰ Según Gouldner (1978) “la generalización de diferentes paradigmas en una ideología no elimina esas diferencias o sus conflictos potenciales. Más bien, reduce su relieve y visibilidad, y brinda oportunidades para la gratificación parcial de los variados paradigmas de distintos grupos” (p. 278).

⁶¹ En los desarrollos de Nun sobre esta temática resulta relevante la influencia teórica de Antonio Gramsci.

⁶² Es importante tener presente que no todos los conflictos son normalizables, y ciertos sectores sociales quedan marginalizados de los acuerdos y negociaciones. Las demandas de estos sectores quedan insatisfechas, reservándose

Otras contribuciones de la Teoría de la Segmentación

A partir de los desarrollos de las corrientes de la teoría de la segmentación que hemos expuesto previamente, han ido surgiendo a lo largo de los años una cantidad importante de otras contribuciones. Muchas de las mismas han tenido lugar en el ámbito de la Internacional Working Party on Labour Market Segmentation⁶³ que periódicamente reúne a una cantidad de intelectuales post-keynesianos y neo-marxistas para debatir alrededor de esta temática.

Varias de las contribuciones de estos autores se caracterizaron por otorgar un énfasis mayor a los procesos de reproducción social (la estigmatización de ciertos grupos sociales como trabajadores secundarios, como las mujeres e inmigrantes), las acciones del estado (como la provisión de bienes, servicios, las características de la protección social y otras transferencias no contributivas y sus reglas de elegibilidad⁶⁴, los regímenes de contratación laboral, el sistema educativo y de capacitación laboral, etc.) y los esfuerzos colectivos de los sindicatos de trabajadores. Pero sobre todo, el énfasis está dirigido a examinar como estos procesos se relacionan con los factores provenientes por el lado de la demanda de las empresas, y conjuntamente moldean las características del mercado de trabajo.

Uno de los primeros señalamientos que realizan estos autores, es que la teoría de la segmentación presenta en sus primeros años una teoría general cuya evidencia empírica esta solamente basada en la experiencia de los Estados Unidos, no reconociendo la especificidad que presenta ese contexto y por tanto la gran diversidad de situaciones entre países en lo que hace a sus sistemas industriales, sus sistemas de reglamentación del mercado de trabajo y de los ingresos, y en sus sistemas de reproducción social

Otro de los focos hacia los que estos autores dirigen sus críticas, refiere a los trabajos de los economistas radicales sobre el uso de los argumentos asociados a la adopción de estrategias de “divide y vencerás”. Por un lado, la crítica se centra en que esas visiones atribuyen un papel excesivo a los empleadores en el proceso de diferenciación y discriminación en el mercado de

para los mismos el uso de la coerción.

⁶³ Entre ellos se destaca el enfoque segmentacionista de la Escuela de Cambridge que surge en la década del ochenta a partir de una serie de autores entre los que cabría destacar a F. Wilkinson y J. Rubery. Pero además de las importantes contribuciones realizadas por estos autores, podemos nombrar los trabajos de Craig, Gallie, Humpries, Tarling en Inglaterra; Sengerberg y Blossfeld en Alemania; Toharia y Recio en España; entre otros.

⁶⁴ Cabe destacar la influencia de los desarrollos de Esping Anderson (1990, 1999) en donde el papel jugado por la intervención social del estado tiene un rol que desempeñar en la mitigación o profundización de los efectos de la segmentación.

trabajo. Desde el punto de vista de los autores de la escuela de Cambridge -entre las que encontramos a J. Rubery como una de sus mayores exponentes-, no serían los empleadores los que crean intencionadamente las distinciones sexuales y raciales con el fin de echar por tierra su acción conjunta, sino que simplemente utilizan discriminaciones ya existentes y arraigadas en el conjunto social para alcanzar sus propios intereses.

Por otro lado, y de acuerdo con las advertencias y críticas efectuadas sobre la no pasividad de los trabajadores, acuerdan con la postura de Buroway (1979) en que no basta con los constreñimientos técnicos sobre el trabajo, sino que las empresas deben además buscar vías de legitimación frente a los trabajadores para crear consentimiento.

Pero además de ello, estos autores otorgan un lugar central al rol de las organizaciones de los trabajadores y a la resistencia opuesta por estos. Algunos de los más destacados exponentes de esta escuela, introducen en sus desarrollos el papel activo de los sindicatos y su influencia en la forma en que se distribuyen las ventajas/desventajas en el mercado de trabajo. Los soportes que se desprenden de la relación de trabajo asalariado formal a tiempo completo son un ejemplo de ello frente a la situación que afrontan los trabajadores en situaciones de trabajo y de empleo más desprotegidos. En la misma direccionalidad y desde otra tradición teórica, Sorensen (2000) advierte que la acción colectiva de los trabajadores es también generadora de “activos productivos” que producen rentas (desigualdades relativas) que pretenden ser preservadas y transmitidas generacionalmente, y que funcionan como estrategias sindicales orientadas a reducir o controlar la oferta de fuerza de trabajo.

Rubery (1978) sostiene que los cambios en las estructuras productivas modifican las características de los puestos de trabajo y ello tiene como consecuencia el debilitamiento de la capacidad de negociación sindical. Esto provoca desde las organizaciones de los trabajadores la búsqueda de estrategias de defensa para intentar estratificar la fuerza de trabajo y controlar así el acceso a las ocupaciones que les permita lograr estabilidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo frente a una competencia del mercado externo de trabajo. La segmentación se produce porque la fuerza de trabajo ya incorporada se organiza y se protege contra la competencia de la fuerza de trabajo recién incorporada (nuevos trabajadores) que no está organizada sindicalmente, como podría ser el caso de las mujeres y de los inmigrantes. Esta estrategia –sostiene la autora- habría que entenderla en el contexto de la lucha de clases más que como una manifestación clara y consciente de segregación sexual o étnica. En esta misma línea de argumentación, Humphries (1981) sostiene que, por ejemplo, en el siglo XIX los trabajadores se opusieron al abaratamiento de la fuerza de trabajo intentando limitar el acceso

de las mujeres casadas al mercado laboral. Esto no tendría por efecto la segregación por género dentro del mercado laboral, aunque podría contribuir a explicar la menor capacidad de negociación de las mujeres en el mercado y su consiguiente relegación a ocupaciones del sector secundario⁶⁵.

En este sentido Rubery y Wilkinson (1981) señalan que los teóricos de la segmentación habían prestado poca atención a la estructura y características de la oferta de fuerza de trabajo disponible, perspectiva solo explorada por las aproximaciones feministas. La literatura económica y sociológica feminista enfatiza el papel de las normas sociales que rigen la división del trabajo doméstico como fuente de segmentación.

La división tradicional del trabajo doméstico se considera que implica una doble fuente de desventaja para las mujeres: en el hogar, su trabajo es gratuito no tiene precio, mientras que su participación en el mercado de trabajo tiende a limitarse a jornadas menores de trabajo por la carga doméstica que pesa sobre ellas (subempleo). Y fundamentalmente, son aquellas mujeres provenientes de los quintiles de menores ingresos las que se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos puestos de trabajo de menor calidad o informales. Estos puestos generan salarios que en oportunidades no llegan a cubrir la subsistencia o lo que se considera la línea de pobreza (Picchio del Mercado, 1994, 2005 Borderias 2008) En definitiva, desde este enfoque se ha destacado el papel ejercido por la segmentación pre-mercado sobre la discriminación laboral, así como su modelación a través no sólo de la educación escolar, sino también de las relaciones familiares, sociales, etc.

Siguiendo con las revisiones formuladas a la teoría por Rubery (1994), la autora sostiene que el pasaje de las visiones sobre el mercado de trabajo dominadas por las teorías del capital humano en los '60, a las visiones que dominaron el escenario en las décadas del 70 y 80 centradas en las políticas de empleo de las firmas significó un considerable avance en la teoría. Sin embargo –sostiene- existe una insuficiencia en el abordaje de la relación entre las decisiones de las firmas y el mercado de trabajo externo, debido a que no se presta suficiente atención al rol que juega el contexto social. La crítica se centra (ver Rubery y Wilkinson 1994) en que las discusiones se han dirigido al estudio de los requerimientos de los mercados internos de las firmas y su rol en la estructuración del mercado externo de trabajo. Por tanto, el mercado

⁶⁵ Las bajas expectativas de mujeres, jóvenes, trabajadores inmigrantes y otras minorías alientan los patrones mediante los cuales las ocupaciones del sector secundario tienden a ser cubiertas por estos grupos, resultado a su vez de las pautas de discriminación imperantes.

externo (contexto social) funciona como una caja negra en la explicación ⁶⁶. Es decir, la autora efectúa una crítica hacia la desconsideración en la teorización del impacto que ejercen en las políticas de las empresas las formas de estructuración que va adoptando el mercado externo de trabajo a partir de la influencia que ejercen toda una serie de instituciones como la familia, las políticas públicas, el sistema educativo y la existencia o no de organizaciones fuertes de los trabajadores.

Las características del mercado externo y sus instituciones son importantes en la determinación de que las firmas decidan internalizar o externalizar trabajo. Se trata de decisiones que no están exclusivamente determinadas por la tecnología, sino que además tienen relación con ciertas oportunidades que ofrece el mercado externo. El rango de opciones no es igual si se trata de una coyuntura de cuasi pleno empleo o de elevado desempleo⁶⁷.

Estos señalamientos harían necesario reforzar investigaciones empíricas que se centren en la integración entre el análisis externo del mercado de trabajo (nivel macro) y su influencia en las políticas de empleo internas de las firmas (nivel micro). El supuesto es que en las sociedades existe una importante heterogeneidad productiva entre firmas con características distinguibles en variados aspectos (tipo de producto, tamaño de planta, existencia de organización sindical, formas de propiedad, etc.). En este sentido, la teoría de la segmentación ha ofrecido una imagen muy estática de los requisitos de empleo de las empresas, no proporcionando una explicación adecuada del comportamiento individual de las firmas.

Esta serie de observaciones concluyen en una crítica central de Rubery a la teoría de la segmentación y fundamentalmente hacia su corriente marxista. La misma se basa en que el enfoque radical no proporciona una teoría satisfactoria del comportamiento de los trabajadores ni de los capitalistas porque ni las acciones del capital ni las de los trabajadores podrían ser explicadas únicamente por el interés de la clase en su conjunto⁶⁸. El enfoque se ha centrado en

⁶⁶ Análogamente a las críticas efectuadas hacia la teoría neoclásica en su tratamiento de las políticas de las firmas.

⁶⁷ Como por ejemplo el poder externalizar a bajos salarios cuando existen altas tasas de desempleo abierto. Rubery (1987) señala que Osterman ha estudiado la relación entre la existencia de desempleo de larga duración con las políticas internas de empleo de las firmas.

⁶⁸ Resulta interesante tener en cuenta estos señalamientos en relación a los desarrollos de Buroway (1989) referidos a las formas que adquiere el “consentimiento” de los trabajadores, que se alejan de la pura coerción y que hacen posible, en última instancia, la generación de plusvalía. Las políticas de mercado interno en las firmas han ayudado a generar adhesiones a las normas. La negociación colectiva entre sindicato y empresa cumple funciones análogas para este autor, ampliando el margen del consentimiento por parte de los trabajadores. Cabe aclarar que este enfoque de matriz marxista se encuentra lejos de consideraciones en torno a la existencia de una armonía social de intereses, ya que la existencia de grados de consentimiento no anula disposiciones colectivas que desencadenen

los conflictos capital - trabajo, y no se ha ocupado suficientemente de la competencia y los conflictos intercapitalistas ⁶⁹ y/o entre grupos de trabajadores que conforman la fuerza laboral.

Los señalamientos de Rubery abren otro costado de discusión como es el de vincular los debates acerca de las desigualdades en la estructura ocupacional con las diferenciaciones que esto produce al interior de las clases consideradas como “clases fundamentales” en el capitalismo: esto es capitalistas y trabajadores.

El debate europeo en las últimas décadas

La crisis del fordismo hacia finales de los años setenta dio paso a un cambio en las políticas económicas que emprendieron un camino de mayor flexibilización de las regulaciones en el mercado laboral, y en lo social tendieron a limitar las protecciones del modelo anterior. La recesión económica que se instala en Europa a inicios de los noventa inicia una nueva ola de debates y reformas al calor del aumento del desempleo para la mayoría de las economías de la OCDE. En ese marco, reaparece el concepto de exclusión social para caracterizar el nudo de la nueva cuestión social: el proceso mediante el cual aquellos que habían sido incluidos en los frutos del bienestar económico de años previos, eran ahora excluidos del mercado laboral o sufrían un proceso sin precedentes de precarización (F. Cortes, 2006). La revitalización del concepto de exclusión social (Castel 1997) pretendió designar a toda una serie de situaciones o trayectorias que se degradaban respecto de la situación anterior producto de la desestructuración de las relaciones laborales y de la desestabilidad de la condición salarial⁷⁰.

La denominada nueva cuestión social tendió a opacar las preocupaciones sobre la segmentación del mercado laboral, y las aportaciones que produjo esta teoría fueron menos extendidas que lo que habían resultado en el pasado. La OCDE identifica en forma reiterada -Cumbre de Luxemburgo 1997, Tratado de Niza 2000, Cumbre de Lisboa 2000- a la reglamentación europea del empleo como demasiado estricta, y a las políticas de protección social como desincentivadoras de la inserción. Este diagnóstico será nuevamente reafirmado como

resistencias y conflictos. Podríamos agregar que, desde la óptica de Piore, el tipo de socialización previa a la entrada en el mercado laboral adiciona elementos de explicación que generan ciertas formas de consentimiento en determinados sectores sociales.

⁶⁹ La emergencia de estrategias “flexibles” de las empresas como la subcontratación, hacen necesario incorporar a la teoría de la segmentación no sólo la dinámica que impone la competencia inter firmas, sino también las formas que asume la cooperación o subordinación inter firmas (ver Rubery, 2006).

⁷⁰ La sociedad salarial hace referencia a una sociedad que basada en el trabajo asalariado tiende al pleno empleo, y donde las protecciones que se derivan de esa relación brindan seguridad y soportes sociales dignos a los individuos.

responsable de un aumento de los empleos precarios, en la crisis posterior a 2008. Cobran centralidad en el nuevo escenario los debates en torno al carácter de las intervenciones ligadas a la producción del bienestar.

A lo largo de estos años, fueron desarrollándose paradigmas de intervención del estado que buscaron generar un nuevo equilibrio entre protección social y mayor flexibilidad en el mercado de trabajo. Cobra así centralidad lo que se conoce como Estado de Bienestar Inversor, que se alimenta de las viejas concepciones del neoliberalismo pero también de nuevas retóricas (Adelantado, 2017). Esta reorientación de políticas denominadas activas o de activación laboral en Europa continental se conocieron en los países anglosajones como de tipo workfare. Si bien no se trata de un enfoque unificado, es posible identificar algunas de sus conceptualizaciones centrales.

El supuesto principal del paradigma de la inversión social es que debe hacerse menos énfasis en el vínculo empleo-protección para financiar los derechos sociales, y mayor énfasis en políticas que tiendan a la acumulación en capital humano para elevar el porcentaje de población activa y a bajar el desempleo. Este último, es concebido como un exceso de oferta de trabajo poco cualificado, lo que produce el desajuste entre oferta y demanda laboral. En definitiva, se identifican los riesgos más relevantes de la nueva etapa básicamente con la oferta laboral y con los obstáculos que impiden a ciertas poblaciones poder participar plenamente en el mercado de trabajo. Pero también se comienza a hacer hincapié en los dilemas que presenta el declive demográfico, los nuevos modelos de familia y el protagonismo social de la mujer. Se abre el debate alrededor de la poca atención concedida en el pasado a las familias y en especial a las mujeres en tanto proveedoras “privadas” de bienes y servicios de bienestar⁷¹. Por tanto, desde diversas perspectivas se encuentran coincidencias en la significancia de realizar mayores inversiones en políticas hacia las mujeres que inciten su entrada en la actividad económica, paralelamente a una mayor inversión en servicios de cuidados de niños/as y otras personas dependientes, además de mayores inversiones en la infancia para superar las desventajas de la herencia social y asegurar futuros activos en el mercado laboral.

La inversión en capital humano es vista como aseguradora de la igualdad de oportunidades y el logro individual es visto como principal incentivo para disminuir las desigualdades. De esta

⁷¹ Esping Andersen (2000) incorpora en sus análisis la necesidad de ‘desfamiliarizar’ las obligaciones relativas al bienestar en vistas a aumentar la autonomía de la mujer (ver también Korpi 2000).

forma, se va corriendo el eje desde las políticas que eran consideradas indemnizatorias de las desigualdades producidas por el mercado, hacia políticas activas cuyo eje es la igualdad de oportunidades para competir en el mercado. La mayor responsabilidad y proactividad puestas en los individuos, marcan una continuidad con la perspectiva neoliberal más tradicional. Sin embargo, a diferencia de las visiones más ortodoxas, el estado inversor posee un rol central en el desarrollo del capital humano a partir de la inversión en políticas activas de preparación y formación a lo largo de la vida ⁷². De esta manera, se pretende generar un círculo virtuoso de inclusión en el mercado de trabajo, compatible con la competitividad económica buscada por las empresas.

Una variante de estos nuevos paradigmas es el llamado enfoque de la flexi-seguridad, que trata de reformular el equilibrio tradicional de garantizar una relativa seguridad social y económica a los trabajadores, y de otro, garantizar una utilización flexible de la mano de obra dentro de las organizaciones productivas. Este enfoque dio lugar en los países desarrollados a ensayar políticas con diversas combinaciones entre flexibilidad, estabilidad del empleo y seguridad social (ver Boyer, 2006).

Frente al avance de estos nuevos paradigmas y debates algunos autores (ver Fernández Huerga 2010) consideran que las aportaciones y desarrollos de la teoría de la segmentación han tendido a ser más modestos en las últimas décadas en relación al dinamismo que acompañó a su surgimiento. Desde los estudios provenientes de la segmentación, se destacan los trabajos más recientes (Rubery 2015, Rubery et al 2010) en los cuales se propone repensar las políticas de protección y las diferentes dimensiones de los sistemas de bienestar social, pero sin descuidar la regulación laboral y los compromisos fiscales de los empleadores. De esta forma, se argumenta que debe combinarse una protección social más universal paralelamente a la extensión y promoción de las protecciones sobre el empleo y de las obligaciones fiscales sobre los empleadores con vistas al financiamiento de los sistemas de bienestar

⁷² Aquí se hacen presentes las aportaciones de Gary Becker (1964) sobre la teoría del capital humano. El conjunto de políticas de inversión en capital humano incorpora distintas líneas como la formación ocupacional a desocupados o a grupos en riesgo de perder el empleo; la formación continua en la sociedad del conocimiento implementada por las empresas pero con subvención pública; la formación profesional en oficios técnicos en determinados sectores industriales implementada por sindicatos, organizaciones empresariales, o en escuelas como puentes a la educación terciaria o destinadas a volver a revincular a la educación formal a los jóvenes que hubieran abandonado.

De acuerdo a la autora y colaboradores, cada vez hay más evidencia internacional de que la regulación laboral actual no proporciona una protección adecuada debido a la exclusión de numerosos grupos, como quienes participan en el trabajo de cuidado, quienes tienen contratos de trabajo no estándar o tienen un empleo informal.

La perspectiva longitudinal del curso de vida (que abarca desde la etapa de preparación para el ingreso al mercado laboral, etapas de interrupción del empleo por desempleo o enfermedad, la etapa del retiro, etc.), ofrecería una perspectiva fructífera para evaluar el grado en que las diferentes dimensiones de los sistemas de bienestar social -y en particular las políticas de protección social- contribuyen a un mejor desarrollo de las biografías de distintos grupos de la población (Anxo y Boulin 2005; Rubery, Anxo et. al. 2010). De esta forma, se argumenta que debe combinarse una protección social más universal paralelamente a la extensión y promoción de las protecciones sobre el empleo y de las obligaciones fiscales sobre los empleadores con vistas al financiamiento de los sistemas de bienestar.

Autores como Standing (1989, 2011, 2017), han ido aún más allá y se han constituido en defensores de una renta básica universal que no dependa de la situación laboral de las personas⁷³. Se trata de un nuevo contrato social que garantice ciertos niveles mínimos de seguridad no ya como trabajadores sino como ciudadanos. Esta redistribución de ingresos fortalecería la posición de negociación de quienes se mueven recurrentemente entre el desempleo y el trabajo inestable -conceptualizados como el precariado-, y les permitiría tener mayor autonomía para aceptar trabajos mal pagos en condiciones de alta explotación. Además, la renta básica universal saltaría los dispositivos condicionados que requieren prueba de necesidad y pobreza ligada al nivel de renta, como así también la situación de demostrar que se realizan acciones apropiadas en la búsqueda de un empleo para despejar sospechas de holgazanería o vagancia⁷⁴.

⁷³ Además de Standing, varios son los autores que postulan la pertinencia de implementación de una renta básica universal, entre ellos Van Parijs, 1996; Raventos 1999, 2007; Lo Vuolo, 2010, 2016.

⁷⁴ En relación al pensamiento feminista, una parte del mismo alerta sobre la posibilidad de que un ingreso periódico garantizado retrotraiga a las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados. De esta forma, sostienen, esta renta debería venir acompañada de políticas que modifiquen la redistribución de los tiempos de trabajo de cuidados entre los sexos entre otras políticas necesarias (Llobet i Abizanda, 2018).

2. DISCUSIONES EN TORNO A LA DINÁMICA DE LOS MERCADOS LABORALES Y LAS FORMAS DE ABSORCIÓN DE LA MANO DE OBRA EN AMÉRICA LATINA

El objetivo de este capítulo es realizar un recorrido por los principales debates que prevalecieron en la reflexión teórica y los estudios empíricos sobre el mercado de trabajo en diferentes etapas del desarrollo del capitalismo latinoamericano desde la industrialización. Los debates retoman la discusión acerca de la amplia gama de desigualdades que jerarquizan y obstaculizan la fluidez o correspondencia entre las magnitudes parciales de puestos de trabajo y de mano de obra disponible, y oponen restricciones a la intercambiabilidad o sustituibilidad de la fuerza de trabajo (ver Sengerberger, 1988).

Tanto desde el pensamiento de la economía clásica como desde el pensamiento crítico, se percibe que las teorías sobre el empleo desarrolladas en los países centrales no se ajustaban estrictamente al caso latinoamericano. La forma de desarrollo que asume el capitalismo en América Latina agrega especificidades a la discusión. La línea de tendencia de los desarrollos clásicos tenía como supuesto que el conjunto de los sectores subalternos formaría parte de la clase obrera pasando en algún momento de sus vidas por la experiencia socializadora fundamental que era la fábrica. Sin embargo, en América Latina y en paralelo a los procesos de industrialización, persistían y se generaban formas de vinculación al mercado de trabajo diferentes a la relación salarial típica. Se evidenciaba de este modo que, al margen de los ciclos del capital (momento de expansión y de retracción), un número de trabajadores no ingresaba nunca a formar parte de esa experiencia típica de la fábrica. Por tanto, surge la preocupación teórica de intentar diferenciar grandes categorías sociales de acuerdo a la forma de participación en el mercado de trabajo o -en términos más amplios-, en el proceso económico.

Una pregunta fundamental que atraviesa estas discusiones se da en torno a la "transitoriedad o permanencia" de aquellos sectores que no se incorporaban plenamente al mercado capitalista, o que ocupaban posiciones diferentes al obrero típico o no se incorporaban plenamente al proceso de proletarización. En otras palabras, la pregunta era si estas inserciones no típicas constituían formas transitorias que se subsumirían en el transcurso del desarrollo del capitalismo latinoamericano o tenderían a permanecer e incluso a aumentar su importancia. Otro conjunto de debates ponía el acento en la existencia de puentes o contrariamente de

barreras entre los segmentos existentes en el mercado de trabajo. La idea central era discutir en qué medida estos sectores constituían espacios de cierre en el mercado de trabajo que generaban experiencias que tendían a mantenerse a lo largo de la trayectoria laboral e incluso a transmitirse generacionalmente. Esta discusión generó también una serie de estudios empíricos sobre los procesos de movilidad social a partir de matrices de flujos que intentaron mostrar la dinámica de las trayectorias inter e intra generacionales.

Las teorías de la modernización y la marginalidad ecológica

Si bien existían focos de industrialización desde principios del siglo XX, se puede afirmar que es con la corriente de industrialización que tiene lugar con posterioridad a la crisis de los años '30 que se verifica un proceso de transformación importante en las estructuras económicas latinoamericanas. Vinculada a esta etapa de industrialización denominada en la región como la primera etapa de industrialización sustitutiva de importaciones, se producen procesos de urbanización crecientes que supusieron una fuerte movilidad campo-ciudad de la fuerza de trabajo.

Una de las repuestas que surge -como derivación de las explicaciones ortodoxas- sobre la forma de la absorción laboral durante las primeras etapas de desarrollo industrial en América Latina es la de A. Lewis (ver Portes y Benton, 1984 en Portes 1995 y Marshall, 1978). Su modelo caracteriza a estas economías como estructuras duales, divididas en un sector moderno y un amplio sector de subsistencia. La dinámica del mismo se basa en la existencia de una oferta ilimitada de fuerza de trabajo proveniente del sector agrícola con bajos salarios, que actúa cumpliendo las funciones clásicas de *ejército de reserva*⁷⁵ del sector industrial para el trabajo no calificado.

El modelo dual de Lewis describe entonces la coexistencia de dos sectores diferenciados de la economía. Un sector tradicional perteneciente al mundo rural, superpoblado, con economías con salarios de subsistencia y baja productividad, y otro sector moderno, ligado a lo urbano, industrial, de alta productividad y mayores salarios. La absorción de los excedentes de mano

⁷⁵ Este concepto es desarrollado por K. Marx en *El Capital*. El mismo remite a una de las formas que cobra la población obrera excedente generada por el propio proceso de acumulación de capital y que desempeña dos funciones. Por un lado, garantizar la provisión de fuerza de trabajo movilizable de acuerdo a las necesidades del capital y por el otro, regular el nivel de los salarios. Según José Nun (1969), el desarrollo de Lewis es en este sentido deudor del esquema de K. Marx.

de obra del sector agrícola es posible porque los empresarios capitalistas -que obtienen mayor productividad que en el sector de subsistencia- pueden proveerse de mano de obra del último sector, ofreciendo un salario que, si bien es mayor que el ingreso obtenido en subsistencia, es menor que el pagado en el sector capitalista.

Las preocupaciones sociológicas de la época estuvieron centradas, entonces, en el proceso de conformación de esta clase obrera, sin tradición urbana previa y con una cultura tradicional ligada a orígenes rurales o semi rurales.

El seguimiento de estos desarrollos teóricos significó definir la cuestión del desarrollo como un problema de socialización de la población agrícola en los valores de la sociedad urbana industrial. Se instala así una línea de debate centrado en establecer una asociación entre los rasgos sociodemográficos y la identidad de clase, centrando la mirada en la relación entre los orígenes migratorios rurales, una débil identidad de clase y una alta propensión a la manipulación política (Germani, 1962.; Touraine et.al., 1965).

Este “retraso” en la identidad de clase es visto como resabio de sociedades pasadas que tiende a conformar personalidades marginales que se resisten a la modernidad (Germani, 1962)⁷⁶. Estas concepciones que asimilan lo rural con el atraso, se enmarcan dentro de la teoría de la modernización, la cual sostenía que los procesos de cambio social se fundaban en etapas acumulativas de desarrollo.

En este marco surge la perspectiva de la marginalidad ecológica o desaliana⁷⁷. Su objetivo eran los “individuos marginales” pertenecientes a entornos donde aún no habían penetrado las normas y valores del sector moderno. Siendo entonces la dimensión ecológica el eje central, se van a identificar “poblaciones marginales” en los cinturones de pobreza alrededor de los grandes conglomerados urbanos. En estas poblaciones con una extendida “cultura de la pobreza” como obstáculo o freno al desarrollo, se van a analizar toda otra serie de dimensiones

⁷⁶ El populismo resultaba ser una de las maneras de tramitar la modernización política, en contraste con la extensión de los mecanismos de la democracia formal en los países centrales. Los estudiosos del populismo (Weffort 1972; di Tella 1965) irían a profundizar el análisis de estas formas de vinculación entre líderes políticos carismáticos y su base social para comprender las maneras en que las clases populares se incorporaban a la participación política a las clases subordinadas, manteniendo y creando fuertes nudos de desigualdades políticas (Jelin, 2014).

⁷⁷ DESAL (Desarrollo Social para América Latina) Centro de Investigación y Acción Social cuya sede se encontraba en Santiago de Chile. Dicha institución estuvo dirigida por el sacerdote jesuita Roger Vekemans. Esta perspectiva tuvo relevancia en las campañas de promoción social que se llevaron a cabo en Chile y en Venezuela cuando los Demócratas Cristianos gobernaron esos países.

vinculadas a la dimensión ecológica, como la socio psicológica, sociocultural, económica y política.

Desde esta perspectiva, la marginalidad era considerada un fenómeno transitorio que podía resolverse en cuestión de tiempo, implementando desde el estado los mecanismos necesarios para integrar a los sectores marginales a la sociedad. El Estado era entonces quien tenía la responsabilidad de generar acciones destinadas a lograr el pasaje de lo tradicional a lo moderno “ayudando” a los marginados a integrarse a la modernidad⁷⁸.

Prontamente se comprueba que en el centro de las ciudades existían situaciones de carencia semejantes a las de las poblaciones urbanas periféricas o rurales. Por ello va resultando decisivo en la definición no tanto la situación ecológica como la explicación socioeconómica que esta corriente no discute ni dilucida. En su crítica a estas concepciones ecológicas de la marginalidad, Perlman (1979) apunta que los grupos explotados no están marginados sino, contrariamente, están fuertemente integrados al sistema, funcionando como parte vital del mismo.

La teoría de la dependencia y la marginalidad económica

A la marginalidad desaliana se le opuso la teoría de la marginalidad económica (Nun, Marín y Murmis, 1968; Nun, 1969; Quijano, 1970). Al debate que desataba la fase “modernizadora” que atravesaba el capitalismo, la reacción vino fundamentalmente desde la teoría de la dependencia⁷⁹. Para esta perspectiva que caracterizaba el desarrollo capitalista como desigual y dependiente, combinando diversos procesos de acumulación, uno de los focos de discusión era explicar la expansión de un sector urbano de baja productividad como resultado histórico del propio desarrollo latinoamericano. Al igual que los desarrollos de Lewis, las vertientes inspiradas en la escuela estructuralista latinoamericana (Pinto, 1970), reconocen como uno de los principales rasgos de sus mercados laborales el carácter heterogéneo de los mismos.

⁷⁸ Una de las críticas fundamentales formuladas a estas visiones está relacionada con el contenido ideológico manipulador que las mismas ofrecen hacia las poblaciones que calificaba como marginales.

⁷⁹ La teoría de la dependencia combina elementos del pensamiento marxista con elementos de la teoría económica keynesiana, y surge como reacción a la sociología burguesa y sus interpretaciones del proceso histórico latinoamericano como la teoría del dualismo estructural; pero también como crítica a las corrientes desarrollistas de la Cepal. Entre los principales autores de la teoría de la dependencia encontramos entre otros a Andre Gunder Frank, Theotonio Dos Santos, Enrique Cardoso, Edelberto Torres-Rivas, Samir Amin.

La discusión toma impulso con los álgidos debates sobre marginalidad económica pero también con los desarrollos sobre informalidad que comienzan casi en paralelo. Estas discusiones nacen de una misma preocupación, pero implican una entrada diferente al problema que se arraiga en preocupaciones teórico-metodológicas distintas. Lo que ambos conceptos (informalidad y marginalidad) ponían en discusión era si se estaban produciendo cortes fundamentales en el mundo del trabajo, siendo la preocupación central la conformación de conjuntos de trabajadores con características diferenciales y dinámicas propias que presionaban en segmentos distinguibles del mercado.

La noción de marginalidad fue reformulada a partir de su articulación con tópicos clásicos del materialismo histórico, tales como el ejército industrial de reserva y la teoría de las clases sociales. Desde esta perspectiva, la teoría de la marginalidad define a estos sectores como obreros libres que no consiguen constituirse como obreros plenos (aquellos que no consiguen vender su fuerza de trabajo en forma estable y trabajadores independientes sin control de capital), o trabajadores que no llegan a asumir la condición de trabajador libre para vender su fuerza de trabajo (formas de fijación a la tierra, formas de control del trabajo a través de relaciones coercitivas, esto es, resabios del pasado). Es decir, son marginales, en tanto no reproducen las relaciones paradigmáticas del modelo: la proletarización.

La teoría de la marginalidad económica, trabaja sobre la conexión entre la población excedente y el sistema que la origina. El aporte central que realiza José Nun⁸⁰ a estos desarrollos consiste en diferenciar las nociones de “superpoblación relativa”, “ejército industrial de reserva” y “masa marginal”. El giro que este autor le da a la problemática de la marginalidad a partir del concepto de masa marginal, tiene el sentido de poner en evidencia la relación estructural entre los procesos latinoamericanos de acumulación capitalista y los fenómenos de pobreza y de desigualdad social.

El supuesto es que la población excedente puede asumir modalidades diversas de existencia, una de ellas es el ejército de reserva. Esta última, teorizada por Marx, se refiere a la modalidad histórico concreta, donde el excedente de mano de obra lo constituyen obreros que, en los centros industriales modernos, la producción tan pronto repele como vuelve a atraer. Por tanto, fuera de los trabajadores que están ligados activamente al capital, existe un conjunto que está

⁸⁰ Nun, José (2000) avanza sobre la teorización del concepto de “masa marginal” respecto a la noción trabajada en el “Informe preliminar”. Sin embargo, esto le ha valido a Nun algunas críticas en el sentido de que le va a otorgar al concepto un sustrato más centrado en lo económico dejando a un costado dimensiones culturales, urbanísticas, identitarias, que cobraban mayor centralidad en la definición inicial del término marginalidad del primer informe.

disponible para la expansión del capital y que, por su propia presencia, regula el nivel de conflicto y deprime los salarios en el mercado de trabajo.

Pero la preocupación de la teoría eran las relaciones que se establecían entre los obreros activos, los obreros en reserva como parte de las fluctuaciones del capital y, por el otro lado, aquellos sectores apartados de esta relación, que habían desarrollado incluso formas de reproducción y cultura diferenciadas.

La teoría ponía en el debate que en las sociedades de capitalismo dependiente (y específicamente en América Latina) existen grandes masas disponibles para el trabajo, que pueden estar ocupadas en inserciones no típicas o estar desocupadas, pero que no están disponibles para ser incorporadas a los núcleos dinámicos del capital en los momentos de expansión. Entonces, para estos sectores del capital, estos grupos de trabajadores no estarían cumpliendo la función de reserva ni de depresores del salario. Por tanto, quedan por fuera del campo dentro del cual estos sectores reclutan a sus trabajadores (constituyendo así segmentos diferenciados). La masa marginal es la parte de esa superpoblación relativa que no cumple la función de reserva.

La idea fuerza es que el sector central de la economía —en este caso el capital monopólico—, no necesita a esos trabajadores, y quienes funcionan como ejército de reserva para aquél son aquellos que están ocupados en el sector competitivo. Habría entonces modalidades de existencia de la superpoblación relativa que, según el tiempo y el lugar, son irrelevantes para el funcionamiento del sector hegemónico de la economía. En otras palabras, estos grupos son afuncionales al sistema de acumulación dominante y hasta pueden convertirse en disfuncionales.

Uno de los nudos de discusión que señala Nun es que el concepto de marginalidad resulta un concepto relativo. Se es marginal con respecto al sector productivo hegemónico. Si ese sector cambia, también se transforman las relaciones que se establecen con la fuerza de trabajo excedente en términos histórico concretos.

El concepto de masa marginal establece una doble referencia con el sistema: por un lado genera este excedente y, por el otro, no precisa de él para seguir funcionando. Estos postulados van a disparar una serie de discusiones en torno a la “funcionalidad” de los excedentes de población: ¿qué papel desempeñan en el sistema estas distintas fracciones sociales que quedan al costado de las relaciones capitalistas fundamentales?

Adriana Marshall discute el argumento de si los acontecimientos históricos pueden definirse como “funcionales” a la acumulación capitalista, y sostiene que el sistema puede más bien *aprovechar* “la conveniente existencia de ciertos desenlaces históricos que no ha generado “deliberadamente” sino como producto de su funcionamiento” (Marshall, 1978:27). La autora señala la necesidad de distinguir la noción de *funcionalidad* de la noción de *indispensable*, reflexión que surge de la enorme capacidad que muestra el sistema capitalista para sobrevivir y adaptarse a los cambios en los mecanismos tradicionales. En última instancia la autora sugiere que son los estudios históricos los que mostrarán el papel que desempeña la oferta excedente de fuerza de trabajo en cada proceso de acumulación.

Otras críticas adicionales de Marshall (1978) hacen referencia a que Nun no especifica como medir el volumen adecuado de sobrepoblación relativa, lo que hace posible a su vez circunscribir el volumen de la masa marginal⁸¹. Adicionalmente, la autora señala que se ignoran otras posibles funciones de la oferta excedente en relación a la acumulación capitalista que otros autores han puesto en evidencia como, por ejemplo, la producción de alimentos o insumos baratos.

Aníbal Quijano (1970) sostiene que esa mano de obra sobrante tiende a conformar un "polo marginal" en la economía: un conjunto de ocupaciones o actividades establecidas en torno del uso de recursos residuales de producción. Estas actividades se estructuran como relaciones sociales de un modo precario, generan ingresos reducidos, inestables y de incompleta configuración respecto del "salario" o de la "ganancia" y producen bienes y/o servicios para un mercado constituido por la propia población de trabajadores marginalizados. Quijano toma en consideración la función de reserva y presión sobre los salarios como aspectos que marcan la distinción entre “ejército industrial de reserva” y “población marginalizada” tal como hace Nun. Pero a diferencia de éste, considera que el *polo marginal* no queda totalmente fuera del sistema social, conformando una sociedad dual en donde un sector está integrado y el otro está marginalizado. Sin embargo, la población que conforma ese polo se encuentra forzada a refugiarse en actividades económicas de baja productividad tales como la venta callejera, ciertos trabajos artesanales, etc.

⁸¹ En los desarrollos de Nun, este concepto funciona más bien como concepto de sensibilización teórica.

Miguel Murmis (1969), sostiene que la penetración capitalista en Latinoamérica -definida como de capitalismo tardío dado que se establece cuando ya se ha constituido el mercado mundial- no alcanza a borrar formas no capitalistas de explotación, sino que incluso las sigue generando. De esta manera, una parte de la fuerza de trabajo no es absorbida de forma típica por el capital. Esta situación tiende a cristalizarse y recrea por parte de estos trabajadores vínculos precarios no estables con el mercado de trabajo. Este autor subraya que el foco del concepto de “marginal” está puesto justamente por la forma atípica de inserción en el mercado de trabajo. Es marginal en tanto se diferencia del obrero asalariado con relación estable que constituye la relación típica del desarrollo capitalista, y conforma el nudo de la clase obrera. La relación de estos grupos con aquellos otros trabajadores con inserciones atípicas o marginales es asumida como un problema no sólo teórico sino también como un problema político fundamental.

Este autor realiza una categorización de las diversas formas de vinculación no típicas al proceso productivo. Las mismas son divididas en dos situaciones fundamentales (adoptando cada situación diversas formas concretas). La primera es la persistencia de formas de fijación a la tierra que limitan la consolidación de “obrero libre”. La segunda, corresponde a trabajadores que se han convertido plenamente en “obreros libres” pero no encuentran las condiciones que le permitan establecer una relación estable con el empleo. Queda abierta la posibilidad de que, si en los análisis concretos de caso se encuentra que estas formas no clásicas de inserción cumplen un papel constitutivo en el sistema, su conceptualización como “*marginales*” pierde legitimidad al ser parte del proceso de explotación y acumulación (Murmis, 1969).

En estos desarrollos se realizan algunos señalamientos respecto de las economías dependientes latinoamericanas que resultan relevantes⁸². Se advierte que estos sectores son marginales también porque resultan los más afectados por la expansión y retracción del sistema, es decir, por las crisis. Y en esta direccionalidad se pone la atención sobre los trabajadores que en el pasado fueron absorbidos como obreros estables y más tarde expulsados por procesos de crisis en las actividades productivas en las que estaban insertos. Estos trabajadores presentan una experiencia diferencial por su trayectoria anterior en el mercado de trabajo que los coloca en

⁸² Las mismas resultan significativas para considerar lo ocurrido en los noventa -posteriormente a estos escritos-, en relación con diversas experiencias de organización de trabajadores desocupados y su ligazón con los despidos en masa que produjeron las políticas de ajuste estructural típicas de esa década.

una posición importante en el desarrollo de orientaciones obreras y de formas organizacionales⁸³.

Los desarrollos sobre la marginalidad económica marcan una distancia con un amplio sector del marxismo para el cual toda sobrepoblación relativa debía considerarse ejército industrial de reserva, en el sentido de considerar a toda la fuerza de trabajo excedente necesaria para la reproducción del sistema basado en la explotación capitalista. Uno de los debates de mayor profundidad en torno al tema lo constituye el contrapunto entablado entre José Nun y Fernando Henrique Cardoso (Revista Latinoamericana de Sociología, 1970). El centro de la polémica estuvo puesto en tratar de desentrañar si se trataba de un problema coyuntural, ligado a una fase transicional, o si se trataba de un problema persistente cuyo trasfondo era el tema de la funcionalidad de esta masa marginal para el capitalismo.

Cardoso -desde una posición marxista más ortodoxa, o una posición más optimista en los Estados de Bienestar- sostiene que toda población excedente es ejército de reserva, y los trabajadores serán reabsorbidos más tarde o más temprano por los canales formales de la economía. Su pronóstico se apoyaba en que, si bien el capitalismo monopólico generaba heterogeneidad estructural, incorporaba a la vez amplias capas de trabajadores al núcleo dinámico de la economía. Es desde esta perspectiva que califica los desarrollos de Nun sobre la masa marginal como “catastrofistas”.

Otra observación crítica por parte de Cardoso refiere a que el concepto de masa marginal pierde validez para el análisis al tratarse de un colectivo inespecífico. Nun, por su parte, no niega dicha afirmación, pero alega que la heterogeneidad intrínseca al grupo de individuos que conforma la masa marginal, no obsta para que ese segmento establezca una relación homogénea con el sistema de producción. En todo caso, las consecuencias del carácter heterogéneo que alberga en su interior, impactan en el grado de fragmentación y complejización que podría dificultar la aparición de una conciencia revolucionaria.

Nun señala que, según las condiciones del desarrollo capitalista, podría crecer una masa marginal que desempeñe un papel ‘disfuncional’ al régimen político constituyendo un peligro para la estabilidad del orden establecido. En este sentido va a distinguir -retomando a Lockwood (1964)- entre los conceptos de ‘*integración social*’ e ‘*integración del sistema*’, para diferenciar

⁸³ Según E. Jelin (2003) en los paradigmas dominantes en esa época, desde el marxismo a las teorías de la modernización, las vinculaciones con el sistema político se interpretaban sin la mediación de instituciones, actores y movimientos sociales. En ese contexto resultan por tanto muy significativas las advertencias señaladas por Murmis.

las relaciones ordenadas o conflictivas que, en un caso, se establecen entre los actores y, en el otro, entre las partes del sistema social. Años más tarde el autor vuelve a insistir sobre estos conceptos, advirtiendo que lo importante es que la no funcionalidad de la masa marginal "...está indicando un bajo grado virtual de integración del sistema, un desajuste a resolver, cuya solución organiza modos de integración social compatibles con el mantenimiento de la matriz de relaciones vigentes" (Nun, 2000:241). Según el autor, aquel costado de sus desarrollos que referían a la gestión política de esos excedentes de fuerza laboral, no fueron tenidos en cuenta por sus críticos.

Enfoques sobre el sector Informal

A principio de la década del setenta aparece también el término de informalidad como una forma de respuesta frente a las preocupaciones ligadas a las formas no típicas pero difundidas de inserción laboral. El origen del concepto es dualista, donde la especificidad del mismo⁸⁴ en la región está en relación a los excedentes relativos de mano de obra no asimilables por los sectores modernos de la economía. El concepto se refirió en sus inicios a los trabajadores pobres urbanos autoempleados, que mostraban un notable dinamismo y a la vez sus situaciones presentaban gran diversidad. Si bien para ambas líneas de trabajo –marginalidad e informalidad- la preocupación era la gente que estaba quedando al costado del sistema, la nota que diferencia a los estudios de marginalidad es la relación específica que tratan de establecer entre estos sectores y el modo de acumulación o sistema económico. Estos enfoques de mayor densidad teórica fueron siendo desplazados por otros planteos con una orientación más empírica y de mayor precisión analítica alrededor del "trabajo informal" y luego del "trabajo precario".

El desarrollo de la problemática de la informalidad buscaba dar cuenta de situaciones de trabajadores sin conexión constante con el mercado de trabajo (pudiendo ser informales dependientes e independientes). Con el paso de los años, el fenómeno de la informalidad urbana se fue constituyendo en una problemática central de investigación y uno de los temas de debate fue su rol como principal mecanismo de ajuste del mercado laboral en las etapas de crisis.

La informalidad en sus inicios remite a una forma de entrada al mercado de trabajo no convocada por el capital más dinámico. Pero donde algunos van a definir a este sector como

⁸⁴ El trabajo seminal es el del economista K. Hart y su investigación sobre los trabajadores urbanos de Ghana "Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning" Journal of Development Studies, Frank Cass Ltd., Londres 1970

refugio de mano de obra, otros van a enfatizar su potencialidad dinámica como “semillero de pequeños capitalistas”, y otros van a focalizar en las conexiones y diversas formas de subordinación existentes con el sector capitalista formal de la economía.

A lo largo de los años fueron surgiendo numerosos programas de investigación y es posible distinguir distintas vertientes en la conceptualización del sector informal a partir de distintos acercamientos teórico-metodológicos (ver Cartaya, 1987). Según D. Raczynski (1977) el mismo es alternativamente definido como:

- a) conjunto de unidades económicas, individuos y empresas
- b) segmento de población económicamente activa
- c) estrato socioeconómico de la población económicamente activa.

El enfoque OIT PREALC describe al sector informal en base al carácter "autogenerado" de los puestos de trabajo como respuesta del "excedente de fuerza de trabajo", es decir, frente a la imposibilidad de insertarse en el "sector moderno". El excedente de fuerza de trabajo estaría entonces conformado no sólo por los desocupados abiertos, sino también por los ocupados en el sector informal.

De acuerdo a Tokman –uno de los más importantes representantes de esta línea de investigación- la conformación del sector informal tiene dos orígenes. Uno de ellos, de carácter estructural, está dado por el desfase existente en los países latinoamericanos entre la demanda de empleos en el sector formal o moderno de la economía y el total de la oferta laboral (o población económicamente activa). En este sentido, el sector informal es considerado la estrategia de sobrevivencia desarrollada por la fuerza de trabajo que queda excluida del sector moderno. Por otro lado, tiene un origen de carácter coyuntural ya que este sector tendría un carácter anticíclico como mecanismo de ajuste en el mercado laboral. Desde este punto de vista, este enfoque enfatiza el efecto positivo que estas empresas tienen en relación a la generación de empleo y producción en los momentos de crisis. Sin embargo, podría aducirse que esta hipótesis contracíclica no funcionó completamente en las crisis de los años noventa. En el caso argentino -quizá el más emblemático, pero podría extenderse el ejemplo hacia otros países de la región-, si bien crece el peso del cuentapropismo no calificado crece en mayor medida el desempleo urbano superando el 20% de la población económicamente activa en los momentos más álgidos de la crisis.

En los orígenes de esta perspectiva la unidad de análisis la conforman las unidades económicas, las cuales poseen características diferenciales: operan en mercados competitivos, con dotación

de tecnología baja y privilegio de técnicas intensivas en mano de obra, escasa división del trabajo, baja capacitación de la mano de obra, baja productividad y retribución salarial. Este conjunto de unidades agrupa tanto a informales dependientes como a informales independientes y familiares no asalariados, distinguiéndose así, las actividades por cuenta propia (menos profesionales y técnicos)⁸⁵ y las microempresas.

Con el tiempo, el enfoque de OIT PREALC va evolucionando desde la consideración del sector informal como sector productivo altamente homogéneo con escasas relaciones con el sector formal, a considerarlo un sector internamente heterogéneo que involucra distintas formas de vinculación o subordinación con el sector formal.

Asimismo, en el año 2002 en el marco de la 90^o Conferencia Internacional del Trabajo con eje en el trabajo decente y la economía informal, se plantean nuevas reformulaciones al concepto. De esta forma, se pone ahora en relación el concepto de empleo en el sector informal –que se había basado hasta el momento en la unidad de producción– con el concepto de empleo informal basado en el puesto de trabajo (Hussmanns, 2004). En otras palabras, se amplía el concepto de informalidad incorporando a todos los trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector (unidad) en el que desarrollen sus actividades, sea este formal o informal.

Desde posturas neomarxistas (también denominadas neo estructuralistas), otros autores entre los que se destaca Alejandro Portes, van a poner en duda ya durante la década de los ochenta la tesis sostenida por los desarrollos de PREALC que vinculaban la especificidad del sector informal al excedente relativo de mano de obra asimilable por los sectores modernos de la economía. La informalidad para estos autores va a ser entendida como parte integral de la forma de funcionamiento de la economía latinoamericana moderna, y no un indicador de atraso o de residuos de otros modos de producción destinados a desaparecer. Según estos desarrollos se trata de una modalidad de existencia y reproducción del capitalismo no novedosa sino concomitante con su surgimiento, donde las múltiples y variadas relaciones que se fueron detectando en estudios de caso entre el sector formal e informal sugerirían que es inapropiado describir como duales a las economías latinoamericanas.

⁸⁵ Aquí están incluidos los trabajadores “autoempleados”. Los trabajadores sólo pueden estar “autoempleados” si poseen algún tipo de propiedad (instrumentos o condiciones), que les permita reproducir su vida sin vender su fuerza de trabajo a la clase capitalista. Lo que venden es el producto de su trabajo y por tanto son productores simples de mercancías, y no son estrictamente “proletarios”. Estas condiciones dan cuenta de una diferenciación dentro de la clase trabajadora.

Esta perspectiva pone el foco en analizar los mecanismos de conexión entre el sector formal y el informal, como formas de externalización de la producción del primero tendientes a bajar costos salariales y de contratación, y otros asociados como el costo de la organización de los trabajadores al interior de una misma planta. Estas relaciones son caracterizadas como formas encubiertas de dependencia directa.

Las investigaciones producidas por estos autores observan que el sector moderno de la economía puede “alimentarse” de muchas de estas formas informales de relación laboral. Las mismas dan cuenta de nuevas maneras de organización de la producción que aprovecharían las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, sobre todo en términos de regulación estatal. Se trata de una estrategia global del capital para bajar el costo de la fuerza de trabajo y aumentar de este modo la masa de plusvalor global en manos de los capitalistas. Esta estrategia se vería facilitada por la existencia de mercados no regulados por las normas legales y administrativas del sector formal.

A propósito de la propuesta de Portes con relación a los mecanismos de conexión entre las partes del sistema, o entre los sectores que conforman el mercado laboral, resulta relevante volver sobre la crítica de Adriana Marshall a la teoría de la marginalidad económica en donde la autora diferencia “lo imprescindible” de “lo funcional”. Marshall sostiene que, extremando el argumento utilizado por Nun, podría sostenerse que “todo lo histórico es funcional a la acumulación capitalista” (Marshall, 1979:27). De esta forma, para la autora es más apropiado suponer que el sistema (personificado en las estrategias de los capitalistas individuales) “aprovecha la existencia de ciertos desenlaces históricos que no ha generado deliberadamente sino como producto de su funcionamiento” (Marshall 1978: 27). Es en este mismo sentido, que Portes postula que el sector moderno de la economía “se alimenta” de las formas informales de relación laboral.

El ejemplo paradigmático para Portes lo constituye la relación de subcontratación de partes del proceso productivo de empresas del sector formal a empresas del sector informal, tendiendo a conformar cadenas o anillos de subcontratación. Esta es sólo una de las tantas formas que puede asumir la relación de descentralización entre los sectores que sirven directa o indirectamente a la reproducción y valorización del sector capitalista. Lo que importa destacar es que el núcleo de la cuestión a discutir para esta perspectiva son las formas de uso y contratación de la fuerza de trabajo, antes que las consideraciones sobre las diferencias entre sectores productivos.

Portes (1995) presenta la siguiente tipología de empresas informales de acuerdo al tipo de relación que establecen con el sector dinámico de la economía: las de simple sobrevivencia, las de explotación (subcontratistas subordinados a estrategias de flexibilización laboral de grandes empresas) y las de crecimiento o desarrollo (redes prósperas de micro productores artesanales con formación técnica o tecnológica). Según el autor, los tres tipos se distinguen menos por la motivación de los actores que por los niveles sucesivamente más complejos de organización social que requieren.

Pero hay dos puntos importantes a destacar en las tesis de Portes que restan aún remarcar. En primer lugar, de acuerdo a sus consideraciones la tasa de absorción laboral del sector moderno es considerablemente mayor que la que muestran a simple vista las estadísticas oficiales, pero esta absorción se produce por mecanismos informales. En esta misma direccionalidad, Pérez Sainz (1995) postula que es la trama de relaciones entre establecimientos la que debería tomarse como unidad de análisis.

Y finalmente, por un lado, destacar que no toda actividad generada por la necesidad de sobrevivencia es marginal o desconectada del resto del sistema capitalista, siendo que las mismas pueden, por ejemplo, favorecer la reducción de costos de reproducción de la fuerza de trabajo a partir de costos de consumo más bajo de alimentos o de vestimenta (ver también A. Marshall, 1978) Por otro, señalar el rol fundamental que tiene el Estado en el peso y en las características específicas de la informalidad.

En los años ochenta también se impone en el debate otra interpretación del fenómeno ligada a la corriente neoliberal y cuya idea central es la enorme capacidad empresarial que estaría contenida en la informalidad la cual, a su vez, es presentada como una salida a la crisis que atraviesan los países de la región. Este enfoque está representado sobre todo por los trabajos del economista Hernando De Soto. Este autor concibe a la informalidad como una empresarialidad naciente que no puede salir adelante por la excesiva carga normativa y los costos de acceso y permanencia que le impiden integrarse al aparato productivo formalmente establecido (De Soto, 1987). El sector informal se enmarca así en el ámbito de los negocios lícitos pero extralegales que reclaman una mayor flexibilización de la regulación estatal. Esta perspectiva va a significar conferir una mayor intervención a las “fuerzas mercado” y a las iniciativas individuales, aunque ignorando la desigual situación de poder que ejercen los distintos actores en el mercado.

De la Informalidad a la Precariedad

En décadas más recientes, y sobre todo durante el período de reformas estructurales en América Latina, cobra fuerza y mayor visibilidad en la discusión el aumento de las formas atípicas de asalarización con el objetivo de flexibilizar las relaciones laborales con vistas a abaratar costos laborales por parte del sector empresario. Las formas atípicas hacen referencia a un tipo de empleo diferente al de tiempo completo, por tiempo indeterminado, con empleador identificable y trabajo realizado en domicilio del empleador, protegido por la legislación laboral y seguridad social (ver Galin 1986 y Feldman y Galin, 1990). En contraposición, el empleo atípico caracterizado como precario es aquel que puede ser pasible de algunas o varias de las siguientes características: no registrado según la norma laboral vigente, a tiempo parcial, temporario, fraudulento, inseguro, sin garantías de derechos.

El rasgo sobresaliente de la precariedad laboral se asienta fundamentalmente en la forma de contratación, que va a permitir al capital reclutar o deshacerse de esta fuerza de trabajo con mayores facilidades en relación al empleo asalariado considerado típico. De esta forma, estos trabajadores se caracterizan por un vínculo asalariado lábil y por tanto a estar expuestos a altos grados de intermitencia y rotación en la actividad laboral.

Dos son las cuestiones centrales que hacen a la novedad de esta etapa: a) las inserciones atípicas que venían siendo fuertemente asociadas al sector informal, también se extendieron en forma significativa al sector formal de la economía, y b) muchas formas atípicas de empleo fueron convalidadas jurídicamente, mediante reformas, a la legislación laboral vigente.⁸⁶

Portes (1995) incorpora dimensiones que permiten relacionar estas inserciones laborales con la situación en la estructura social a partir de dimensiones como el control sobre el poder laboral y los modos de remuneración. La introducción de estas dimensiones permite diferenciar a este conjunto de asalariados precarios, de aquellos estratos pertenecientes al autoempleo o burguesía informal (trabajadores independientes que desarrollan una actividad económica de bajo nivel de complejidad por cuenta propia, que pueden o no contratar fuerza de trabajo).

Al igual que el proletariado formal, estos trabajadores no poseen control sobre los medios de producción y no ejercen autoridad sobre el trabajo de los otros. Sus diferencias fundamentales

⁸⁶ La mayor parte del empleo asalariado creado durante la etapa de las reformas estructurales es trabajo sin contrato y/o contrataciones atípicas. Este tipo de trabajo es el que aumenta también en empresas grandes y medianas. Tokman (2000) da cuenta de los aumentos del empleo no declarado del 90 al 96 en la gran empresa en diferentes países de América Latina: Argentina del 15 al 24%, Chile del 9 al 12%, Perú del 19 al 21%.

estarían dadas porque pueden no recibir salarios regulares (incluyendo el salario a destajo o compensaciones no monetarias), no reciben ingresos indirectos por seguridad social, no se encuentra garantizada la relación de dependencia en el tiempo⁸⁷.

De la marginalidad a la exclusión

A fines del siglo XX, el concepto de *exclusión* llega a América Latina desde Europa y retoma algunos temas que ya se había planteado el debate sobre marginalidad económica a fines de los años sesenta (Nun, 2000). Como se hizo referencia en el capítulo precedente, en el marco de la globalización el aumento sin precedentes de la precariedad laboral y el desempleo en Europa hicieron que la exclusión social deviniera en la *nueva cuestión social* por excelencia. Fernando Cortes (2006) explica que la exclusión de los años noventa en Europa se deriva de una inclusión previa, subrayando una diferencia nodal con los debates sobre marginalidad en América Latina. Los debates sobre marginalidad se centraban en la persistencia de sectores que en el largo plazo siempre quedaban al margen de las relaciones asalariadas típicas, producto de un desarrollo capitalista de escaso dinamismo y que no terminaba de disolver definitivamente antiguas relaciones sociales de producción.

El sociólogo francés Robert Castel –cuyos desarrollos sobre el tema fueron centrales en la discusión europea– advierte sobre la vaguedad del concepto de exclusión a partir de su “sobreuso” o de la profunda heterogeneidad que encierra su uso. Para este autor es central conceptualizar la exclusión social como un *proceso* y no como una *condición*, razón por la cual sus fronteras cambian constantemente. La exclusión vendría a designar situaciones o trayectorias que se han “degradado” respecto de una situación anterior. Para comprender estos procesos que pueden derivar en exclusión, el autor hace eje en el proceso histórico que dio lugar a la desestructuración de las relaciones laborales a partir de la estabilidad de la condición salarial⁸⁸. Por “*desestabilización de los estables*”, Castel hace referencia básicamente a tres

⁸⁷ En muchos casos este proletariado puede definirse según Portes (1995) como semiproletariado porque, para asegurar su subsistencia dados los bajos ingresos, simultáneamente también participan en la economía de subsistencia.

⁸⁸ La sociedad salarial hace referencia a una sociedad que, basada en el trabajo asalariado, tiende al pleno empleo y donde las protecciones que se derivan de esa relación brindan seguridad y soportes sociales dignos a los individuos.

procesos: el de precarización laboral, el aumento del desempleo y la incertidumbre en las trayectorias laborales⁸⁹. Procesos cuyo desarrollo van a dar lugar a sociedades más polarizadas.

Desde una matriz teórica durkhemiana, existe en estos desarrollos una preocupación por los impactos de los procesos económicos sobre la cohesión social. Los procesos que hacen a la desestabilización de los estables se traducen en situaciones de vulnerabilidad social al fragilizar los soportes ligados a la condición salarial estable que garantizaban la supervivencia individual. Esta pérdida también debilita los lazos sociales o soportes de sociabilidad que garantizan la pertenencia a una comunidad⁹⁰.

Por tanto, siguiendo a Castel (2004), focalizar la atención en la situación de exclusión puede significar caer en una “trampa” para la reflexión intelectual si no se interroga sobre las dinámicas globales responsables de los diferentes estados de desposesión o vulnerabilidad⁹¹. La desestabilización de la sociedad salarial da como resultado un continuum de situaciones de diferente grado de vulnerabilidad, donde la situación más extrema está conformada por los desocupados de largo plazo.

La opresión económica sufrida por la clase trabajadora en la sociedad salarial caracterizada por la explotación, la heteronomía y la alienación da lugar a la aparición de un creciente sector social que tiene como característica el considerarse “supernumerario” en el sentido de que se encuentra en una situación de inutilidad social para el devenir de la economía.

En síntesis, La revisión efectuada en los dos capítulos precedentes en base a la literatura internacional y latinoamericana, resulta un punto de referencia de relevancia para pensar el fenómeno de la tercerización laboral y su impacto en la generación de desigualdades en los mercados laborales. Las perspectivas teóricas revisadas introducen una dimensión política al

⁸⁹ La incertidumbre en las trayectorias hace referencia a que ninguna inserción laboral está garantizada en el largo plazo.

⁹⁰ La segregación socio económica podría dar lugar a una segregación territorial y cultural. Al respecto, ver Wacquant (2000), Wilson (1996) y la discusión sobre la conformación de nuevas marginalidades urbanas o guetos urbanos y sus diferencias para el caso de Estados Unidos y de Francia. En el caso de los guetos urbanos, condenan al encierro a algunas categorías de la población que desarrollan una subcultura sobre una base territorial (“underclass”).

⁹¹ A diferencia de las desigualdades históricas o estructurales, en esta fase del capitalismo Fittoussi y Rosanvallon (1997) oponen lo que denominan “desigualdades dinámicas”. Estas últimas refieren a desigualdades intracategoriales, donde individuos pertenecientes a una misma categoría social confrontan oportunidades muy disímiles. Estas desigualdades deben rastrearse a partir de la reconstrucción de trayectorias biográficas. Daherendorff (1983) también refiere a la reconstrucción de trayectorias a partir del concepto de “oportunidades vitales”. Estas estrategias teórico metodológicas establecen vínculos con el concepto de trayectorias laborales, presentado en el capítulo previo, teniendo en consideración variables socio estructurales, históricas e individuales.

análisis, donde la idea de que el mercado de trabajo está basado en relaciones de poder funciona como una herramienta teórica clave para explicar las formas de la regulación del mercado de trabajo. Las estrategias patronales y sindicales no operan en el vacío. Los arreglos institucionales resultantes regulan de diferente manera el poder de los capitalistas sobre el trabajo y los trabajadores, y es de esta manera que surgen a lo largo de la historia las reglamentaciones sobre el mercado de trabajo (formas de contratación y despido, etc.) y sobre el ámbito de la producción (reglamentaciones sobre los derechos de agremiación, comisiones internas, etc.).

En América Latina la estrategia interpretativa sobre la segmentación o desigualdad en los mercados laborales tendió a centrarse en el rol cumplido históricamente por la informalidad. La definición de la informalidad ha sufrido cambios desde su surgimiento, pero ha estado signada por su referencia a todas las actividades generadoras de ingresos no reguladas por el Estado y por tanto excluidas de las protecciones que las mismas generan.

Sin embargo, las relaciones que se establecen con las regulaciones estatales pueden definirse como ambiguas o paradójicas. En los países menos desarrollados donde la capacidad de generar y asegurar empleos regulados es más frágil que en los países denominados industrializados, la informalidad cumple un doble papel. Por un lado, proporciona ingresos a un segmento de la población que de otra manera se vería privado de cualquier medio de subsistencia. Pero a su vez, las grandes empresas acuden al empleo de trabajadores fuera de plantilla como estrategia de aprovechamiento de los beneficios de la mayor flexibilidad y los menores costos logrados evadiendo regulaciones.

Los análisis de Portes en este último sentido abren un camino interesante al introducir una tipología de empresas informales que establecen distinto tipo de relaciones con el capital más dinámico, superando la visión dualista. De esta forma, su tesis redefine a la informalidad como un fenómeno sistémico de las estructuras productivas latinoamericanas y no un residuo o síntoma de atraso destinado a desaparecer. De esta forma se establece una heterogeneidad de situaciones que implican distinguir por un lado diferenciaciones en la composición interna en relación a los puentes que establecen con las empresas formales de la economía, y por otro implica también la existencia de historicidades y trayectorias laborales también distintas. Esta perspectiva abre caminos fructíferos para pensar el fenómeno de la subcontratación.

El capítulo que sigue a continuación hace eje en las especificidades del mercado de trabajo argentino desde una perspectiva histórica. La reconstrucción desde el ámbito nacional agrega contornos particulares al análisis. Se hace especial hincapié en los patrones y características con las que opera el mercado de trabajo en las etapas de la convertibilidad y la post

convertibilidad, marco en el que se desarrollan los procesos de tercerización que se analizan en el tercer bloque del trabajo.

3. LA ESPECIFICIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO

A continuación, se presenta un recorrido sobre las grandes interpretaciones y debates que marcaron las diferentes fases o momentos históricos del mercado laboral argentino.

El proceso de industrialización dio paso a una gran transformación en las estructuras económicas y sociales de nuestro país, y significó cambios importantes en los mecanismos de generación y absorción de fuerza de trabajo. Si bien la industrialización comienza previamente a los años treinta, se profundiza notablemente a partir de esa década a través del modelo de sustitución de importaciones. La dinámica inherente a este modelo implicó un proceso masivo de asalarización. Ello significó un progresivo distanciamiento del trabajador de las condiciones domésticas de reconstitución de su fuerza de trabajo, pasando todos los elementos necesarios para tal fin a ser adquiridos en forma mercantil, es decir, mediante el dinero proporcionado por el salario. En síntesis, el mercado de trabajo argentino se caracterizó por su temprano y relativamente elevado grado de formalidad y por tasas de ocupación cercanas al pleno empleo. Estas características implicaron que mayoritariamente los sectores populares se socializaran tempranamente en el mercado de trabajo urbano, dando lugar a la constitución de un importante movimiento obrero.

A diferencia de otros países latinoamericanos, se registraba en la Argentina de esos años una no existencia de sectores significativos del campesinado pobre o sujetos a relaciones de producción pre capitalistas. Pero dado el subempleo rural existente⁹², el primer gran empuje industrializador da lugar a un proceso de urbanización creciente que supuso una fuerte movilidad campo – ciudad de la fuerza de trabajo.

Según Llach, en la Argentina se da un proceso de “industrialización intensiva en mano de obra, pero en un contexto de escasez relativa de ese factor”. (Llach, 1978:543). En esta direccionalidad Juan Carlos Torre (1983) afirma que la ausencia de un amplio ejército de

⁹² Producto de un proceso de mecanización y estancamiento relativo de la producción agropecuaria (Ver Teubal, 1975).

reserva influye en la distribución funcional del ingreso y ha contribuido a que los salarios se sitúen a niveles altos con referencia a América Latina.

Cortés y Marshall (Marshall, 1979 y Cortés y Marshall, 1991), por su parte, consideran que la Argentina opera en esos años con una continua disponibilidad de fuerza de trabajo. Esa disponibilidad se relaciona con la existencia de flujos migratorios movilizables desde provincias argentinas hacia los polos industriales que se estaban constituyendo⁹³. Por tanto -y aunque sin constituir una situación de oferta excedente- según las autoras mencionadas los requerimientos de mano de obra no encontraron obstáculos durante la primera industrialización.

En términos generales, este modelo de crecimiento (en sus dos etapas) funcionó hasta mediados de los '70 con relativamente bajos niveles de desocupación abierta y un importante grado de homogeneidad -sin desconocer las diferencias- en las características de la fuerza de trabajo⁹⁴.

El proceso de asalarización y profundización de la industrialización fue acompañado también por un incremento progresivo del cuentapropismo⁹⁵. Pero si bien el cuentapropismo o empleo autónomo agrupa diversos fenómenos, tanto su peso en la estructura ocupacional como sus características tendieron durante la fase de la industrialización sustitutiva a diferenciarlo de los rasgos de pobreza y marginación de otros países latinoamericanos. En este sentido, si bien existía un sector cuentapropista de subsistencia, este sector tendió a caracterizarse por disponer en muchos casos de ingresos más altos que los asalariados y por una continuidad relativamente prolongada en sus actividades.

Hacia fines de los años cincuenta comienza una segunda fase de la industrialización que va a significar cambios respecto al núcleo de la acumulación de la primera fase de la industrialización sustitutiva (1930-1958). Esta última estaba basada en industrias de producción liviana de consumo masivo como textiles y alimentos (fase conocida también como industrialización "fácil"). Durante la segunda etapa, el núcleo dinámico estuvo centrado en la producción de bienes de consumo durables y de capital, fundamentalmente pertenecientes al complejo metalmeccánico automotriz, y algunos bienes intermedios (siderurgia, química y petroquímica).

⁹³ Los polos industriales que se constituyeron en tradicionales del proceso de industrialización, alrededor de los cuales se conformarán los cinturones donde se asentarán las migraciones provenientes de las provincias, fueron en primera instancia: Capital Federal, Gran Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe.

⁹⁴ Las fuerzas que tendieron a la homogeneización están relacionadas con una forma de intervención estatal protectora que regulaba las condiciones de contratación y de trabajo; a la vez que con la provisión generalizada de servicios públicos a la población. Por otro lado, la acción sindical poseía un alto poder de negociación que integraba y unificaba a la clase trabajadora.

⁹⁵ Este sector pasa de representar el 8% en 1947 al 16% en 1980 (ver Palomino, 1987).

Esta segunda fase de la industrialización se caracterizará por un aumento de heterogeneidades productivas dentro de la industria manufacturera a partir de la instalación de empresas transnacionales monopólicas. Estas heterogeneidades se registran en los niveles de productividad, salarios, niveles de calificación, posibilidades de ascenso en la empresa, etc.

Según Marshall (1978), es después de 1950 con la gestación de esta nueva fase de industrialización que la disponibilidad continua de fuerza de trabajo se transforma en una situación de oferta excedente, aunque a niveles moderados. Esto se traduce en un aumento de los niveles de desempleo abierto con los que ahora funciona el modelo.

Cuando se pone en marcha esta segunda etapa del modelo sustitutivo de importaciones, la decadencia y transformación de algunas industrias tradicionales tiene como efecto el desplazamiento de trabajadores, a lo que se añade los aumentos de productividad de las nuevas industrias del núcleo productivo. Esta disminución del ritmo de absorción de mano de obra, en el marco de flujos migratorios internos y desde países vecinos, conforman una oferta de fuerza de trabajo que en los centros urbanos excede los requerimientos del sector capitalista⁹⁶. Esto significa que un porcentaje de esa fuerza de trabajo nueva o desplazada, no se incorpora rápidamente al sector capitalista: una parte se convierte en ejército de reserva tradicional, otra parte puede retirarse en forma temporal o más permanente, o también es absorbida en actividades con baja eficiencia productiva.

A mediados de la década del setenta se rompe esta lógica de funcionamiento. El golpe cívico militar de 1976 implicó una profunda reestructuración económica en un marco represivo, que abrirá el camino a una serie de reformas estructurales donde el eje de la acumulación pasará de la industria a la valorización financiera.

La política económica implementada durante este periodo tuvo un efecto fuertemente regresivo en la distribución del ingreso entre sectores sociales y significará una inédita transferencia de ingresos hacia sectores del gran capital⁹⁷.

En el marco de un proceso de desregulación y liberalización de la economía se provocará un proceso de desindustrialización con masivos cierres de plantas y expulsiones de trabajadores del

⁹⁶ Marshall subraya que los flujos migratorios tienden a unificar los mercados geográficamente particulares en un mercado de trabajo global articulado.

⁹⁷ Los asalariados participaban en un 50% del ingreso en la década del '50, 47% en 1975, y en 1976 cae al 30%. La participación de los sueldos y salarios baja al 22% del ingreso en 1982, subiendo hasta su pico más alto en 1984 al 36% y luego descendiendo progresivamente (salvo en 1986) hasta llegar al 24% en 1989. (ver Beccaria, 1991).

sector. En 1983 el PBI industrial se había reducido al 85% del generado en 1974 y, según la comparación intercensal 1975-1984, se reduce también el total de ocupados en la industria (casi el 10%) y de establecimientos (en algo más del 13%) (ver Davolos et al, 1989).

Este proceso -que se traduce en una disminución en el ritmo de absorción de la fuerza de trabajo asalariada sobre el empleo total-, va a registrar un crecimiento del trabajo por cuenta propia como estrategia de supervivencia (ver Palomino 1987, Torrado 1992)⁹⁸. Es por ello que la tasa de desempleo abierto no sufre alteraciones importantes durante este periodo, pero va a implicar un cambio significativo en la estructura del cuentapropismo en nuestro país. Según un trabajo de Susana Torrado (1992) en base a los censos de población, dentro del empleo por cuenta propia es posible advertir hacia 1970 un incremento de los comerciantes y una contracción de los artesanos industriales. En 1980, los datos muestran una contracción aun mayor de los sectores medios del cuentapropismo, dado por una desaceleración del comercio y una mayor expansión del cuentapropismo constituido por los trabajadores de la construcción. Su crecimiento representa un cuarto del aumento de la fuerza de trabajo ocupada. La tasa anual de crecimiento del empleo autónomo en el período es casi dos veces y media superior a la del empleo asalariado, que pierde 4 puntos porcentuales en la estructura social urbana entre 1970 y 1983. Es en este sentido que la autora habla de “desalarización de la clase obrera”.

Existen diversas interpretaciones respecto al sentido que tuvieron las políticas implementadas de clara ofensiva contra los trabajadores, sus organizaciones y las regulaciones protectoras existentes hacia el sector. Algunos autores consideran que las mismas se fundamentaron en las muestras de agotamiento que venía mostrando el modelo sustitutivo de importaciones. Otros, en cambio, consideran que se trató de generar una crisis inducida desde el Estado que lograra la marginación de los sectores sociales que pudieran reeditar la alianza mercadointernista y diera paso así a la redefinición de un nuevo régimen de acumulación. Estas últimas interpretaciones privilegian en la explicación los motivos políticos a los problemas económicos e institucionales que manifestaba el modelo ⁹⁹. En estas lecturas la reformulación de las bases estructurales de la sociedad argentina tuvo el claro objetivo de consolidar un nuevo proyecto dominante en el más largo plazo, disciplinando económica, política e institucionalmente a los sectores trabajadores (Canitrot, 1980; Azpiazu, Basualdo, Khavisse, 1986; Basualdo, 2006; Azpiazu y Schorr,

⁹⁸ Según datos de los censos de población de 1970 y 1980, el aumento en la ocupación en el sector de la construcción y el sector terciario no superan la caída producida en el empleo del sector industrial. Por su parte, casi la mitad de las nuevas ocupaciones corresponden al cuentapropismo urbano.

⁹⁹ Para Canitrot (1980) los problemas económicos no eran sino una manifestación de la intensidad de conflictos sociales, en particular en torno a la distribución del ingreso.

2010)¹⁰⁰. El objetivo político trasvasa el dar respuesta a las limitaciones o fragilidades que presentaba el modelo productivo.

Los años noventa¹⁰¹ significaron un nuevo punto de inflexión en esta misma direccionalidad. Argentina va a experimentar a lo largo de esos años un nuevo y persistente ciclo de deterioro en la distribución del ingreso y del mercado laboral. Bajo la hegemonía del pensamiento neoliberal de esos años, el argumento sobre el que se sustentaron las políticas de reforma estructural sostenía que las normas laborales vigentes quitaban flexibilidad al mercado y reducían la competitividad internacional de la producción argentina. Para esta línea de pensamiento, las normas protectoras al trabajo introducían efectos distorsivos que aumentaban el costo de la fuerza de trabajo, a la vez que otorgaba una capacidad de presión importante a los sindicatos.

En orden a los reclamos empresarios “para remover obstáculos y rigideces”, se van a implementar importantes reformas al sistema legal de protección del trabajo¹⁰² que van a permitir flexibilizar el contrato de trabajo buscando una mayor libertad para manipular el volumen y la utilización de la fuerza de trabajo. Estas reformas se sustentaron básicamente en las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica de 1989, y tuvieron como eje central la reducción de los costos salariales directos, de las contribuciones patronales a la seguridad social y el abaratamiento y promoción de formas de contratación por tiempo determinado. Conjuntamente se implementarán restricciones a la negociación salarial y se impulsará la descentralización de las negociaciones colectivas de trabajo, aunque el éxito de este último punto debiera evaluarse como relativo según Marshall y Perelman (2004).

Estas medidas no sólo tuvieron efectos negativos sobre la creación de empleo, sino que significaron incrementos crecientes y sin precedentes en la historia del país en la tasa de desempleo abierto¹⁰³, en la subocupación horaria y en las formas precarizadas de inserción

¹⁰⁰ Según Eduardo Basualdo (2006) la modificación de la estructura económica y social tuvo el sentido de “...disolver las bases materiales de la alianza entre la clase trabajadora y la burguesía nacional y, de esta manera, restablecer relaciones de dominación permanentes en el tiempo” (p. 116). Este autor caracteriza estas políticas como “revancha oligárquica” o “revancha clasista” (ver también Azpiazu y Schorr, 2010).

¹⁰¹ Cabe señalar que a lo largo de los años ochenta, luego de la recuperación salarial que tiene lugar en 1984 y en un contexto de importantes vaivenes en la política económica, persiste como resultado la tendencia hacia la regresividad distributiva y la contracción del empleo (ver Azpiazu y Schorr, 2010).

¹⁰² Azpiazu y Schorr (2010) lo denominan “Shock institucional”.

¹⁰³ El promedio de la tasa de desempleo entre 1980 y 1990 era de 5,5%, en 1995 alcanza un pico de 18,4%, trepando en 2002 al 21,5% de la Población Económicamente Activa según la EPH- INDEC.

laboral de los trabajadores¹⁰⁴. Estas tendencias resultan de central importancia en relación a su efecto disciplinador, manteniendo los salarios deprimidos y regulando el nivel de conflicto replegando a los sindicatos del escenario de la conflictividad social.

El proceso de reformas de mercado se produce con diferente nivel de profundidad en toda la región. Sin embargo, es interesante subrayar algunas particularidades significativas para el caso argentino el cual evidencia cambios drásticos en un corto tiempo. Estos procesos tendrán un impacto sin retorno en lo que denominamos la especificidad del mercado de trabajo argentino que ya había tenido su primer gran transformación a mediados de los años setenta: un mercado laboral donde el asalariado formal sindicalizado seguía siendo aún una experiencia generalizada en términos comparativos y -por tanto- los derechos y la protección social construidos alrededor del mismo constituían una situación que se extendía a sectores amplios de la población.

Paralelamente al aumento de la desocupación abierta, se fue incrementando la población que buscaba activamente trabajo, impulsada por la necesidad de mantener el ingreso familiar cuando los ingresos se contraen o el desempleo comienza a afectar a los jefes de hogar (fenómeno del “trabajador adicional”), ver Beccaria y López, 1994, R. Cortés, 1994)¹⁰⁵. Como resultado, cambia en el período la composición de la población económicamente activa sobre todo a partir de la incorporación de un importante número de mujeres y jóvenes al mercado laboral (hecho que se expresa en buena medida en el aumento de la actividad de los cónyuges y los hijos). En los casos en que las expectativas de obtener un trabajo se hicieron escasas dada la dinámica que iba presentando el mercado laboral en el largo plazo, también tuvo lugar el fenómeno denominado como “efecto desaliento” o “desempleo oculto” (ver Philipp, Con y Salvia, 2001)¹⁰⁶.

¹⁰⁴ En 1990 los asalariados que no percibían beneficios sociales representaban un 25% del total, mientras que al finalizar la década este porcentaje ascendía casi a un 40% (datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC). Por su parte, en 1997 las modalidades de empleo temporarias representaron el 80% de las nuevas contrataciones (ver Davolos y Perelman, 2004).

¹⁰⁵ A ello debe sumarse la baja elasticidad empleo-producto inclusive en los momentos de expansión del PBI debida a los distintos procesos de reestructuración productiva, los incrementos de la productividad y a la intensificación del trabajo. Esta tendencia se agudiza en las fases recesivas (Ver Marshall, 1997; Neffa, Salas y Giniger, 2004).

¹⁰⁶ El empleo precario e informal funcionaron como alternativas a la falta de un trabajo estable, sin embargo el autoempleo que había crecido durante los años ochenta también comenzó a volverse expulsor, sobre todo a partir de la larga recesión 1998-2002. Según Beccaria y Groisman (2008) entre 1993 y 2003 el empleo informal ganó cinco puntos porcentuales, a lo que seguidamente agregan: “Sin embargo, ello se explica en buena medida por la aparición de los Planes de Jefes de Hogar (PJJHD). Cuando se excluye a los beneficiarios de los programas de empleo, el aumento en la participación del EI (*empleo informal*) se reduce a menos de la mitad. La evolución de este agregado estuvo acompañada de cambios importantes en su estructura, apreciándose una marcada expansión

A partir de 1998 Argentina comienza a atravesar el período recesivo más largo de su historia, alcanzando en 2002 tasas de desocupación abierta y de pobreza inéditas. En 2002 el 22% de la población económicamente activa estaba desocupada, mientras el 53% de las personas y el 40% de los hogares estaban por debajo de la línea de pobreza (EPH, Indec). Arribamos así al derrumbe del modelo de convertibilidad en medio de una fuerte crisis económica, social y política.

A partir del año 2003 –luego de la salida del régimen de tipo de cambio fijo- comienza una etapa de reversión de la dinámica descrita, abriéndose paso una etapa de recuperación de la economía, el empleo y el salario. Entre 2003 y 2008¹⁰⁷ el producto bruto creció a una tasa promedio del 8/9% anual (INDEC, Cuentas Nacionales) y la tasa de desempleo cae sostenidamente llegando a porcentajes similares a los de principios de la década del '90¹⁰⁸. Estos cambios se producen en el marco de una nueva forma de regulación del estado, que comienza a revertir el sentido de las reformas producidas en los años noventa. La reinstalación y puesta en marcha de instituciones como el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil convocado en 2004 (suspendido desde 1993), la puesta en marcha y multiplicación de las negociaciones colectivas por rama de actividad y sector revitalizando el poder de negociación de los trabajadores organizados, la reforma de la normativa laboral derogando las leyes de flexibilización como la limitación en el uso del periodo de prueba, la mejora en los contratos de aprendizaje -entre las novedades más significativas-, tuvieron un fuerte impacto sobre las condiciones de los trabajadores (Palomino, 2008; R. Cortes 2013).

El primer resultado al que se arriba es que la mayor desregulación de los compromisos patronales y la flexibilización laboral no condujeron a la generación de mayor número de empleos y a bajar el nivel de informalidad. Contrariamente, las nuevas políticas macroeconómicas y la re regulación de las normativas laborales serán las que generarán mayores tasas de empleo y sobre todo de empleo de calidad.

El empleo no protegido -que alcanzaba en 2003 su pico más alto representando más del 50% del empleo total- comienza una tendencia descendente constante, aunque hacia 2008 aún

de los asalariados no registrados (versión amplia, con servicio doméstico y planes de empleo) –de ocho puntos si se incluye a los PJJHD o de tres si se los deja de lado–. En cambio, se advierte una disminución de la correspondiente a los no asalariados informales.” (p.11)

¹⁰⁷ La etapa o fase que se inicia en 2003 culmina su ciclo en 2015, coincidiendo con las políticas implementadas en las etapas constitucionales de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner.

¹⁰⁸ Al finalizar la recesión y aprovechando la capacidad ociosa ya existente, la elasticidad empleo–producto promedio resultó muy alta en comparación con otras fases expansivas por las que atravesó el país.

persistía un 40% en esa situación. Según Roxana Maurizio (2017), a diferencia de la década anterior donde la incidencia de la pobreza o indigencia estaban sobre todo asociadas con la falta de empleo, en la nueva fase de crecimiento económico la pobreza estará asociada al peso que seguirá mostrando la informalidad laboral con la insuficiencia de ingresos y menores protecciones que la caracteriza.

En un mercado laboral que históricamente había estado signado por su alto grado formalización en relación a los parámetros regionales, el volumen que la informalidad adquiere durante la década del noventa constituirá una novedad que se transformará en persistente, a pesar de su tendencia a la baja durante el nuevo ciclo. De acuerdo a Beccaria y Groisman (2008), alrededor del 55% del empleo urbano argentino de la segunda mitad de 2005 puede caracterizarse como informal¹⁰⁹. El empleo informal estaría constituido para los autores de la siguiente forma: el 42% corresponde a la suma de los asalariados no registrados (excluido servicio doméstico y planes de empleo) y de los no asalariados de pequeños establecimientos. El resto corresponde al servicio doméstico y a los planes de empleo. Para discutir la hipótesis de la segmentación, los autores analizan los diferenciales salariales entre empleos en el sector formal e informal de la economía concluyendo que en Argentina el hecho de tener un empleo informal (controlando otras variables relevantes) implicaba para el año 2005 una “pérdida salarial” en desmedro de estos últimos. En otras palabras, el salario de un empleo en el sector informal podía ser hasta un 35% inferior a otro de las mismas características, pero en el sector formal. La constatación de la existencia de salarios diferenciados según el tipo de inserción del trabajador sería indicativa de la existencia de una segmentación del mercado de trabajo.

De esta forma los autores mencionados concluyen que a pesar de la dinámica económica positiva que inicia el nuevo ciclo, por lo menos en los primeros años los sectores informales no habían visto mejorar sus condiciones laborales sustantivamente. Finalmente afirman que, de mantenerse esta situación, persistirían brechas de bienestar según la inserción laboral sobre todo en tres sentidos: en las pautas salariales y de ingresos, en el acceso a la protección legal y a la seguridad social, y en la posibilidad y capacidad de representación sindical.

¹⁰⁹ La definición del sector informal en vistas a su medición es muy amplia y el diseño estadístico varía en las investigaciones de acuerdo a las definiciones utilizadas y a la información disponible. Pero existe acuerdo en que el mismo abarca el trabajo por cuenta propia (sin los niveles profesional y técnico), el trabajo familiar no remunerado, el servicio doméstico y todas las personas (empleadoras o asalariadas) ocupadas en microempresas (establecimientos de hasta cinco trabajadores). Véase Tokman, 2011 y la «Resolución sobre las estadísticas del empleo en la economía informal», de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/res/index.htm>.

Los autores discuten la existencia de segmentación en un determinado momento o coyuntura a partir de la persistencia de pautas y mecanismos diferenciales en cada espacio (formal e informal) en relación a la fijación de salarios, capacitación laboral, protección social, inclusión en pautas de negociación colectiva. Pero también es relevante analizar la segmentación a lo largo de un lapso de tiempo, a partir de caracterizar los flujos o mecanismos de movilidad de trabajadores entre inserciones informales y formales. Adriana Marshall (1978) señala -a propósito de la discusión acerca de la marginalidad social planteada hacia fines de los años sesenta- que la heterogeneidad de la estructura productiva provoca una heterogeneidad en los mercados de trabajo que se manifiesta en el corto plazo en barreras a la movilidad de la fuerza de trabajo de un mercado a otro, pero en el mediano y largo plazo pueden operar fuerzas que tiendan a restringir la autonomía de dichos mercados. Por tanto, la caracterización de estos movimientos o configuraciones tiene siempre un carácter histórico ligado al modelo de desarrollo vigente.

El período de crecimiento económico que inicia en 2003 cuenta particularmente con gran capacidad de trabajo ociosa en las fábricas, producto del proceso de desindustrialización previa. Esta situación iniciará un proceso de movilidad de trabajadores hacia el sector formal del mercado laboral cuando comienza a dinamizarse la economía. Un trabajo de la OIT (Bertranou y otros, 2013) posterior al de Beccaria y Groisman, discute también la hipótesis de la existencia de segmentación en el mercado laboral argentino. En este caso, el trabajo lo hace analizando, por un lado, el peso de los segmentos precario y formal y la existencia de brechas en las condiciones salariales entre ambos, para pasar luego a analizar la movilidad laboral entre estos segmentos y sus subsegmentos. Para el análisis, los autores incluyen dentro del empleo precario a los trabajadores asalariados informales, al trabajador independiente no calificado (o “de subsistencia”) y al empleo asalariado registrado atípico.

En primer lugar, el informe sostiene que el mercado de trabajo presenta una importante incidencia de precariedad laboral, incluso luego de la significativa reducción producida a partir del año 2003. La evidencia encontrada da cuenta de que el fenómeno más extendido son los trabajadores asalariados informales dentro de los trabajadores considerados precarios. Pero además de su peso cuantitativo, la existencia de brechas salariales encontradas entre puestos homologables entre los segmentos muestra la existencia de segmentación vinculada con el fenómeno de la informalidad. Este resultado va en la misma dirección que los resultados comentados previamente.

En cuanto a las transiciones en el mercado de trabajo entre puestos formales y precarios durante el lapso transcurrido entre 2003 y 2011, el trabajo da cuenta de una elevada movilidad entre empleos, lo que desde este ángulo del análisis contrastaría a priori con el argumento de baja movilidad de

los mercados segmentados. Un aspecto que se destaca de la movilidad laboral son los flujos de entrada y salida que se concentran entre el empleo asalariado típico y el atípico. A esto se le suma la elevada movilidad laboral existente entre el segmento asalariado informal calificado y el empleo asalariado formal atípico.

Por otra parte, el trabajo encuentra menor movilidad laboral entre el empleo independiente y el empleo asalariado formal. Finalmente, el documento concluye afirmando que la informalidad presente en el país no se encuentra asociada con una única y particular causa sino que, por el contrario, podría tratarse de varios factores entre los que podría conjeturarse los importantes vínculos productivos existentes entre el sector formal y el sector informal.

María Laura Alzua (2008) también discute la segmentación, pero a partir de una construcción con los datos empíricos diferente de los otros dos casos comentados. Siguiendo a la literatura clásica sobre segmentación, la autora diferencia dos sectores. Un sector denominado "sector primario" donde las personas perciben salarios más altos, un mayor retorno de la escolaridad y una mayor antigüedad y capacitación en el trabajo. El otro es el "sector secundario" donde los salarios, los retornos a la educación, la capacitación laboral y la tenencia son mucho más bajos. En los países más grandes de América Latina, los empleos primarios tienden a asociarse con empleos estables, empresas más grandes y del sector industrial. Los trabajos secundarios -por el contrario- se concentran mayormente en establecimientos más pequeños, generalmente asociados con la economía sumergida. De esta forma, el primer sector tiende a identificarse con los trabajos "formales" mientras que el segundo con los "informales". Sin embargo, el hecho de que los trabajadores con salarios más bajos se concentren en sectores específicos de la economía, no es suficiente -según la autora- para justificar que todos los trabajadores empleados en ese sector sean caracterizados como informales. Lo que a la autora le interesa mostrar es que existe cierto grado de correlación entre los trabajadores informales y los trabajadores secundarios, pero no todos los trabajadores informales pueden considerarse trabajadores secundarios, lo que respalda la idea de que la segmentación no debe ser probada usando una definición a priori de sectores. Por otro lado, muestra que la proporción de trabajadores formales como proporción de trabajadores secundarios es mucho menor pero su valor no es cero, existiendo también formalidad entre los trabajos considerados secundarios.

De los resultados del trabajo, es interesante destacar que los trabajadores formales e informales ganan menos en el sector secundario que en el primario, lo que advierte sobre la existencia de informales de alta calificación e ingresos, y al revés dentro de los formales de la existencia de sectores de bajos salarios. Esta evidencia, para la autora, respalda la idea de que puede ser más

importante observar los niveles salariales y proporcionar apoyo económico a las personas de bajos ingresos que centrarse en la informalidad laboral.

Autores como Palomino (2008) van más allá de esta discusión y consideran que la dinámica mostrada por el mercado laboral a partir de 2003, podría considerarse como la instalación y consolidación progresiva de un “nuevo régimen de empleo”. El autor sustenta su tesis a partir de lo que considera el quiebre en la tendencia que viene evidenciando el empleo registrado respecto al no registrado. El dato central es que no solo comienza a registrarse un claro crecimiento de las tasas de empleo en paralelo a la caída de la tasa de desempleo, sino que a partir del cuarto trimestre de 2004 el empleo asalariado registrado muestra una tendencia ascendente y el empleo no registrado comienza a disminuir en términos relativos¹¹⁰, siendo el trabajo registrado el que incorpora el crecimiento de los nuevos empleos durante el período. Para el autor, estos patrones en la evolución del mercado de trabajo deben entenderse en el marco de un cambio institucional que hace a la regulación del trabajo que resulta claramente diferenciado respecto a épocas previas¹¹¹. Esta lectura de las tendencias que comienzan a perfilarse en la dinámica laboral constituye una de las interpretaciones más destacadas en el debate. En un trabajo posterior junto a Pablo Dalle (2012), los autores dan cuenta que el mayor porcentaje de puestos generados en el sector formal de la economía son ocupados por trabajadores que provenían de puestos asalariados no registrados y -en menor medida- provenientes desde el desempleo, lo que constituye un indicador del levantamiento de barreras que segmentaban el mercado laboral¹¹².

Palomino y Dalle (2012), señalan que a partir del 2003 ha habido dos tipos de movilidad social: individual y colectiva, y ambos procesos estuvieron asociados. Mencionan que los flujos de movilidad individual de trabajadores desde el sector informal hacia ocupaciones registradas constituyeron una base fértil sobre la cual se desarrolló un proceso intenso de movilización y mejoras colectivas obtenidas por la clase obrera calificada y un sector de la clase media asalariada. El crecimiento del empleo asalariado y su aumento en el peso en la estructura del empleo, implicaron a su vez la inclusión de estos trabajadores y sus familias en una serie de derechos y

¹¹⁰ La disminución del empleo no registrado está relacionada con la caída de los perceptores del subsidio PJJHD (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados). Este plan social se implementa en los momentos más álgidos de la crisis del empleo y en un marco de alta conflictividad social. El mismo tuvo una masiva cobertura de beneficiarios, que fueron cayendo en la medida en que el mercado laboral ofreció mejores oportunidades de empleo.

¹¹¹ El fortalecimiento del rol de los sindicatos y del mecanismo de la negociación colectiva constituyen parte central de esa nueva institucionalidad.

¹¹² Efecto importante tuvieron las nuevas regulaciones tendientes a la formalización en el empleo doméstico y en el sector rural, sectores donde típicamente predominaron los puestos desprotegidos ante la seguridad social.

beneficios asociados como la protección de la salud a través de las obras sociales, mayor estabilidad laboral, negociación colectiva de los salarios y las condiciones de trabajo, entre los efectos más relevantes. Para Kessler (2015) los datos que reseñan estos autores

constituyen un indicador de la remoción progresiva de la segmentación en el mercado laboral, al quebrar una lógica de funcionamiento del mercado de trabajo argentino, por la cual un creciente porcentaje de trabajadores estaba obligado a permanecer largo tiempo en ocupaciones precarias, de baja estabilidad, y escasos ingresos y sin beneficios sociales. (p. 73).

Polemizando con esta interpretación, encontramos los trabajos de Salvia y colaboradores que postulan otra lectura de los cambios ocurrido en la etapa de crecimiento económico que denominamos etapa de la post convertibilidad (Vera, 2013, Salvia, Comas y Stefani, 2007; Salvia, Fraguglia y Metlika, 2006; Salvia, 2005; entre otros).

El énfasis explicativo de estos trabajos está colocado en la noción de “heterogeneidad estructural” y su relación con las brechas de productividad, oportunidades de empleo e ingresos laborales al interior de la economía nacional, que caracteriza a los países latinoamericanos entre los que se encuentra la Argentina. Estos trabajos retoman los estudios sobre la marginalidad económica, volviendo a traer al presente las discusiones sobre su conceptualización y medición.

Si bien estos autores coinciden en señalar la importancia de ciertos factores apuntados por Palomino y otros, su existencia no resultaría suficiente desde esta perspectiva para plantear la constitución de un “nuevo régimen” capaz de absorber en condiciones de empleo decente al conjunto de las fuerzas productivas. El mejoramiento de los trabajadores formales sindicalizados -sobre todo de aquellos pertenecientes a los sectores más dinámicos y con sindicatos más fuertes- se produjo en paralelo a la persistencia de lo que este conjunto de autores denomina el polo o masa marginal. Este polo está conformado básicamente por los trabajadores desocupados (los abiertos más los desalentados) y trabajadores precarios de baja o nula calificación con ingresos por debajo del salario mínimo establecido y sin cobertura social (Salvia y Vera, 2012; Salvia y Gutiérrez Ageitos, 2013).

En otras palabras, se sostiene que si bien una parte importante de los sectores trabajadores mejoraron, otra ha sido la situación para las capas inferiores que habrían aumentado su peso durante el período. La hipótesis central que plantean Salvia y colaboradores es que la heterogeneidad estructural, la segmentación de los mercados y la emergencia de sectores económicamente marginales al modelo de acumulación, lejos de disiparse continúan siendo los patrones que resultaron relativamente invariables en la etapa post-devaluación.

En la misma línea, en un trabajo reciente Lindenboim (2015) sostiene que después de algunos años muy exitosos que dejan atrás el proceso de reformas de liberalización económica de la década previa, hacia 2007/2008 comienzan a notarse los efectos de pérdida de dinamismo de la recuperación económica inicial. Sostiene que, no obstante las mejoras, la segmentación del mercado laboral urbano y las barreras a la movilidad socio-ocupacional no habrían registrado cambios cualitativos respecto a inicios de los años noventa, período inmediatamente previo a la radicalización de las reformas neoliberales.

Este débil resultado -según el autor- es debido a los límites estructurales del modelo de desarrollo capitalista argentino y las débiles políticas aplicadas. En esta direccionalidad se pregunta por qué la tendencia de la participación de los salarios en la riqueza generada es declinante (distribución funcional del ingreso), o por qué no se debate la necesidad de cambios en la estructura impositiva, en la concentración económica, o la manera de extender socialmente (fuera del sector empresario directamente implicado) las mejoras de productividad logradas.

La revisión del estado del arte efectuada a lo largo de estos capítulos que conforman el segundo apartado de la tesis tuvo el objetivo de recuperar distintas aproximaciones a los procesos de heterogeneización/segmentación de la clase trabajadora. En particular, el interés por recuperar las discusiones en torno a la desigualdad en el mercado laboral es examinar la influencia y la vinculación de los factores del mercado laboral y sus instituciones en las decisiones empresarias de subcontratación y tercerización laboral, y en las respuestas sindicales.

En los capítulos que siguen se articulan las formas de la heterogeneidad/segmentación en el mercado de trabajo nacional con la reconstrucción histórica de los procesos de tercerización laboral a nivel de una rama de actividad (Telecomunicaciones), incorporando las formas que toman las estrategias empresarias y las acciones sindicales. El análisis permitirá en primer lugar analizar las formas que cobra la desigualdad entre los trabajadores propios y tercerizados en una misma rama de actividad o cadena de valorización. En segundo lugar, permitirá discutir la relación que es posible establecer en el largo plazo entre los procesos de tercerización y los procesos de precarización laboral.

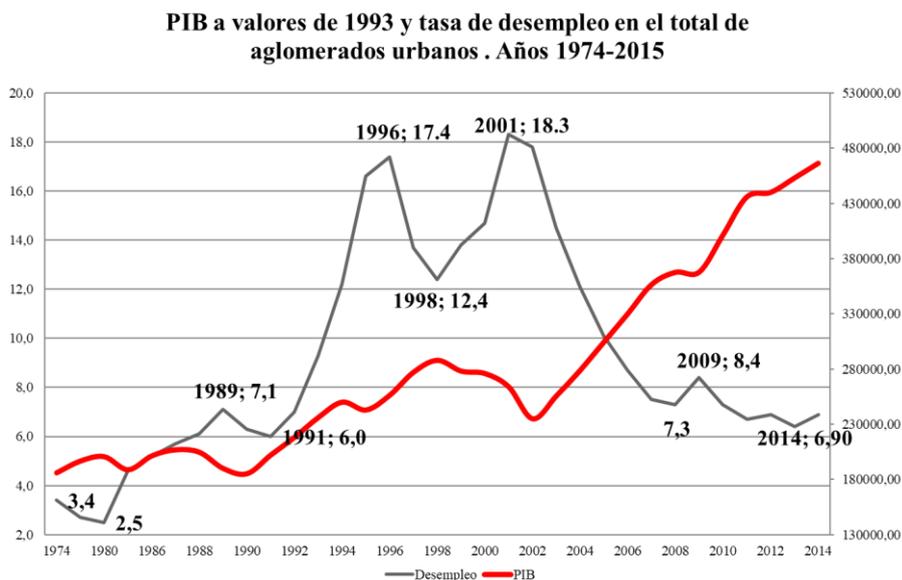
PARTE III

EL ESTUDIO DE CASO: LAS TELECOMUNICACIONES EN ARGENTINA

Esta segunda parte de la tesis corre el foco de las discusiones del nivel macro para enfocarse en la reconstrucción de los procesos en un sector específico, el de las Telecomunicaciones.

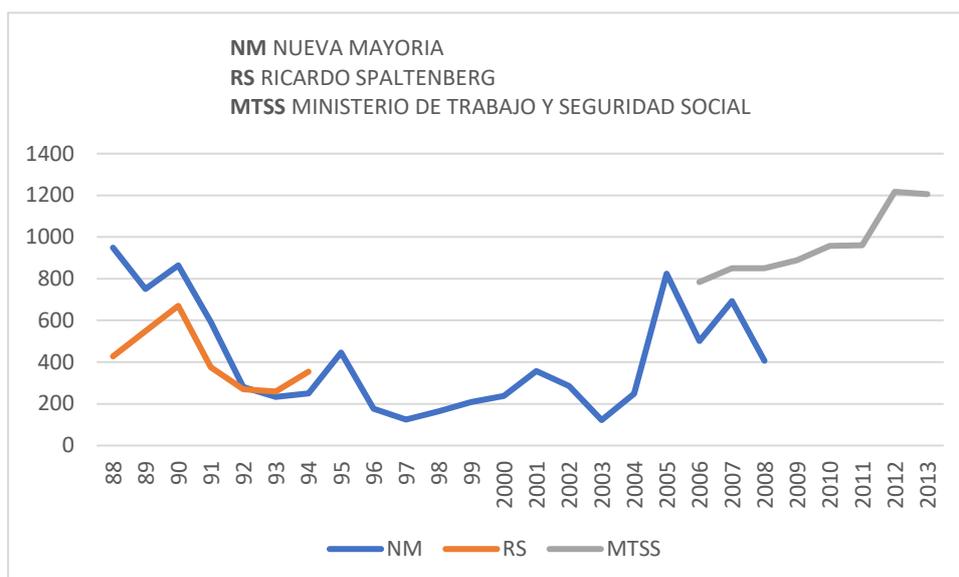
Sin embargo, son las reflexiones en torno al escenario macro las que nos permiten confeccionar y ordenar las preocupaciones y las preguntas para el estudio de caso. Este último se periodizará en dos etapas que presentan dinámicas disimiles: la etapa de la Convertibilidad y la etapa de la Post Convertibilidad. Si se observan los cuadros 1 y 2 resulta claro entre ambas etapas el cambio de tendencia que se produce en algunas variables significativas como el comportamiento del desempleo, el desempeño del bruto interno y en la dinámica de los conflictos laborales.

Cuadro nro. 1:



Fuente: INDEC

Cuadro nro. 2: CONFLICTOS LABORALES (1988-2009)



Fuente: elaboración propia en base a tres bases de datos sobre conflictos laborales

El supuesto es que los contextos adversos para el sector laboral –como la década de los noventa denominada etapa de la convertibilidad- ponen a los empresarios en mejor posición de control del conflicto y resulta necesario para el sector del trabajo negociar defensivamente, de manera de no afectar los puestos de trabajo y salvaguardar las organizaciones de los trabajadores. La etapa de la convertibilidad tiene inicio a principios de la década del noventa¹¹³ -momento en que se desarrollará el conflicto telefónico contra la inminente privatización de la empresa que monopolizaba las telecomunicaciones en nuestro país- y culmina en 2002 con la caída del Plan de Convertibilidad.

Durante todo este ciclo y bajo el marco de una retórica política de remoción de los factores estructurales y regulatorios que obstaculizaban el crecimiento de la economía, creció a niveles sin precedentes en la historia argentina el desempleo abierto como producto de la caída del empleo y del crecimiento de la población activa básicamente femenina en busca de alternativas frente a la caída de los ingresos en los hogares. Paralelamente se incrementan los empleos no registrados y las formas atípicas de inserción laboral. Las condiciones en las que se desenvolvía

¹¹³ Denominamos a esta etapa como *etapa de la convertibilidad*, pero hay que aclarar que en rigor el Plan de Convertibilidad (Ley 23.928) se implementa en abril de 1991 y estará vigente durante los próximos 11 años. Sin embargo, el gobierno de Carlos Menem que inicia en 1989 dispone ya en 1990 la privatización total de la ex ENTel en el marco de un conjunto de políticas que resultarán nodales en el modelo que está comenzando a implementarse.

el mercado de trabajo y la flexibilización del marco normativo en las relaciones laborales a las que hemos hecho referencia en los capítulos anteriores, resultaron un escenario propicio para que los núcleos más dinámicos de la economía aprovecharan las condiciones existentes para reducir sus costos, reducir riesgos empresarios y controlar la conflictividad laboral eludiendo - por ejemplo- la presencia sindical. Los procesos de subcontratación laboral resultaron una estrategia privilegiada y la privatización de las empresas públicas un marco favorable para avanzar en esa direccionalidad.

El sector de actividad que se constituye como estudio de caso, atravesará en ese marco una profunda reestructuración que tendrá entre sus características más significativas un proceso de subcontratación en cascada bajo el comando y supervisión de las dos empresas principales de la telefonía en las que se subdividió la ex Empresa Estatal de Telecomunicaciones.

La desestructuración del viejo colectivo laboral cuyas características sobresalientes eran sus fuertes protecciones y la percepción de beneficios adicionales en relación a otros sectores laborales y un sindicato poderoso dio lugar a un nuevo colectivo que, producto de la subcontratación, comenzará a estar dividido en segmentos de trabajadores con derechos y retribuciones desiguales, y fragmentado en sus formas de organización y representación gremial.

La segunda etapa de la comparación que denominamos post convertibilidad comienza luego de la caída del Plan de Convertibilidad y se extiende hasta el año 2015. Sin embargo, el estudio de caso se focalizará fundamentalmente en el subperíodo 2003 – 2008, a pesar de que se harán referencias a sucesos posteriores. El lapso temporal señalado constituye la subetapa en la cual se verifica el proceso más importante y sostenido de aumento del empleo total, caída del desempleo y del empleo no registrado, junto a un crecimiento económico elevado e ininterrumpido, lo que hace que resulte la subetapa más interesante para la comparación por lo disímil respecto a la etapa anterior¹¹⁴. De todas maneras, si bien se elige focalizar en ese lapso el estudio retoma las tendencias que siguieron operando en años posteriores.

La recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo producida en la post convertibilidad, alentaron una renovada participación de los sindicatos que se observará en el restablecimiento de instituciones como la negociación colectiva y la centralidad que recobra la organización gremial en la conflictividad del período (Palomino 2006, Etchemendy y Collier

¹¹⁴ De acuerdo a los datos del SIPA del MTSS, los puestos de trabajo en la rama de las Telecomunicaciones en particular se estancan a partir 2008 hasta 2015.

2007, Senén González y Haidar 2009). Esta nueva dinámica promueve una etapa de ofensiva sindical localizada con mayor fortaleza en el período 2003-2007, que se traducirá tanto en una expansión de su base de representación como en la mejoría de las condiciones salariales de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

En los momentos de mayor bonanza como el descrito y en contraposición a la etapa previa, es esperable obtener ventajas para los trabajadores con posibilidad de avanzar o radicalizar el tipo de demandas y reivindicaciones. En este marco, resulta particularmente relevante preguntarse en qué medida las estrategias sindicales compatibilizaron la defensa de los intereses de los trabajadores que siguieron constituyendo su tradicional base de representación, con la defensa y promoción de los trabajadores tercerizados con menores capacidades para organizarse y negociar una mejora en sus condiciones.

1. LA ETAPA DE LA CONVERTIBILIDAD

Hacia 1989, en el marco del colapso económico y financiero que desemboca en un proceso hiperinflacionario y de crecimiento acelerado de los índices de pobreza, da comienzo el mandato presidencial de Carlos Menem. Distanciándose claramente de la tradición del justicialismo de la cual proviene el presidente electo, el nuevo gobierno recrea un contexto de creciente permeabilidad hacia el pensamiento económico neoliberal y hacia las políticas promovidas por el Consenso de Washington.

La privatización de empresas públicas (productivas y de servicios) fue uno de los puntos cúlmines del proceso de reconversión del estado, jugando un papel central en el proyecto del gobierno. El proceso de privatizaciones, lejos de haber sido concebido para mejorar la prestación de los servicios públicos –tal como se lo proclamaba para hacerlo políticamente viable- constituía un sustento importante del plan económico ya que concitaba gran interés al abrir promisorias áreas de negocios a los inversores externos y a los grupos económicos a nivel local, considerados ambos los actores decisivos en la marcha de la economía (ver Basualdo, 1994). Para los acreedores externos, las empresas y activos públicos eran una excelente opción para hacer efectivo una parte del capital adeudado a través de la capitalización de la deuda, lo que redundaría en una reducción del déficit fiscal acorde al reclamo de la banca internacional.

Desde el estado, además de proclamar la mejora en la calidad del servicio, el gobierno esgrimía el argumento de que no tenía capacidad para financiar las inversiones necesarias en tecnología para encarar las obras de modernización, con lo que el aporte del capital privado sería lo que

aseguraría el mejoramiento de los servicios. En el caso particular de las telecomunicaciones, el argumento era la carencia de las divisas necesarias para hacer frente a las enormes inversiones requeridas para substituir la tecnología electromecánica -considerada obsoleta desde comienzos de los años ochenta- por tecnología digital.

Las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica sancionadas en 1989, otorgaron al poder ejecutivo poderes excepcionales que permitieron, a partir de decretos de necesidad y urgencia, llevar adelante las privatizaciones de empresas públicas (Gerchunoff y Torre: 1996). La ley de Reforma del Estado declara en estado de emergencia la prestación de los servicios públicos, habilitando la intervención y privatización de las empresas públicas. La ley de Emergencia Económica, por su parte, allana el camino para poder entregar las empresas públicas al capital extranjero.

El desencadenamiento del conflicto telefónico de 1990 tuvo lugar en el contexto de una firme decisión por parte del gobierno de llevar a cabo las reformas estructurales esenciales del modelo de liberalización económica.

La implementación del plan de reestructuración económica planteó desde un principio una fuerte paradoja para todo el espectro sindical y los dirigentes sindicales se encontraban frente a una doble tensión. Por un lado, en la búsqueda de ventajas corporativas para poder perpetuar sus conducciones frente a la pérdida de poder producto de los cambios que estaba produciendo el modelo económico; y por el otro, por la búsqueda de una redefinición de la relación con sus bases frente a un gobierno que si bien había llegado al poder con la adhesión de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, sus políticas generaban una clara oposición con sus intereses. La histórica relación del sindicalismo con el partido justicialista sufría así un fuerte cimbronazo (Levitsky, 2003, Murillo, 1997).

Pero a pesar de la adopción por parte del nuevo gobierno peronista de políticas neoliberales que desafiaban las orientaciones más típicas del movimiento obrero, la actitud que prevaleció en una parte importante del espectro sindical fue la continuación de la identificación política con el gobierno.

Una parte significativa de los sindicatos optará por negociar ciertas prebendas para sus organizaciones, a cambio del control del conflicto laboral (Alonso, 1998). En esta direccionalidad, las privatizaciones presentaban un espacio importante de negociación, que

llegó hasta el involucramiento en actividades empresarias por parte de algunas conducciones gremiales¹¹⁵.

Representantes del sindicalismo se incorporaron tanto al Ministerio de Trabajo¹¹⁶, controlaron la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL) que gestiona los subsidios hacia las obras sociales, como también accedieron a bancas en el Congreso Nacional desde donde acompañaron los cambios estructurales propuestos por el gobierno. Desde el bloque del congreso los legisladores de extracción sindical van a acompañar en 1991 la aprobación de la Ley Nacional de Empleo, que introdujo un variado conjunto de nuevas formas de contratación temporales (becas y pasantías, alargamiento de los periodos de prueba, entre otras modalidades), redujo el monto de las indemnizaciones que los empresarios debían pagar por despidos y los aportes patronales al sistema de seguridad social (exceptuando a aquellas destinadas a las obras sociales de los sindicatos, ver Etchemendy 2004). Básicamente, la reforma tenía el objetivo de otorgarle flexibilidad a las patronales en las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo con la intencionalidad de bajar los costos directos e indirectos.

Frente a escenarios que compartían variadas similitudes en distintos países de la región con lo que sucedía en Argentina, V. Murillo (1997 y 2000) se pregunta que sucedió con las reformas neoliberales de los noventa en los países de América Latina donde habían asumido el gobierno “partidos de base sindical” como fue el caso del peronismo para la Argentina¹¹⁷. La autora concluye que, en el caso de la Argentina, la relación sindicatos y gobierno peronista generó no sólo lealtad hacia políticas gubernamentales sino capacidad de negociación exitosa por parte de los sindicatos. Lo más novedoso del período sería esta readaptación de las demandas y pautas tradicionales de acción frente al estado a las nuevas circunstancias, que la autora denomina

¹¹⁵ Los Programas de Propiedad Participada fueron un punto de negociación entre trabajadores y empresa, Estos programas constituirán un soporte para que las conducciones gremiales logren concitar apoyo de sus bases al proceso privatizador. El desarrollo de los mismos se retomará más adelante.

¹¹⁶ Como señala Etchemendy (2004) un sector del espectro sindical controló el Ministerio de Trabajo durante los primeros dos años de la administración de Menem, y más tarde bajo el ministerio de Erman González.

¹¹⁷ El interés de esta entrada al tema está focalizado en el intercambio con el poder político (de acuerdo al tipo de coalición gobernante) como un factor condicionante del comportamiento de las cúpulas sindicales. Murillo (1997) toma en cuenta en su análisis la estrategia seguida por la cúpula de los sindicatos, pero no analiza la existencia de conflictos al interior de la estructura de representación de los diferentes sindicatos. Es decir, la sugerente entrada a la discusión que propone la autora tiene como contrapartida una simplificación en lo que hace a la existencia de conflictos que involucraron a otros niveles de representación sindical diferentes y más allá del accionar de las cúpulas.

“supervivencia organizativa”¹¹⁸. Dentro de este último grupo se ubicaría aquella fracción que va a ser denominada extendidamente como “sindicalismo empresario” (termino que no utiliza Murillo) en referencia a quienes participan activamente en los negocios económicos abiertos por las reformas de mercado, y en particular, de aquellas ventanas de negocios que abren las privatizaciones (ver Ghigliani, Grigera y Schneider, 2012)¹¹⁹.

En una línea similar de indagación a la de Murillo, Etchemendy (2011) sostiene que los sindicatos nacionales con mayor poder económico y capacidad organizativa fuerte posibilitaron la concertación política y a cambio negociaron compensaciones en términos de prerrogativas organizacionales y corporativas. Ejemplo de ello sería la preservación en la negociación del monopolio de la representación de la organización gremial y la negociación colectiva centralizada o el control de las obras sociales, por sobre el ajuste en las plantillas de trabajadores -que por otro lado consideraban como inevitables-, o el ajuste en los términos de contratación y despido. Esta estrategia hará que el poder organizacional de los sindicatos se mantenga intacto durante el período.

Si bien esta estrategia fue extendida entre las cúpulas sindicales de los sectores laborales donde se produjeron las privatizaciones de empresas públicas, es importante considerar que en algunos casos existieron resistencias en los estamentos “hacia abajo” de la representación (comisiones internas, seccionales, regionales). Este último ejemplo será el caso de FOETRA Buenos Aires. Este sindicato -el más importante por su peso dentro de la Federación Nacional- va a enfrentar a la conducción nacional que acompañó decididamente la privatización y en general todas las reformas implementadas en el período. Esta situación supondrá una especificidad en cómo se desarrollará el proceso de privatización en el caso de las telecomunicaciones en relación a otros casos de privatizaciones de empresas de servicios públicos.

El escenario que abre el gobierno de Menem, resultará el comienzo de una fase de caída general en el número total de huelgas y conflictos laborales (Spaltenberg, 2000). Hasta el primer semestre de 1990 venían cobrando un protagonismo central los conflictos en el sector público consecuencia de la reforma del estado y la privatización de empresas públicas producto de las primeras medidas anunciadas por el gobierno. La privatización de ENTel, constituyó una de las

¹¹⁸ Frente a las políticas implementadas, la autora distingue tres estrategias por parte de las organizaciones de trabajadores: la subordinación, la resistencia y la supervivencia organizativa.

¹¹⁹ Los autores citados critican la caracterización de Murillo como así también la de quienes abordan el sindicalismo empresarial como una mera modalidad del business unionism norteamericano, y en cambio lo definen como personificación de capital cuyas raíces pueden encontrarse en etapas previas.

primeras y más importantes privatizaciones del gobierno menemista. Luego de la aprobación del pliego de licitación, dará comienzo un largo conflicto sindical por la defensa de la empresa estatal. La decisión de privatización encontrará una acción sindical fuertemente opositora y con gran poder de movilización, razón por la cual la ejemplaridad en la resolución del conflicto telefónico debía ser para el gobierno aleccionadora para los subsiguientes casos de privatizaciones de empresas (Ver Davolos, 2001^a).

El conflicto telefónico, resultará uno de los últimos grandes conflictos del período que enfrentaron las políticas que se estaban implementado y también uno de los últimos grandes conflictos que enfrentarán los procesos de ajustes cuantitativos en las plantillas de trabajadores. Es en este sentido que este conflicto marcará un punto de inflexión en el nivel de conflictividad laboral que venía desarrollándose (ver cuadro 2).

1.1 LOS SINDICATOS: Algunas características del sindicalismo argentino y del sindicato telefónico

Los sindicatos en Argentina son monopólicos y centralizados por lo que tienden a conformar organizaciones fuertes al poseer el monopolio de la representación en las negociaciones colectivas.

Las sucesivas leyes promulgadas durante el primer y segundo gobierno peronista (1946-1955) consolidaron una estructura sindical fuertemente agregada, no competitiva y centralizada. Los rasgos dominantes del modelo organizacional del sindicalismo argentino que lo han dotado de gran fortaleza, han sido los siguientes: 1. Las unidades de encuadramiento sindical típicas han sido las ramas de actividad; 2. El monopolio de la representación sindical es por unidad de encuadramiento, esto es, sólo un sindicato es reconocido como agente de negociación; y 3. La articulación de la estructura sindical en forma de pirámide.

Respecto al último punto, la actividad sindical argentina se encuentra regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551) sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988. Esta ley distingue tres formas posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: a) los sindicatos o uniones y sus respectivas seccionales, que constituyen organizaciones de primer grado; b) las federaciones, que son organizaciones de segundo grado que agrupan a las asociaciones de primer grado constituidas por las regionales; c) las confederaciones, que constituyen los organismos de tercer grado.

La forma piramidal que tomaron los sindicatos en su proceso formativo y de consolidación institucional no impidió que la historia del sindicalismo estuviera exenta de tensiones entre los diferentes niveles de representación. La fecunda dinámica gremial en los lugares de trabajo con diversos grados de autonomía respecto a las cúpulas sindicales constituyó un rasgo distintivo de la dinámica sindical en Argentina desde sus orígenes. Para Doyon (1977), este será un rasgo que dará continuidad entre las formas de organización del movimiento obrero pre peronista y el peronista. Lo que distingue a ambas etapas será el apoyo político y legal a estas organizaciones que sucede durante el peronismo. Un ejemplo de ello se evidencia en los convenios colectivos firmados durante esa época que contenían cláusulas que garantizaban el reconocimiento de las comisiones y aseguraban a los delegados la estabilidad en su empleo (Ver Doyon, 1977 y 1984, V. Basualdo, 2010).

Las comisiones internas y los delegados de base representan a los trabajadores de las plantas (lugares de trabajo) y median entre éstos y la patronal, por un lado, y con la estructura sindical de la cual forman parte, por el otro. A lo largo de la historia, la representación gremial de base va a jugar un importante papel en promover la afiliación sindical, garantizar la aplicación de los convenios colectivos de trabajo, liderar las demandas por condiciones de trabajo y salariales, asesorar a los trabajadores de sus derechos, garantías y beneficios restringiendo las prerrogativas de las patronales empresarias en los lugares de trabajo (Davolos y Perelman 2005, V. Basualdo, 2010). Es justamente en este nivel donde los delegados juegan un rol central en la práctica gremial cotidiana ya que son quienes transmiten y presionan “hacia arriba” las demandas que se instalan en los lugares de trabajo y quienes trasladan o negocian “hacia abajo” determinadas definiciones político gremiales producidas en instancias superiores (Marshall y Groisman, 2005; Davolos y Perelman, 2004 y 2005; V. Basualdo, 2010)

De acuerdo a J. C. Torre (1983), a las características institucionales señaladas, deben adicionarse otros dos factores como determinantes del poder sindical en Argentina en su etapa formativa. Un primer factor es de orden estructural, y está dado por la existencia de un mercado de trabajo relativamente equilibrado. Como se señaló en capítulos anteriores, el mercado de trabajo argentino se caracterizó por su temprano y relativamente elevado grado de formalidad, y por tasas de ocupación cercanas al pleno empleo. Dada esta alta incorporación y formalización laboral desde épocas tempranas de la industrialización, el movimiento obrero organizado funcionó en la historia argentina como la expresión principal de la conflictividad y de la acción social organizada de los trabajadores. De acuerdo a Etchemendy y Collier (2007) los líderes

sindicales constituyen interlocutores cruciales frente al estado, que junto a las cúpulas del empresariado pactan en forma tripartita acuerdos que se aplican a la fuerza de trabajo.

El otro factor sobre el que se asienta el poder sindical está referido a la cohesión política de la clase obrera o –en otros términos- a la sinonimia existente entre clase trabajadora y condición peronista (James, 1988, 1981), que tendió a unificar culturalmente al conjunto de los trabajadores. A partir de esta relación clase trabajadora y condición peronista, Torre analizará la tensión existente entre la autonomía sindical y la lealtad política, y James la compleja relación entre la resistencia y la integración social.

En su análisis, Torre (1990) da cuenta como desde el Estado se favorece la expansión e institucionalización del movimiento obrero, a la vez que se advierte la voluntad por controlarlo a través del poder otorgado a las cúpulas sindicales, siendo estas quienes a su vez controlan el desempeño de las funciones gremiales, la vida política interna, y el uso de los fondos de los sindicatos. El autor refuerza este argumento haciendo notar la representatividad que Perón visualiza en la “vieja guardia sindical” (Torre, 1990)¹²⁰ sobre los sectores obreros recién llegados a las ciudades en búsqueda de trabajo¹²¹. Es entonces hacia ese sector del movimiento obrero organizado al que se dirige Perón, a partir de una política dual: “de beneficios amplios para los dirigentes menos militantes y coerción para los que optaran por enrolarse en la oposición” (Torre, 1990: 68) con el objeto de disciplinar la (manifiesta y latente) conflictividad obrera¹²².

Doyon (1977) coincide en afirmar que la transferencia de poder hacia los trabajadores durante el peronismo se ejercerá en paralelo a un intento de control ejercido desde el estado. De acuerdo a esta autora, el objetivo de la fuerte intervención estatal durante los orígenes del peronismo es

¹²⁰ Torre hace referencia con este término a los líderes sindicales con quince o veinte años de militancia en las luchas obreras.

¹²¹ Para Camarero (2000) la creación de sindicatos fuertes a escala nacional y cuyo liderazgo estuviese bajo la influencia política del gobierno, permitiría lograr la satisfacción de las demandas obreras más urgentes, al tiempo que aseguraría que la orientación ideológica de los trabajadores fuera congruente con las necesidades de un desarrollo económico capitalista. Al mismo tiempo, ese modelo organizacional contribuiría a crear la infraestructura necesaria para la concreción de contratos colectivos de alcance nacional, sobre cuyos términos el gobierno pudiese influir más eficazmente que si se tratara de un sistema descentralizado de negociaciones laborales.

¹²² Halperin Donghi, a su vez, se interroga sobre el papel jugado por las nuevas generaciones obreras que se incorporaban al proceso de urbanización e industrialización, menos celosas de preservar la autonomía frente a una adhesión más espontánea a Perón.

intentar unificar y subordinar el movimiento obrero al estado. A pesar de ello, los sindicatos no funcionaron bajo el total control de Perón y el poder político¹²³.

El gobierno de Frondizi (1958 – 1962), constituirá un momento exitoso de resolución de los límites de la autonomía de los delegados de base. A partir de las nuevas cláusulas de control que logran introducir en los convenios colectivos durante esta etapa, la patronal conjuga su interés con las cúpulas sindicales para mantener cierto nivel de disciplina en los lugares de trabajo. Se clausura así una etapa de una acción sindical fundada en la movilización de masas pasando a otra caracterizada por la participación cupular instrumental fundada en el cálculo de pérdidas y ganancias (Torre, 1990), o lo que tradicionalmente se conoció como el “participacionismo”, que implicó una subordinación de los sindicatos a partir de prebendas institucionales, relacionadas con el turismo, la asistencia social, etc. La figura que va a condensar este proceso es la del dirigente metalúrgico Augusto Vandor.

De esta forma, a lo largo de la historia del movimiento obrero, en ocasiones las cúpulas sindicales habrían logrado canalizar y/o disciplinar el accionar de las comisiones internas y de los delegados de base dentro de parámetros limitados. Pero en otras oportunidades históricas, las cúpulas fueron altamente cuestionadas por las bases.

Hacia fines de la década del sesenta irrumpe una nueva fase de ascenso de la militancia gremial de los trabajadores en los establecimientos laborales que cuestionará el proceso de burocratización de las cúpulas con intereses propios e independientes de sus bases. El ascenso del lugar de trabajo como territorio de confrontación se desenvolverá en paralelo a un conjunto de rebeliones regionales como la que se expresarán en Córdoba, Rosario y Tucumán. En el marco de confluencia de militantes del peronismo revolucionario con sectores de la izquierda sindical y del movimiento estudiantil, una parte del sindicalismo rompe con la cúpula de la

¹²³ Es posible argumentar también que las comisiones internas de fábrica podían funcionar en sentido contrario: colaborando a mantener la disciplina en los lugares de trabajo y controlando la conflictividad laboral. Camarero (2000) afirma que esta situación no parece haber sido la más frecuente en esa etapa de la historia. En esta direccionalidad, el autor señala que la implantación de las comisiones internas fue resultado de las presiones ejercidas por los obreros y sus organizaciones frente a la resistencia de las patronales que consienten -frente a la relación de fuerzas imperante- en otorgarles un reconocimiento legal restringido. Algunos años más tarde, vuelve a señalar Camarero siguiendo con el argumento, estas comisiones fueron duramente cuestionadas por el empresariado durante el Congreso de la Productividad de 1955 al considerarlas una fuerte restricción a los intentos de racionalización y reestructuración industrial de aquellos años (Ver también, James 1981). Sin embargo, el autor considera que estos hechos resultaron “efectos impensados” dentro de una lógica que intentaba domesticar al movimiento obrero por parte de Perón quitándole autonomía y conciencia socialista e internacionalista, lo que fue logrado con un grado importante de éxito.

dirigencia sindical proclamando la necesidad de la democracia interna y la participación efectiva de los afiliados en la toma de decisiones, a través de plenarios de delegados y asambleas.

Lo que resulta importante señalar es que no todas las cúpulas sindicales en todos los momentos históricos tendrán igual actitud de control social. En este sentido, James (1981) puntualiza que es importante desterrar dos mitos: aquel que señala que la clase obrera siempre lucha en forma autónoma y aquel que sostiene que las cúpulas sindicales siempre traicionan y reprimen las aspiraciones de la clase obrera.

Más allá de las tensiones entre cúpulas y bases como base de maniobra para ejercer control social, una estrategia recurrente a lo largo de la historia argentina para controlar la conflictividad de los sectores trabajadores y más estratégicamente las fuentes del poder sindical serán los sucesivos intentos por parte de diferentes gobiernos para modificar algunos de los rasgos de la estructura de representación sindical. Sin embargo, el modelo sindical se sostuvo en el tiempo, pese a los diferentes momentos políticos y a los ciclos de lucha al interior del movimiento obrero.

Estos intentos no prosperaron ni aún con el paso por diferentes dictaduras o en contextos de relaciones de fuerza claramente desfavorables para el sector laboral, como lo fue la década de los '90. El objetivo de la coalición gobernante durante ese período se centró en atenuar las consecuencias que producirían las reformas neoliberales sobre el poder de la estructura de organización sindical, a cambio de que estas controlaran la conflictividad social que podía provocar el ajuste sobre los trabajadores. Este “intercambio” -como hemos adelantado- será central para negociar la privatización de las empresas públicas con los consiguientes despidos masivos por parte de las cúpulas sindicales de estos sectores laborales.

Pero además, y a largo plazo, la conservación de la estructura organizativa tendrá como resultado que la siguiente fase -que denominamos como post convertibilidad- encuentre al movimiento obrero tan fuerte como en el pasado. Esta continuidad será condición de posibilidad de un acelerado retorno al centro de la escena cuando cambien la dinámica económica y del mercado laboral (ver Collier y Etchemendy 2007, Etchemendy 2004, Davolos y Perelman, 2005).

El sindicato Telefónico: una historia combativa

El gremio telefónico presenta rasgos de alta movilización y participación en los distintos estamentos de representación, cumpliendo un rol emblemático en coyunturas nodales de la historia del movimiento obrero. Una de sus características particulares presentes desde su conformación será su amplia base de sectores con niveles más altos de estudio formal en relación a otros gremios y una mayor proporción de profesionales y técnicos¹²⁴.

En 1928 los trabajadores telefónicos de la capital y alrededores, mayormente encuadrados en el anarcosindicalismo y el socialismo, se organizan a través de la denominada Federación de Obreros y Empleados Telefónicos (F.O.E.T). En 1944 se realiza el Congreso Nacional de las Organizaciones Telefónicas, y se constituye F.O.T.R.A. (Federación Obrera de Telecomunicaciones de la República Argentina) con jurisdicción en el orden nacional y sindicatos y delegaciones telefónicas en el interior del país.

Por esos años, los telefónicos conformaban el grupo de gremios que apoyaban e integraban el Comité de Huelga por la liberación del General Perón. Luis Gay -destacado dirigente telefónico de aquel momento- junto a otros dirigentes telefónicos y dirigentes de otros sindicatos impulsaron activamente la creación del Partido Laborista, herramienta política que llevó al triunfo y acompañó a Perón en su primera presidencia¹²⁵.

Ya bajo el gobierno peronista en 1946, Gay es designado Secretario General de la C.G.T. cargo que dejará un año más tarde. La difícil tensión entre autonomía y subordinación que atravesará la relación entre la clase trabajadora y el peronismo, será el motivo de este alejamiento forzoso. Gay sostenía que la central obrera debía mantenerse como un polo independiente, aunque sin dejar de apoyar las políticas emanadas del gobierno. La dirigencia telefónica va a expresar esa tensión constitutiva de apoyo al proyecto de Perón paralelamente a la mantención de cierto margen de autonomía, a través del Partido Laborista.

En 1948 el gobierno peronista decide la nacionalización de los servicios telefónicos¹²⁶ y la Empresa Mixta Telefónica Argentina (E.M.T.A) es incorporada al Estado. ENTel se creará en

¹²⁴ Hacia fines de la década del ochenta, del total del personal de ENTel, el 63% poseía hasta el nivel primario, el 32% nivel secundario y casi el 5% poseían estudios terciarios (ver Davolos 1998, 2001).

¹²⁵ Ver “Breve Historia del Gremio Telefónico”, disponible en <https://eltrabajadortelefonico.blogspot.com/2010/08/breve-historia-del-gremio-telefonico.html>.

¹²⁶ En 1927 la International Telephone and Telegraph (ITT) se establece en Argentina y controla el 90% de la red telefónica nacional.

1956, y va a detentar el monopolio de la prestación del servicio y la compra de equipos. Ya en 1950, se crea la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), y en 1958 nace FOETRA Buenos Aires como organización sindical de primer grado, que comenzará a tener un rol protagónico en las luchas telefónicas. Este sindicato es el que nuclea a todo el personal operativo o de base. Junto a FOETRA, se crean además otras tres organizaciones gremiales en las telecomunicaciones: UPJET (Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones) que desde 1958 nuclea al personal jerárquico; FOPSTTA (Federación de Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos), que representa a los supervisores y técnicos desde 1962 y EPETEL (Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones) creada también en 1958 (Senén González y Orsatti, 2002) ¹²⁷.

Hacia fines de la década del sesenta cuando irrumpe la fase de ascenso de la militancia gremial contra la burocratización de las cúpulas sindicales condensadas en la figura del dirigente metalúrgico Augusto Vandor, una parte del sindicalismo rompe con la cúpula de la dirigencia sindical. Proclamando la necesidad de la democracia interna y la participación efectiva de los afiliados en la toma de decisiones, se creaba en 1968 la CGT de los Argentinos ¹²⁸. En ese marco, sobresale como una de las figuras más destacadas de las luchas antiburocráticas y de protesta laboral, la del dirigente telefónico Julio Guillán.

Los telefónicos eran considerados por ese entonces entre los sectores laborales que contaban con mejores condiciones objetivas de reproducción y, no obstante ello, tuvieron un rol destacado en las luchas obreras de la etapa ¹²⁹. Su incorporación a la CGT de los Argentinos - junto a otros sectores laborales con condiciones similares a la de los telefónicos- puso en cuestión las visiones académicas que otorgaban a los factores objetivos relativos al privilegio económico y la naturaleza tecnológica y económica de la empresa, la explicación determinante de las formas de la acción gremial. En contraposición a la tesis del aburguesamiento de la clase

¹²⁷ Para 1990, momento en que comienza nuestro estudio de caso, FOETRA aglutinaba -de acuerdo a fuentes sindicales- a alrededor del 70% de los afiliados.

¹²⁸ La Confederación General del Trabajo de los Argentinos nucleó entre 1968 y 1972 a dirigentes y movimientos sindicales que se oponían al establecimiento de un pacto con la dictadura encabezada por Juan Carlos Onganía (denominados "colaboracionistas"). La CGT oficialista encabezada por Vandor levantaba la consigna "Primero la unión, después la lucha", mientras que la CGTA respondía "Primero la lucha, después la unión".

¹²⁹ Estos sectores eran identificados como pertenecientes a lo que muchos autores denominaban la aristocracia obrera. Esta definición que se basaba en la posesión de condiciones objetivas privilegiadas en términos relativos, como salarios, seguridad en el empleo y condiciones de trabajo, en parte producto de una inserción dentro de los sectores más modernos y dinámicos de la economía (ver al respecto Jelin y Torre, 1982; Hobsbawm, 1979)

obrero más acomodada, fueron factores de orden político, cultural e ideológico, los que explicaban la acción colectiva de esos sectores en esa coyuntura.

El golpe cívico militar de 1976 produjo la clausura de esa fase de ascenso en las luchas obreras y de cuestionamiento a la autoridad patronal en los lugares de trabajo. En el marco de un plan sistemático de represión que apuntó al disciplinamiento de la clase obrera, numerosos dirigentes sindicales y militantes de base fueron encarcelados o desaparecidos¹³⁰.

Durante esta etapa se suspendieron las normas convencionales (suspensión de las paritarias) y se implementaron una serie de leyes y decretos destinados a recortar las conquistas históricas de los trabajadores y los sindicatos, como por ejemplo se extiende para variados sectores la jornada laboral y aceleración de los ritmos de trabajo, se suspende el derecho de huelga, se interviene la CGT. Para los telefónicos, entre otras cuestiones, se decreta una extensión automática de la jornada de trabajo que por convenio era de 7 horas en general y 6.30 horas en los sectores de tráfico, a 8 horas diarias. Pese a la cárcel que sufren sus principales referentes y a la feroz represión sobre todos los movimientos sindicales, los trabajadores de ENTel deciden poner en marcha un plan de lucha en 1977 por la defensa de la jornada de siete horas. El resultado de ese conflicto fue más de 3.000 despidos y alrededor de 600 suspensiones, muchos de los cuales fueron secuestrados en las semanas subsiguientes (A. Tagliacozzo, 2014).

Años más tarde con el retorno de la democracia y tras siete años de prisión, el dirigente telefónico Julio Guillán, retomó la actividad política y sindical luego de su liberación. A fines de 1984 la lista Marrón encabezada por Guillán gana contundentemente la primera elección de FOETRA¹³¹ con un objetivo claro: democratizar el gremio marginalizando a los grupos que habían sido colaboracionistas con la intervención militar¹³². Diferentes sectores del peronismo, independientes, radicales y de izquierda se aglutinaron en la lista Marrón, a excepción de la izquierda trotskista que se presentó en forma separada con la Lista Rosa. A aquellos que ya poseían una tradición de participación sindical de larga data, se sumaban con la vuelta de la democracia una gran cantidad de jóvenes que tenían en ese espacio su primera experiencia sindical.

¹³⁰ Como da cuenta Victoria Basualdo (2012), numerosos testimonios, documentos y evidencias indican que los activistas, los delegados y los miembros de las comisiones internas estuvieron entre los blancos más buscados por las fuerzas militares, que en numerosos casos contó con el apoyo activo de las grandes empresas.

¹³¹ La lista Marrón gana por más del 70% de los votos.

¹³² Estos grupos se presentaron a las elecciones divididos en la lista Celeste y la lista Gris.

Pero es recién en 1987, cuando se instala el debate sobre la privatización y con ello comienza paulatinamente un distanciamiento de Guillán con su plataforma electoral. Específicamente será en 1988, cuando el ministro Rodolfo Terragno anuncia un acuerdo con Telefónica de España para la creación de una empresa de comunicaciones de propiedad mixta¹³³, que desde FOETRA Buenos Aires se instala un clima de profundo debate.

La respuesta a la propuesta de Terragno por parte del sindicato fue la organización del Congreso Nacional de las Comunicaciones (CoNaCom), en el que participaron organizaciones sindicales, de la industria, los servicios y las cooperativas, y produce un plan de privatización alternativo. El plan de Terragno fracasará frente a la oposición peronista, pero Guillán y su entorno más cercano comienzan a circular un discurso que iba instalando la idea de la inevitabilidad de la privatización de la empresa.

Con la llegada al poder de Carlos Menem, el proceso privatizador se profundiza. El CoNaCom será dejado a un lado, pues otro era el proyecto del nuevo gobierno al cual Guillán va adherir explícitamente. Menem designa a María Julia Alsogaray como interventora de ENTel y le da órdenes de entregar, en tiempo reducido, la empresa a manos privadas. La posición sustentada por Guillán partía de aceptar la privatización como un hecho irreversible¹³⁴, posición que era compartida por la Federación Nacional conducida por Rogelio Rodríguez¹³⁵. Ambos preferirán los canales políticos de acceso al estado, negociando algunos puntos en el proceso de reconversión que se avecinaría luego de la privatización. Desde esta posición, Guillán pretenderá su reelección en 1989 como secretario general de FOETRA Buenos Aires.

En el plano nacional, la embestida de las políticas neoliberales durante el menemismo reinstala las diferencias políticas e ideológicas en el seno de la CGT. La conducción crítica al nuevo plan económico seguirá encabezada por Saúl Ubaldini en la CGT Azopardo, mientras que los sectores participacionistas con el nuevo gobierno -con Luis Barrionuevo líder de los gastronómicos

¹³³ En esta propuesta, la participación mayor -y por tanto el control mayoritario de las decisiones- seguía siendo estatal.

¹³⁴ Postura sindical que va a estar presente en otras privatizaciones de empresas públicas por lo que va a resultar dificultoso la conformación de una estrategia común entre los gremios pertenecientes a empresas que serían inminentemente privatizadas.

¹³⁵ Rogelio Rodríguez va a seguir conduciendo la Federación Nacional durante la etapa de la post convertibilidad. La oposición a su conducción, liderada por el sindicato Buenos Aires conformará una Federación paralela en 2007.

como figura central¹³⁶-, se agruparan en la CGT San Martín que conducirá el dirigente Guerino Andreoni¹³⁷.

En 1992 la CGT se unifica nuevamente bajo el liderazgo de los sectores participacionistas. La nueva CGT será conducida por Oscar Lescano (Luz y Fuerza) y tendrán participación en la comisión directiva varios secretarios generales de gremios de empresas estatales privatizadas.

El sindicato FOETRA frente al proceso de privatización

Paralelamente al acercamiento de Guillán a las posiciones del gobierno nacional, se gesta desde su conducción un estilo no compatible con la tradición democrática del gremio. Junto a la desinformación en que se mantenía a los trabajadores y a los manejos poco claros del dinero de los afiliados, se instala un clima de intolerancia y autoritarismo en las asambleas. Comienza así a generalizarse entre los trabajadores la visión de un Guillán “matón”¹³⁸ que intenta vaciar al gremio de militantes, sobre todo de esa numerosa militancia de base que se suma al sindicato como su primera experiencia con la vuelta de la democracia. Las tensiones entre la Federación, el sindicato Buenos Aires y los delegados de base en los lugares de trabajo será central para comprender el derrotero del conflicto telefónico de 1990.

Como respuesta a los generalizados cuestionamientos al sindicato y a la figura de Guillán, la conducción decide el cese -por primera vez en democracia- de los plenarios de delegados. Es el momento de la ruptura política y la conformación de dos proyectos opuestos dentro del sindicato. Nace desde las bases el plenario paralelo de delegados, que aglutinaba al 70% de los mismos, y de su seno surgirá el Frente Opositor. El conjunto de agrupaciones que integran este Frente¹³⁹ conformarán la lista Celeste y Blanca con vista a las elecciones de noviembre de 1989. La misma estará encabezada por Héctor Esquivel, un antiguo dirigente del gremio. La Celeste y Blanca

¹³⁶ Luis Barrionuevo, pasará a ser funcionario del nuevo gobierno como administrador de los fondos de las obras sociales de los sindicales.

¹³⁷ Paralelamente, en 1991 el secretario general de la Asociación de Trabajadores del Estado, rompía con la CGT liderada por Ubaldini y conformaba -junto a otros sindicatos que confrontaban el modelo- la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Este nucleamiento será minoritario en relación a la CGT y agrupará mayoritariamente a los trabajadores del sector público.

¹³⁸ Calificativo que surge en forma reiterada de las entrevistas realizadas a trabajadores y dirigentes de aquellos momentos.

¹³⁹ El *Frente Opositor* se va a nutrir de activistas proveniente de la lista Marrón desencantada con la estrategia de Guillán. Las agrupaciones de izquierda participarán en la constitución del plenario paralelo de delegados, pero no de la constitución del Frente.

gana por el 54 % frente a un 33% de la lista Marrón (el otro 13% se divide en las otras 2 listas que se presentaron). La derrota fue contundente para la lista de Guillán, que una vez fuera del sindicato, será designado por el gobierno como Subsecretario de Comunicaciones.

El Frente gana con la consigna “Por una empresa estatal, monopólica y eficiente”. Se acusaba explícitamente a la conducción de Guillán de violar los principios de la organización y las resoluciones de los cuerpos orgánicos, convirtiéndose en el principal soporte del plan privatista. De la propuesta del Frente surgía una clara voluntad de defensa del patrimonio nacional frente a lo que se señalaba como un proceso de deliberada extranjerización. Se caracterizaba a las telecomunicaciones como un sector estratégico que debía ser resguardado bajo el control estatal.

La defensa del patrimonio nacional se constituyó en el objetivo estratégico de la lucha, las demás reivindicaciones quedaban condicionadas a que ENTel mantenga su condición de empresa estatal. Por tanto, se señalaba que los problemas no eran inherentes a la forma jurídica de empresa del estado, sino a que era una empresa saqueada cuya supuesta ineficiencia era el logro de deformaciones deliberadas con el propósito de su desprestigio y vaciamiento económico a fin de enajenarla en las peores condiciones. De esta manera, el estado en que se encontraba la empresa era consecuencia de la “desorganización planificada” producto de décadas de políticas erráticas, que enmascararon numerosos negociados. A partir de 1976 este proceso se habría agudizado cualitativamente con la política de “privatizaciones periféricas” en favor de empresas contratistas¹⁴⁰, subcontratando trabajos que hasta entonces realizaba el propio personal de ENTel.

Bajo estas definiciones, el Frente Opositor planteaba eliminar los factores de la mala administración y mejorar la eficacia del servicio, oponiéndose al proceso de reconversión incentivado desde el gobierno, cuyos resultados eran caracterizados como opuestos a la justicia social y al interés nacional. Con un masivo consenso por parte de los trabajadores de ENTel, el sindicato Buenos Aires bajo la conducción de la lista Celeste y Blanca comenzará un duro y prolongado enfrentamiento con el gobierno.

Por su parte, la Federación Telefónica -institución que agrupa a los sindicatos regionales- llevará adelante una estrategia de participación en el proceso de reconversión y privatización, en paralelo a la estrategia confrontativa que llevaba adelante el sindicato Buenos Aires, el principal sindicato de la Federación. Si bien el comportamiento de las cúpulas sindicales en el

¹⁴⁰ Sectores a los que se conoció como “la patria contratista”.

período fue en general una estrategia participativa, la divergencia señalada en el caso telefónico da cuenta de que existieron durante el período conflictos al interior de la estructura de representación.

Desarrollo y resolución del conflicto de 1990

Con el histórico dirigente de los telefónicos Julio Guillán como subsecretario de comunicaciones del estado y la ingeniera María Julia Alsogaray como interventora de la empresa con el fin de cumplir el cronograma de privatización¹⁴¹, se aprueba en septiembre de 1989 el pliego de licitación de la empresa nacional de telecomunicaciones ENTel y con ello da inicio el proceso de privatización. La respuesta desde el Sindicato Buenos Aires será el inicio de un plan de lucha con multitudinarias movilizaciones y paros.

Pero fue a mediados de 1990, cuando se desencadena un punto de no retorno en el desarrollo del conflicto. La Federación Nacional lanza un plan de lucha nacional por salarios. El Ministerio de Trabajo no homologa el acuerdo salarial entre el gremio y ENTel y dicta la conciliación obligatoria. Mientras la Federación acepta la conciliación, en Buenos Aires por presión de las bases se mantiene el paro con plenarios de delegados, marchas y asambleas masivas. El conflicto pasó a transformarse en un fenómeno de movilización y participación inédito en la historia del gremio desde que se había instaurado la democracia.

El no acatamiento a la conciliación obligatoria por parte de FOETRA Buenos Aires, significará la quita de la personería al gremio y la cesantía de centenares de trabajadores. Frente a la persistencia de la resistencia masiva de los trabajadores se sumará la intervención de la policía en los lugares de trabajo, un ejército de policía privada, y finalmente se decidirá la entrada de las Fuerzas Armadas para cubrir los puestos de trabajo de los huelguistas.

Las operadoras del Sector Tráfico (sector cuya fuerza de trabajo era básicamente femenina), tuvieron un rol particularmente importante durante la huelga de agosto-septiembre de 1990. La huelga había bloqueado las comunicaciones con el exterior, y efectivos militares ocupan el sector de la central internacional con el fin de “garantizar el servicio”. Las operadoras deciden permanecer en sus puestos de trabajo, increpando y obstaculizando la intervención de los militares.

¹⁴¹ Con la intervención se dejan sin efecto 50 de los 110 artículos del Convenio Colectivo de Trabajo de los Telefónicos.

La actuación de estas trabajadoras durante el conflicto, implicará que ellas serán particularmente afectadas por los masivos despidos una vez que el mismo culmina.

En un clima de creciente violencia e intimidación, María Julia Alsogaray declaraba “...era un conflicto piloto para él...el presidente me dijo: momento, esto lo estoy conduciendo yo...porque este es un caso en el que no está nada más que la empresa y un sector laboral” “Este conflicto debe ser consultado al segundo...el presidente tenía que estar informado al segundo de lo que estaba ocurriendo, y quiere estar informado al segundo” (11/9/90, Página/12). A su vez el presidente declaraba “quien no trabaje perderá su fuente de trabajo, el paro tiene un claro sentido político, lo que el gobierno no va a tolerar...” (2/9/1990, Diario Crónica). “Podrán hacer cien, mil paros, un millón de paros, pero no van a lograr que cambiemos el rumbo del programa” “...en este conflicto debe haber vencedores y vencidos...” (13/9/90, Página/12). Un día más tarde de estas últimas declaraciones, el 14 de setiembre y con un saldo de 437 cesantes, el Ministerio de Trabajo manifiesta que la única salida favorable para la reincorporación de los cesantes era el levantamiento del paro.

Frente a la persistente resistencia opuesta por los trabajadores, el desafío para la dirigencia era lograr condensar alrededor del conflicto la fuerza social necesaria para obligar al gobierno a rediscutir bajo otras condiciones el proceso de reconversión del Estado. Sin embargo, más allá de numerosas muestras de solidaridad fragmentadas, la resistencia de los telefónicos no confluyó con otros sectores laborales afectados por las privatizaciones. Por un lado, el gremialismo en general - y los pertenecientes a empresas públicas en particular- no tenían una estrategia definida ni homogénea de acción para lograr articular conjuntamente un plan de lucha¹⁴².

Ante una votación confusa y dividida, en una recordada asamblea masiva en la cancha de Atlanta, la conducción del sindicato toma la decisión política de levantar la huelga dada la dificultad de la dirigencia para encontrar un camino frente a como se venían desarrollando los acontecimientos¹⁴³.

La Federación Nacional, cuyo Secretario General Rogelio Rodríguez pertenecía al círculo de dirigentes fuertemente aliados al gobierno encolumnados en la CGT San Martín, intenta durante

¹⁴² Cuenta un entrevistado que tiempo después, cuando fue la huelga ferroviaria, venían a hacer piquetes a la puerta de la empresa telefónica, y la gente les decía “¿y que hicieron ustedes cuando nos tocó a nosotros, cuando nosotros estábamos en la lucha?”. Y se les contestó con la misma moneda. La gente sentía, “ahora ya es tarde, que sufran ellos lo que sufrimos nosotros”.

¹⁴³ La mayoría de los cesanteados fueron reincorporados a lo largo de los meses siguientes, una vez levantada la huelga y dado por finalizado el conflicto. Más tarde van a ser presionados para tomar el retiro voluntario.

todo el proceso aislar y obstaculizar la estrategia del sindicato Bs. As¹⁴⁴. Por su parte, la opositora CGT Azopardo liderada por Saúl Ubaldini -donde estaba enrolado FOETRA Buenos Aires- también se negó a convocar alguna medida nacional de lucha en apoyo a los telefónicos¹⁴⁵.

Tampoco la opinión pública acompañaba el conflicto. Una editorial de la revista Noticias (9/9/90) reflejaba el estado de ánimo y el clima social que resultaba mayoritario: “la salvaje actitud del gremio FOETRA, que termina dejando incomunicado a medio país logra, como en todos los excesos, el efecto contrario al buscado. Hoy, hasta el último habitante de un barrio popular está convencido de que las privatizaciones son el único camino hacia servicios eficientes...”.

Pocas semanas después, ENTel fue entregada a las empresas Telecom y Telefónica de España que ganaron la licitación. En una situación de aislamiento, concluye uno de los más importantes esfuerzos colectivos desde los trabajadores para poner coto al avance y consolidación del proyecto de privatización neoliberal de los años noventa.

Frente a la dureza de la derrota la conducción del gremio queda debilitada, con escasa capacidad para contener a las bases y sin iniciativas para seguir adelante. Comienza aquí un profundo proceso que los entrevistados denominan como de “quiebre moral” de toda una gran cantidad de militancia que había participado de esta experiencia y que había logrado sumar a la lucha a una enorme cantidad de compañeros de trabajo.

La derrota de la lucha de 1990 produjo una crisis al interior del gremio que derivó, en 1993, en la atomización de la lista Celeste y Blanca. En la elección de 1994, lo que había sido el Frente Opositor se presentó dividido en tres listas y permitió que la lista Marrón encabezada nuevamente por Guillán ganara las elecciones, aunque por escaso margen.

En ese marco se desvinculan en los dos primeros años luego del conflicto a más de 4.000 trabajadores que representaban aproximadamente el 12% de la plantilla permanente de 1990. Desvinculaciones que se efectuarán básicamente a través de retiros denominados “voluntarios” y

¹⁴⁴ Rogelio Rodríguez sostenía “es una necesidad insoslayable el levantamiento de las medidas de fuerza para la solución del diferendo gremial” “Cuanto antes se levante el paro será mejor para permitir reconstituir el diálogo con la empresa” (R. Rodríguez 8-9-90 Diario Sur).

¹⁴⁵ Al ser consultado el secretario general de la CGT opositora sobre la posibilidad de una medida de alcance nacional para apoyar el reclamo telefónico respondió “no podríamos venir con medidas de fuerza a una reunión en la que pedimos una mediación de la Iglesia. Tengo fe y esperanza en encontrar una solución definitiva” (S. Ubaldini 9/1990 Diario Crónica). También cabe recordar que unos meses antes, durante las masivas movilizaciones de los trabajadores estatales, ferroviarios y telefónicos en abril del 90, Ubaldini respondió a la multitud que exigía paro nacional que esperaran el “momento oportuno” que nunca llegó. En esos momentos, José Pedraza era dirigente de los ferroviarios y responsable de la comisión de movilización en la CGT.

jubilaciones anticipadas. Entre los primeros trabajadores desvinculados de la empresa, se encontraban la mayor parte de los delegados que sostuvieron la lucha contra la privatización. A su vez, una parte de aquellos delegados que siguieron en las empresas, comienzan a funcionar como voceros de la patronal convenciendo a los trabajadores de acogerse al retiro voluntario, existiendo difundidas sospechas sobre el cobro de comisiones por trabajador despedido (ver Aruguete y Duarte, 2005).

Según fuentes sindicales, desde entonces hasta la etapa de la post convertibilidad, el plantel de empleados de las dos empresas principales en las que se dividió la privatización cayó a menos la mitad. De 45 mil empleados telefónicos totales que tenía ENTel en 1990, en 2008 rondaban aproximadamente los 10 mil en Telefónica y una cifra similar en Telecom. Entre ellos, se calcula que los “ex ENTel” no llegarían en esa fecha a 3000 trabajadores. En menos de 20 años el recambio de los trabajadores de planta permanente resulto muy significativo. Sin embargo, la cantidad de trabajadores subcontratados por estas dos empresas ira ascendiendo alcanzando una cifra similar al total de los desvinculados de las empresas madres, pero sus condiciones laborales y de contratación serán otras.

1.2 La privatización: ¿Modernización o regresión?

La política que acompañó a la privatización de la empresa estatal de telecomunicaciones enfatizó que se produciría una mejora de la gestión global de la red y la aparición de nuevos servicios, a la vez que un fácil y rápido acceso a los mismos. De esta forma, se presentó ante la sociedad como un proceso de modernización respecto al pasado (Davolos, 2001). En los tiempos en que se produce la privatización, los cambios tecnológicos abrían un nuevo menú de negocios como la telefonía celular móvil, la transmisión de datos, la radio mensajería, etc. La convergencia de las telecomunicaciones con la informática y los medios de comunicación comenzaban a abrir la posibilidad de futuras fusiones y potenciales negocios que implicarían redefiniciones de la estrategia empresarial que van a ir poniendo en cuestión los propios límites o la frontera en la que se definía la actividad.

En 1990 se crearon dos sociedades anónimas a las que se le transfirieron los activos, equipos y edificios de lo que era ENTel, mientras que los pasivos serían absorbidos por el estado nacional. El 60% de las acciones se licitaron, el 30% las retuvo el Estado para ser vendidas en la Bolsa y el 10% restante quedó para los trabajadores dentro del Programa de Propiedad Participada

(Urbiztondo,1999). Esto último, como ya mencionamos, tenía el objetivo de neutralizar demandas sindicales y ganar apoyos entre los trabajadores¹⁴⁶.

Hasta la privatización, ENTel era una empresa monopólica que tenía a su cargo el 95% del servicio de telefonía fija y poseía el control de la red de cableado telefónico en la Argentina. El Decreto 59/90, divide en dos áreas geográficas el servicio de red telefónica. Las empresas que reemplazaron a ENTel fueron 5: Telecom¹⁴⁷ (se hace cargo de la mitad norte del país), Telefónica¹⁴⁸ (zona sur), Startel (servicios con mayor valor agregado, relacionados con la transmisión de datos, servicios telemáticos, etc.), Telintar (servicio internacional) y Movicom (telefonía móvil)¹⁴⁹. Las últimas tres eran propiedad compartida de las dos primeras por partes iguales. De esta forma, el proceso de privatización implicó un proceso de desnacionalización de un sector estratégico de la economía con la entrada de grandes capitales extranjeros asociados a grandes grupos económicos locales. Tanto el consorcio liderado por Telefónica como el encabezado por Telecom, incorporaron importantes grupos económicos nacionales como fueron los casos de Pérez Companc, Soldati y Techint¹⁵⁰.

Al hacerse cargo de la deuda¹⁵¹, el estado argentino entregaba a los nuevos propietarios una empresa saneada en términos económico-financieros, pero además entregaba una empresa en

¹⁴⁶ El Programa de Propiedad Participada, amortiguó la resistencia sindical a la venta de las empresas públicas. En el caso de la ex ENTel, la gestión de las acciones (cuya adhesión por parte de los trabajadores era voluntaria) quedó en manos de las asociaciones sindicales. El Programa generó continuas disidencias entre los trabajadores y el sindicato, por lo que los trabajadores comienzan a desprenderse de las acciones hacia fines de los años noventa, revendiéndoselas a las empresas y perdiendo el derecho a un representante en el directorio (el director obrero). Lo que ocurre con este Programa también diferencia el caso telefónico de otras privatizaciones como fue, por ejemplo, el caso de Agua y Saneamientos (Senén González, 2000; Senén González y Orsatti, 2002)

¹⁴⁷ Consorcio liderado por Stet de Italia y France Telecom.

¹⁴⁸ Consorcio encabezado por Telefónica de España.

¹⁴⁹ En el caso de la telefonía celular, la Compañía Movicom obtuvo en noviembre de 1989 -año en que comienza a operar la telefonía móvil- la licencia para operar en el Área Múltiple Buenos Aires. En 1993 comenzó a operar también en esa área Miniphone, como un competidor de Movicom, perteneciendo en partes iguales a las dos licenciatarias del servicio básico telefónico, y luego se le otorgará la licencia a la Compañía CTI para prestar el servicio en las Áreas Norte y Sur establecidas para la telefonía móvil. En 1996, comenzaron a operar en la telefonía móvil las respectivas subsidiarias de Telecom (Telecom Personal S.A.) y Telefónica (Unifón).

¹⁵⁰ Los grupos económicos nacionales que participaron en las privatizaciones de servicios públicos como socios en los consorcios adquirentes, se despenden de estos activos hacia el final de la década.

¹⁵¹ Entre 1989 y 1990, la empresa aumenta su endeudamiento en un 122%. La deuda correspondía en su mayoría a la contraída por María Julia Alsogaray por la compañía estatal con sus principales contratistas, entre los que se encontraban Siemens, Pecom-Nec -del grupo local Pérez Companc- y Telettra e Italtel -vinculadas al conglomerado extranjero Techint- (Basualdo, Azpiazu y otros, 2002). Los dos últimos grupos económicos formarían parte de los dos consorcios adjudicatarios de las dos empresas monopólicas en que se subdividió la telefónica estatal.

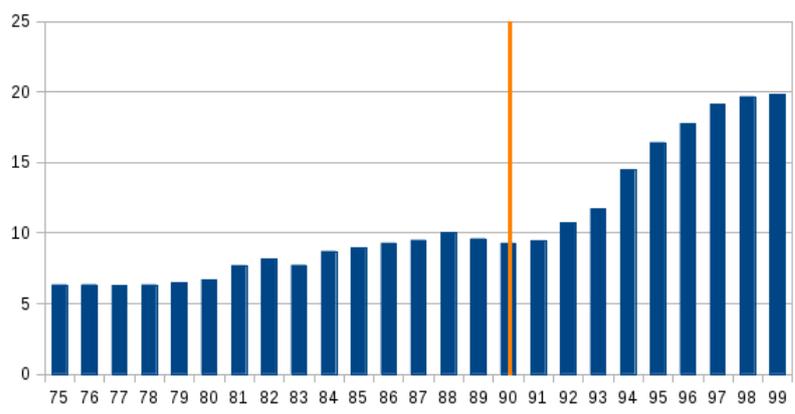
proceso de racionalización en lo que respecta al plantel de trabajadores -a partir de las políticas de retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas- y altamente rentable desde el comienzo mismo de sus actividades a partir de los aumentos tarifarios registrados (Basualdo y Azpiazu, 2002). Luego de finalizado el proceso de licitación se creó la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, organismo que tendría a su cargo las tareas de regulación, fiscalización y control de los servicios.

De acuerdo al pliego de bases y condiciones para la privatización, las adjudicatarias gozarían de un periodo de exclusividad de la prestación del servicio básico de telefonía (telefónica local y larga distancia nacional e internacional), período que se extendería en principio por 7 años y podría ser prorrogado de cumplirse con ciertas metas por 3 años más. De esta manera, los nuevos grupos adjudicatarios se aseguraron un control monopólico que, sumado a una nueva estructura tarifaria más beneficiosa y débiles marcos regulatorios, les significó altas tasas de ganancia y un rápido recupero de las inversiones realizadas. Entre 1991 y 1999, Telefónica de Argentina y Telecom Argentina acumularon, en conjunto, 5590 millones de dólares en concepto de utilidades contables; esto significa que triplicaron los 830 millones desembolsados para realizar la compra de ENTel (Basualdo y Azpiazu, 2002) ¹⁵².

En una primera etapa ambas empresas priorizaron multiplicar el número de abonados como estrategia para maximizar sus ganancias dado que, al momento de la privatización, existía una alta demanda insatisfecha. Según Urbiztondo (1999) había en 1989 una densidad telefónica de 10 líneas cada 100 habitantes, pasando a 20,6 en 1997.

¹⁵² Basualdo y Azpiazu afirman: “Considerando que los respectivos consorcios controlantes eran titulares del 60% del paquete accionario de cada firma, el porcentaje equivalente de utilidades acumuladas (3.354 millones de dólares) más que triplica los 1.000 millones de dólares que supuso el desembolso realizado en 1990 para hacerse cargo de los activos de la ex-ENTel. Tal evolución les permitió a los consorcios adjudicatarios de Telefónica de Argentina (Cointel) y Telecom Argentina (Nortel), tomados conjuntamente, recuperar el monto de la inversión inicial en poco menos de cuatro años.” (p. 39) Basualdo y Azpiazu, 2002.

Cuadro nro. 3: Evolución de las líneas telefónicas fijas cada 100 habitantes desde 1975 a 1999



Fuente: Banco Mundial <https://data.worldbank.org/indicador/IT.MLT.MAIN.P2>

Cuadro nro. 4: Evolución de la cantidad de trabajadores de Telefónica y Telecom en Argentina en la telefonía fija entre 1990 y 1999

Empresa	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
Telefónica	21.800	18.100	19.200	18.100	17.000	16.000	14.500	12.000	11.000	10.000
Telecom	17.300	17.000	15.600	14.500	14.000	13.000	11.000	10.300	9.800	9.600
Total	39.100	35.100	34.800	32.600	31.000	29.000	25.500	22.300	20.800	19.600

Fuente: elaboración propia en base a (<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/index.htm>), balances Telefónica y Telecom y Pierbattisti, Damián (2006)

El número de líneas instaladas por ambas empresas a cuatro años de la privatización casi triplicaba el número de líneas a instalar que requería el pliego licitatorio. Entre ambas empresas se habían instalado 2.166.000 líneas, siendo que el pliego exigía la instalación de 856.000 líneas (ver Walter y Senén González, 1998).

Durante esos años es posible observar cómo se va reduciendo la cantidad de trabajadores directos de Telefónica y Telecom. En ocho años se reduce la planta de trabajadores al 50% en relación a los ocupados que tenía la ex ENTel. La contrapartida de esta formidable reducción

de trabajadores directos, será también la progresiva reducción de la cantidad de afiliados a FOETRA¹⁵³.

A su vez, entre las bajas y altas producidas durante esos años, no solo es posible observar un cambio en lo cuantitativo, sino también en las características cualitativas de los trabajadores directos. Por un lado, este cambio entre bajas y altas tiene el efecto de disminuir el promedio de edad y de antigüedad de los trabajadores, y por otro, de aumentar el porcentaje de profesionales en el conjunto de la fuerza laboral.

Cuadro nro. 5: Distribución de los empleados de ENTel según tramos de edad, 1987

EDAD	ABS.	%
Hasta 25 años	6451	14.0
de 26 a 45 años	23174	50.3
Más de 45 años	16401	35.6
Total	46026	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a García de Fanelli, 1990.

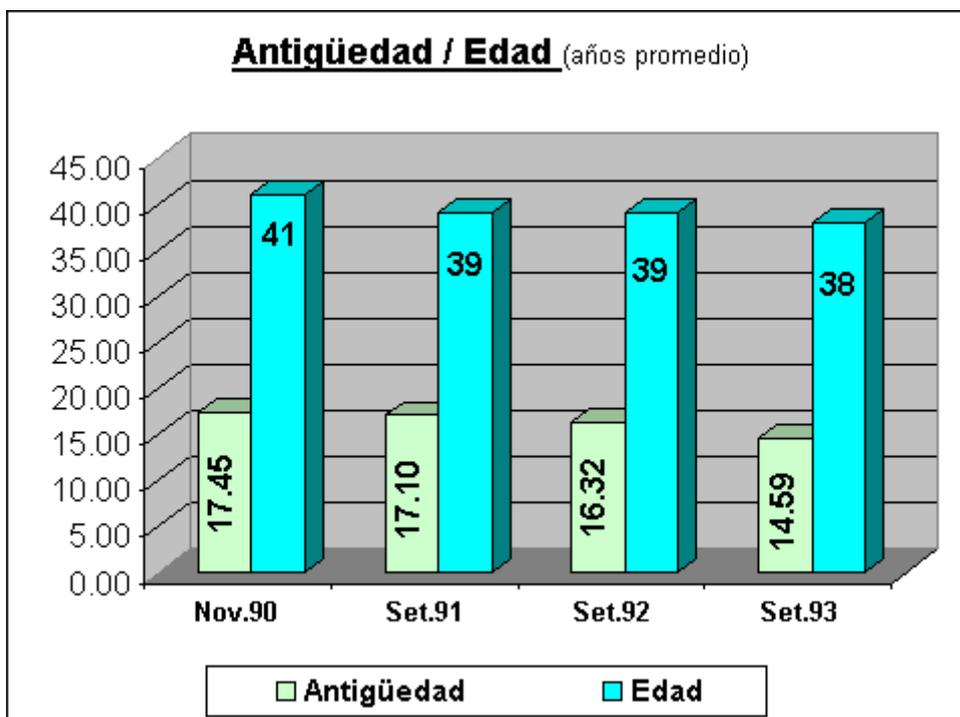
Cuadro nro. 6: Distribución de los empleados/as de ENTel según tramos de antigüedad, 1987

ANTIGÜEDAD	ABS.	%
Menos de 6 años	12308	26.7
de 6 a 10 años	7939	17.2
de 11 a 15 años	6586	14.3
Más de 15 años	19193	42.0
Total	46026	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a García de Fanelli, 1990.

¹⁵³ De acuerdo a la Memoria y Balances de Telefónica Argentina, para 1991 el total de personal de esa empresa al cierre del ejercicio era de 17.458 personas, que se distribuían por gremios como sigue: F.O.E.T.R.A. 68,4%, FOPSTTA. 17,8%, U.P.J.E.T. 5,3%, CPTTEL1,5 %, y los no convencionales ya alcanzaban el 7%. Estos datos dan cuenta de la centralidad del sindicato FOETRA en el sector, a pesar de la baja de cotizantes producto de la baja en el personal ocupado.

Cuadro nro. 7:



Fuente: Balances Telefónica y Telecom (<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Personal-Telefonica.htm>
<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Balances-Telecom.html>)

Cuadro nro. 8: Personal empleado en ENTel según nivel de instrucción, 1987

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	ABS.	%
Hasta Primario completo	28976	63.0
Hasta Secundario completo	14793	32.2
Terciario completo y más	2232	4.9

Fuente: Elaboración propia en base a García de Fanelli, 1990.

Cuadro nro. 9



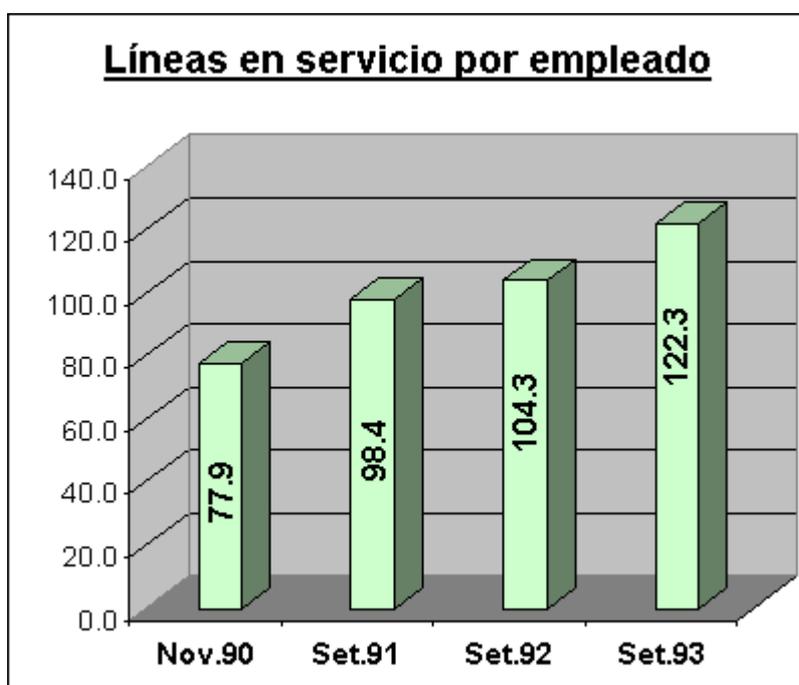
Fuente: Balances Telefónica y Telecom (<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Personal-Telefonica.htm>
<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Balances-Telecom.html>)

Además de los cambios en la composición etaria y por calificación, también se producen algunos cambios en relación a la composición por género. Este cambio tiene relación con que los cargos gerenciales que se incorporan al plantel estarán ocupados por fuerza de trabajo masculina. Por otro lado, uno de los sectores más afectado por la reducción de personal será el Sector de Tráfico¹⁵⁴ que estaba compuesto básicamente por fuerza de trabajo femenina. Por su parte, el sindicato evalúa que luego de la privatización muchas mujeres tomaron el retiro voluntario cuando se sacan beneficios del convenio colectivo que tendrán un fuerte impacto sobre todo entre las mujeres trabajadoras en edad reproductiva (tema que retomaremos más adelante).

¹⁵⁴ Este sector laboral será sustituido por personal de los call centers, que también tendrán una proporción de fuerza de trabajo altamente feminizada, pero constituirán fuerza de trabajo tercerizada.

El aumento en la productividad de las empresas principales de la telefonía es un resultado evidente si observamos la cantidad de los trabajadores directos en relación a la cantidad de líneas instaladas en el período (cuadro 10). Sin embargo, esta reducción en los trabajadores directos y por tanto del cálculo de la productividad encubre otro proceso: la fuerza de trabajo que se desvinculaba de las empresas principales, se terceriza a través de medianas y pequeñas subcontratistas que realizaban los trabajos que previo a la privatización realizaban los trabajadores de la ex ENTel.

Cuadro nro. 10



Fuente: Balances Telefónica y Telecom (<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Personal-Telefonica.htm>
<http://mepriv.mecon.gov.ar/entel/Balances-Telecom.html>)

La reconversión de las empresas en las que quedó dividida la ex ENTel va a significar por tanto una profunda segmentación de la gestión de la fuerza de trabajo. El supuesto es que la estrategia de las empresas frente a la fuerza de trabajo estuvo asentada en un diagnóstico del funcionamiento del mercado de trabajo para esa coyuntura. La hipótesis general es que las empresas rediseñaron la política de reclutamiento con el objetivo de sustituir las desvinculaciones de planta permanente a través de contrataciones atípicas y fundamentalmente vía la subcontratación. La externalización de una parte del mercado interno de trabajo descansó en un mercado laboral caracterizado por un excedente relativo de las calificaciones requeridas

en un contexto en el que crecía aceleradamente la tasa de desocupación abierta. Este factor facilitó la contratación de trabajadores con salarios inferiores de los asalariados permanentes, y en condiciones de alta precariedad.

Nuevos actores y relaciones surgidos con la privatización: la gran transformación

Previo a la privatización de la ex Entel, encontramos un sector laboral fuertemente protegido que gozaba de una alta estabilidad y cuyas relaciones laborales giraban en torno a características particulares y reglas rígidas. La conjunción de una única empresa estatal y un único sindicato con gran influencia, hacían que se plasmaran condiciones muy ventajosas y beneficios adicionales en relación a otros grupos laborales. El proceso de privatización abre las puertas a una gran transformación que tuvo como resultado la fragmentación tanto del actor empresario como del sector del trabajo a partir de la heterogeneización en las condiciones de contratación y de las formas de representación gremial de los trabajadores de la actividad.

Respecto al actor empresario encontramos ahora las dos empresas matrices en que se dividió la telefonía básica (Telefónica y Telecom) más una cantidad de subsidiarias (empresas que son del grupo económico pero no operan en la telefonía regular o básica, sino que se ocupan de la venta de nuevos productos y servicios como la telefonía celular). Por otra parte, se encuentran una multiplicidad de pequeñas subcontratistas de obra a cargo de la modernización de la red de la telefonía básica (expansión, mantenimiento o renovación). Dentro de este último grupo de empresas se pueden distinguir a su vez dos subgrupos: aquellas subcontratistas (llamadas de primer nivel) que tienen relación de propiedad con las telefónicas, muchas de las cuáles ya realizaban trabajos para la ex ENTel y otro numeroso anillo de pequeñas empresas (llamadas de segundo nivel) más recientes en su conformación y subcontratadas por las anteriores. Las empresas telefónicas pagaban a las subcontratistas de primer nivel una cantidad de dinero por el trabajo encargado. La subcontratista lo transfiere a otra subcontratista de segundo nivel, quedándose en esta relación de intermediación con una parte del dinero pagado por las telefónicas (de aproximadamente un 27 a 30%). Este "pase de manos" funcionó como una transferencia de ingresos para los grupos económicos concesionarios del servicio.

Entre las segundas subcontratistas podemos encontrar un subgrupo de microemprendimientos armados por personal jerárquico o altamente calificado de la ex Entel o ex gerentes de las empresas ya privatizadas que más tarde toman ese nuevo rumbo. Pero también se conformaron

un número de cooperativas o microemprendimientos armados con ex trabajadores incentivados a tomar el retiro voluntario.

Es decir, el segundo anillo de la subcontratación se alimentaba de dos figuras como son el auto emprendedor o las cooperativas formadas por ex trabajadores desvinculados de las empresas madres. Esta subcontratación produce o pretende producir un cierto artificio de independencia, autonomía o autoorganización para incentivar a los trabajadores a tomar los retiros voluntarios. Esta mistificación tiene el objetivo de mutar la identidad de trabajadores asalariados, y por otro, encubrir una relación de clara subordinación y control ejercida por los conglomerados telefónicos que controlan el proceso.

A diferencia de las contratistas, estos últimos microemprendimientos eran generalmente gerenciados por el sindicato¹⁵⁵. Como se ha dado cuenta previamente, entre 1993 y hasta 1997 vuelve a conducir el sindicato la lista Marrón presidida por Guillán. En estos años el sindicato vuelve a quedar alineado con la política de Menem, y resulta un período en el que recrudece el número de desvinculaciones vía la política de los retiros voluntarios. Sin embargo, si bien la subcontratación de ex trabajadores consensuada con el sindicato fue una política extendida en los casos de privatizaciones de empresas públicas, para el caso de los telefónicos no lo fue tanto. Ello se relaciona con la estrategia confrontativa frente a la privatización que había tenido el sindicato Buenos Aires. Si bien en algunas provincias alineadas con la política participativa de la Federación sí resultó esta una experiencia más extendida, esto no sucedió tan así para el caso de Buenos Aires. En este último caso, las empresas no priorizaron la subcontratación de los trabajadores ex ENTel porque consideraban que personificaban el tipo de trabajador visualizado como una traba respecto a la nueva actitud frente al trabajo que las nuevas patronales requerían.

Según el testimonio de los trabajadores a través de las entrevistas propias efectuadas, las empresas confeccionaron listados donde figuraban aquellos trabajadores que tenían algún tipo de historia sindical o habían tenido participación activa durante el conflicto previo a la privatización para que no fueran subcontratados. Por el otro lado, también las entrevistas dan cuenta que en los primeros años de los retiros voluntarios una cantidad importante de trabajadores tenían un sentimiento de resistencia a ser subcontratados, ya que consideraban que ahora por más cantidad de trabajo que el que realizaban antes se les ofrecía un salario

¹⁵⁵ El surgimiento de estos microemprendimientos implicó fuertes discusiones en el sindicato e implicó rupturas de un conjunto de dirigentes que seguían en la lista Marrón pero que consideraban que esta decisión era pasar un límite y transformarse en “sindicato empresario”.

sustancialmente menor junto a condiciones laborales más desfavorables y prefirieron emprender nuevos caminos con el dinero del retiro voluntario.

En otros sectores privatizados, como por ejemplo en el sector de electricidad, petróleo o el sector de ferrocarriles, el sindicato optó estratégicamente por la participación en los procesos de conformación de microemprendimientos desde el inicio de la concesión y por tanto resultaron reconversiones con ciertos consensos desde los sindicatos. De esta forma, resultó una experiencia extendida el asesoramiento a sus afiliados o a ex trabajadores para la constitución y funcionamiento de microemprendimientos a través de cooperativas o pequeñas empresas de servicios (ver Senén González, 2000)¹⁵⁶. Esta situación hizo que las privatizaciones funcionen como una ventana de oportunidad para algunos sindicatos que más directa o indirectamente se involucran como subcontratistas de servicios de las nuevas patronales. Esta forma de participación de los sindicatos fue caracterizada por diversos autores -como ya se ha hecho mención -como compensaciones frente a la no oposición a las privatizaciones (Etchemendy, 2001), sindicalismo empresario o de negocios (Ranis 1995), o supervivencia organizativa (Murillo, 1997). Es decir, resultaron compensaciones frente a la disminución del número de afiliados directos y por tanto de recursos económicos que estos procesos suponían.

En el caso telefónico, la privatización se enfrenta con un sector de trabajadores con una tradición importante de sindicalización y organización, tal como mostraron los sucesos que sostuvieron el conflicto de 1990 y con la negativa del sindicato de negociar el "proceso de modernización de las telecomunicaciones" en los términos planteados por el gobierno. Esta situación implicará -a diferencia de otros procesos de privatización- que las nuevas empresas propietarias gestionarán unilateralmente el proceso de reconversión concentrándose en la exclusión del actor sindical y en el debilitamiento de su capacidad de organización gremial y su capacidad de resistencia. De esta manera, la reestructuración asume un perfil autoritario y se concentrará en desplazar al sindicato y a los trabajadores de las antiguas instancias de negociación (Walter, 2003).

En síntesis, la reconversión tuvo los siguientes objetivos centrales en relación a la gestión de la fuerza de trabajo (Davolos, 2001b):

- Reducir los costos laborales directos (salariales) e indirectos (aportes y contribuciones a la seguridad social y otros derechos incluidos en los convenios colectivos de trabajo).

¹⁵⁶ De todas formas, como muestra Senén González, las estrategias de los sindicatos no en todos los casos se mantuvieron constantes a lo largo del tiempo.

La política de retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas, permitieron una fuerte reducción de la masa salarial fija. En este proceso se van a conjugar la intención de producir un ajuste y recambio en el personal sustituyendo trabajadores fijos por subcontratados, conjuntamente a un proceso de reconversión de las relaciones laborales en las empresas principales que confluiría en la producción de un nuevo perfil de trabajador. Este proceso produjo una segmentación de la mano de obra involucrada en toda la red entre un grupo de trabajadores estables dependientes de las dos empresas matrices, y otro sector periférico dependiente de una multiplicidad de empresas subsidiarias o subcontratistas.

- La incorporación de nueva tecnología no solo abriría un nuevo menú de negocios, sino que permitía incrementar la productividad del trabajo dado que las nuevas tecnologías informáticas se transformaron en una herramienta facilitadora de la externalización y tercerización de la fuerza de trabajo a través de las cadenas de contratistas. Por ejemplo, los Call Centers son plataformas tercerizadas desarrolladas para satisfacer determinados aspectos de la relación con clientes en forma no presencial (Del Bono y Bulloni, 2008).

- La desarticulación de la organización sindical preexistente para lograr un mayor disciplinamiento de la fuerza de trabajo empleada. Teniendo en cuenta la tradición político gremial de este sector laboral que significó una privatización por la "vía conflictiva", la estrategia patronal buscó un desplazamiento y fragmentación del interlocutor sindical. La consecuente segmentación producida entre la fuerza de trabajo se articuló con una estrategia de fragmentación de la pertenencia sindical, combinándose ambos aspectos para el debilitamiento de la organización sindical histórica de la actividad. Este proceso impactará tanto en la capacidad de resistencia y organización de los trabajadores como así también en la forma de visualización de los conflictos y en las formas de solidaridad entre los trabajadores. Como se verá en los capítulos siguientes, el conjunto de trabajadores subcontratados se repartirá entre aquellos no registrados en la seguridad social y aquellos que pasarán a estar representados bajo convenios de menor nivel que el telefónico, como son el convenio del sector comercio y de la construcción. Es decir, que las condiciones de trabajo de estos trabajadores pasan a estar reguladas por otros convenios (UOCRA, en el caso de plantel exterior y Comercio, en el caso del sector de atención al público, telefonía celular, locutorios).

Las transiciones laborales típicas entre los trabajadores telefónicos durante el periodo el periodo de la convertibilidad

Los cambios mencionados en la rama de la Telecomunicaciones durante la fase de la convertibilidad dieron lugar a importantes flujos de trabajadores tras la privatización. De acuerdo a estos flujos de salida y entrada de trabajadores en los distintos eslabones de la cadena que conforma el sector de las telecomunicaciones es posible distinguir tres segmentos con trayectorias pasadas y presentes heterogéneas: 1) los trabajadores desvinculados de las empresas principales, 2) los trabajadores que se incorporan a la actividad vía la subcontratación o con formas atípicas de contratación, 3) los trabajadores que continuaron en las empresas principales bajo las nuevas formas de gestión impuestas luego del proceso privatizador.

En los ítems que siguen, se abordarán las trayectorias de los trabajadores que conforman cada uno de estos tres subgrupos a partir de la reconstrucción de “encrucijadas típicas” (Dombois, 1993) donde lo social se expresa a través de las historias individuales que reconstruyen el acontecer de la vida laboral. Cada uno de estos subgrupos tuvo en el período respaldos, soportes y oportunidades diferenciales.

Las encrucijadas típicas son analizadas como el resultado de la relativa dureza de las estructuras del mercado de trabajo conjuntamente a un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias más o menos deseables (Davolos, 2001^a). El espacio de toma de decisiones resulta socialmente limitado y acotado por instituciones, normas y estructuras que restringen las opciones de los sujetos aislados. De esta forma cada trayectoria laboral es el testimonio de la sociabilidad en que se constituyó ese trabajador. En este sentido, es posible registrar regularidades en cada subgrupo de trabajadores que son el producto agregado de acciones individualmente orientadas por las mismas restricciones objetivas, más poderosas y coactivas que la voluntad y la razón de los individuos aislados.

Este señalamiento no equivale a considerar las estructuras y las instituciones como estáticas ya que, a causa de las tensiones internas, el equilibrio inestable que las sostiene durante determinados lapsos temporales puede dar lugar a una nueva forma de entramado social. Las formas de organización y acción colectiva cumplen un papel importante en la conformación y características de estos entramados.

LOS QUE SE FUERON: como las empresas logran masivas desvinculaciones de trabajadores.

En el marco de nuevas relaciones de fuerza entre las patronales y los trabajadores, las empresas producen desvinculaciones masivas a través de dos mecanismos básicos: las jubilaciones anticipadas y sobre todo los retiros voluntarios. El personal de planta permanente se reduce al 50% entre 1990 y 1999, lo que implicó la desvinculación de aproximadamente 20.000 trabajadores en números absolutos. Entre los propios trabajadores este período es conocido y referenciado como el período del “genocidio telefónico”, no solo por la masividad de las desvinculaciones sino por el tipo de mecanismos implementados para lograr ese resultado. Los trabajadores que quedaron en las empresas luego de la privatización se autodenominaron “los sobrevivientes”.

Los retiros voluntarios se concentraron fundamentalmente entre lo que era el personal de base de la ex empresa estatal. Según el Convenio Colectivo de 1975 que rige hasta que se pone en marcha el proceso de reconversión (vigente hasta 1991), en ENTel se consideraba personal de base al encuadrado hasta la categoría nro. 20. Incluye telefonistas, obreros, técnicos, administrativos y personal de supervisión intermedia (categorías 16 a 20).

La Dirección de Operaciones (dependiente de la Gerencia Regional Centro) concentraba la actividad que estaba directamente relacionada con la prestación del servicio propiamente dicho. Esta dirección estaba organizada en tres sectores fundamentales de la operatoria de la empresa: Tráfico, Mantenimiento y Comercial. Estas eran las áreas emblemáticas de la ex ENTel, ligadas a la telefonía fija.

Gráfico nro. 1: Sectores (personal de base) que componen la empresa ENTel antes de la privatización



➤ SECTOR TRAFICO

Sector laboral altamente feminizado. Es el área donde trabajaban las operadoras (telefonistas) del servicio nacional e internacional y de atención al cliente: 110 (información de guía telefónica), el 114 y 112 (atención al cliente y atención para averías técnicas), el 000-19 (tráfico internacional y nacional).

➤ SECTOR MANTENIMIENTO

Sector laboral conformado casi exclusivamente por fuerza de trabajo masculina. Es el área técnica de la empresa e involucra al plantel telefónico operativo que se divide en dos grandes áreas:

plantel interior: Son quienes se desempeñan en tareas técnicas internas o dentro del Repartidor General. Controlan las instalaciones y los equipos de la central telefónica, y detectan las fallas que pueden existir.

plantel exterior: Realizan todas las tareas necesarias para unir el aparato del abonado con la central o dos centrales entre sí. Realizan instalaciones telefónicas en los domicilios (instaladores) o reparan conexiones preexistentes (revisadores, empalmadores). Son los encargados de hacer las zanjas, poner los postes, tender cables, etc.; es decir, todo el trabajo que debe realizarse desde la calle.

➤ SECTOR COMERCIAL

Son los locales de atención al público (ventas, reclamos, cobranzas, marketing) **Hay que considerar que la modalidad de servicio comercial mediante atención telefónica con el que se reemplazó a la atención personalizada.** La política de reducción de personal llevó al cierre de la mayoría de las oficinas comerciales de atención al público creando dificultades de todo tipo a las personas que necesitaban realizar distintas tramitaciones, obligándolas en muchos casos a largos traslados y trastornos para poder concretar sus requerimientos. La modalidad de servicio comercial mediante atención telefónica (call centers) reemplazó a la atención personalizada.

➤ SECTOR ADMINISTRATIVO

La pregunta central es, ¿cómo fue posible inducir el retiro de 20,000 trabajadores en un contexto de aumento progresivo del desempleo y las modalidades precarias de contratación? ¿Mediante el despliegue de qué mecanismos fue este proceso posible?

En un marco donde los cambios en el mercado de trabajo y en las instituciones laborales se resquebrajaban y constituían situaciones inéditas, la pérdida del conflicto de los telefónicos contra la privatización significó el inicio de un complejo proceso de fragmentación de la organización de los trabajadores. Este proceso dio como resultado que unos años más tarde -en 1993- se produjera la vuelta a la conducción del sindicato de la lista Marrón encabezada por Guillán quien había acompañado el proceso de reconversión y en general las políticas implementadas por el gobierno nacional.

La vuelta de Guillán a la conducción del sindicato produce una transformación en la relación con las empresas privatizadas y con ello en el clima general que se vivenciaba entre los trabajadores. Día a día en los lugares de trabajo¹⁵⁷ iba creciendo el clima de incertidumbre sobre el futuro de los puestos de trabajo y el temor sobre la situación personal, frente a las permanentes olas de rumores que se echaban a rodar desde las propias jefaturas que instalaban un sentimiento agobiante que no era ya controlado colectivamente. Los lazos de solidaridad y organización que habían sido tan potentes durante el conflicto telefónico, comenzaban a quebrarse poco a poco frente al temor y la angustia generalizada que se vivenciaba.

Comienza así una etapa de repliegue, una suerte de resistencia y negociación individual para sobrevivir y enfrentar las nuevas circunstancias. A continuación, se desarrolla cómo desde las empresas se fue desplegando una tecnología de poder mediatizada por el sufrimiento psíquico (Dejours, 1990) tratando de explotar a su favor aquellos comportamientos más empobrecedores que esta situación genera, donde el sufrimiento va generando la desaparición muda e invisible del comportamiento libre del trabajador.

Además de la práctica del rumor utilizada como amedrentamiento, comienzan a producirse continuos traslados indiscriminados entre el personal sumados a cambios en el turno horario a los que debían ajustarse los trabajadores. Para el conjunto de los trabajadores, esta táctica acelera el proceso de fragmentación ya que destruye una cotidianeidad compartida construida luego de largo tiempo que genera afectos y confianza entre los compañeros en sus lugares de trabajo.

¹⁵⁷ Esta reconstrucción se realizó a partir del relato de los retiros voluntarios entrevistados y también a través de entrevistas a trabajadores que siguieron en la empresa telefónica.

Otro de los mecanismos utilizados fue el quite de trabajo a partir de la no valoración de la tarea realizada. Se le iba sacando al trabajador poco a poco sus responsabilidades hasta dejarlos sin trabajo, confinándolos a pasar así ocho horas aislados sin realizar tarea alguna para ver cuánto tiempo resistían en esa situación. En muchos casos de traslados compulsivos, el traslado significaba dejarlos sin función en el nuevo lugar de trabajo. Pasar la jornada laboral sin realizar tareas bajo un control constante se volvía insoportable.

Otras modalidades de hostigamiento fueron la apertura discrecional de sumarios, permanentes citaciones individuales desde las jefaturas con el objetivo de ejercer una presión constante como, por ejemplo, amenazar al trabajador con que si no se tomaba el retiro “voluntario” se lo despediría sin derecho a indemnización, o también en muchos casos sucedía que al volver el trabajador de sus vacaciones encontraba su puesto de trabajo ocupado por otra persona.

Se fueron creando así toda una serie de situaciones tensas y de temor entre los trabajadores que poco a poco fueron replegarse sobre si mismos, a la resolución de situaciones individuales. El clima de violencia manifiesta fue dejando lugar al silencio y en gran medida van desapareciendo los actos espontáneos compartidos y la acción colectiva más organizada frente a las injusticias cotidianas. En otras palabras, el temor conjuntamente a la férrea vigilancia por parte de la supervisión se irán convirtiendo en auto condicionamiento.

El contexto coercitivo en el que se produjeron los retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas permite redefinirlos como *despidos encubiertos*. La compulsión al retiro implica que el margen de voluntariedad y, por tanto, las opciones de los sujetos resultarán sensiblemente reducidos. De esta forma entre 1993 y 1997, interregno signado por la vuelta de Guillán al sindicato, sobre la reducción de personal que ya se había producido en los primeros años de la privatización se reduce otro 35% el personal ocupado en las telefónicas durante ese lapso. Esto implicará la desvinculación de casi otros 13.000 nuevos trabajadores.

De las entrevistas -tanto a los ex ENTel que seguían en la empresa como a los retiros voluntarios-, surge que los trabajadores vivenciaban una doble tensión. A la presión que ejercía la empresa para tomar el retiro voluntario, se suma la presión que atravesaban en sus hogares vinculada a la decisión que debía tomar el trabajador/a frente a esta situación. En los diversos relatos surgidos de las entrevistas propias resultó significativo el número de casos que hacen mención al surgimiento de enfermedades de importancia sufridas por estos trabajadores:

aparición de úlceras, alta presión, llegando hasta el alcoholismo, la depresión y un intento de suicidio¹⁵⁸.

La emergencia del sufrimiento en las historias de vida es imputada al choque que se produce entre una historia individual con proyectos y deseos y una situación en el ámbito de trabajo que los ignora en ese aspecto y cuyo objetivo es dejarlos al margen de esos empleos a partir de los cuales se proyectaban en el futuro. Estas situaciones hicieron que muchos trabajadores sintieran una aversión muy pronunciada respecto a lo sucedido y no tuvieran -en principio- voluntad de recordarlo y hablar sobre la experiencia vivida¹⁵⁹.

De acuerdo a los relatos, es posible también distinguir tres etapas entre los “retiros voluntarios” producidos durante la década. En una primera etapa, donde la vivencia del conflicto estaba aún muy presente, los retiros fueron muy resistidos por los trabajadores y, por tanto, el nivel de presión resultó muy fuerte por parte de las empresas en esta primera etapa.

Sin embargo, al tiempo de producidas las primeras camadas de retiros voluntarios, algunos trabajadores comienzan a bajar sus resistencias. Frente al clima de fuerte hostigamiento que se vivía en los lugares de trabajo, observaban un mejoramiento en el corto plazo en la vida cotidiana de los que se fueron por el cobro del dinero del retiro voluntario. Por ejemplo, comienza a ser valorada la forma en que -entre quienes habían cobrado el retiro- los trabajadores y sus familias comenzaban a resolver algunas necesidades ansiadas por largo tiempo, irresueltas o postergadas. La posibilidad de percepción de una cantidad apreciable de dinero comenzó a alimentar, para algunos, la fantasía de independizarse y vivir mejor en relación a las condiciones que les ofrecía el empleo actual que venía maltratándolos, arrebatándoles conquistas y beneficios que habían gozado en el pasado reciente.

Estas últimas evaluaciones se corresponderán con lo que se identificará como una segunda etapa, la cual tendrá una duración breve. En esta segunda etapa, quienes habían tomado el retiro voluntario aún contaban con ese dinero que sostenía proyectos de emprendimientos laborales y de mejoras en la cotidianeidad del hogar como la compra de electrodomésticos, terminar de

¹⁵⁸ Se pudo constatar también que, como consecuencia directamente vinculada a la situación del retiro de la empresa, algunos hogares sufrieron cambios en su estructura: matrimonios que se rompieron, individuos o grupos familiares que retornaron a la casa de sus progenitores o de algún otro familiar que poseía casa propia.

¹⁵⁹ El trabajo de entrevistas realizado en la primera fase de esta investigación hacia fines de la década del noventa, no resultó sencilla. La mayoría de los entrevistados dudaron mucho en aceptar hablar sobre el tema, ya que significaba hablar de una parte de sus historias que implicó mucho sufrimiento. Sin embargo, casi la totalidad de los contactos finalmente aceptó y confesó que era la primera vez que se ponía a reflexionar públicamente sobre lo que les había sucedido, a la vez que les parecía muy bien que se contara esa historia desde las experiencias vividas.

juntar el dinero para comprarse la casa propia, realizar arreglos en el hogar, o comprarse un auto. Sin embargo, pasado algún tiempo, se constata a través de la reconstrucción de las trayectorias laborales realizadas entre trabajadores que tomaron el retiro voluntario, que en la mayoría de las historias los autos fueron vendidos, muchas casas hipotecadas, y otras experiencias similares. Lo mismo comenzará a suceder con los emprendimientos por cuenta propia que resultarán fallidos en un porcentaje sorprendentemente alto. Es posible ubicar temporalmente esta etapa entre fines de 1991 y 1993, momento donde la tasa de desempleo no se había disparado y la problemática del desempleo aún no estaba fuertemente instalada en la sociedad.

Hacia fines de 1993 recomienza otra etapa de fuerte resistencia a dejar la empresa, al tiempo que se empieza a constatar que las experiencias en el mercado laboral de los que se fueron y por tanto sus vidas cotidianas y las de sus familias se van tornando complicadas. Ello sucede -ahora sí- en paralelo a la instalación por parte de la sociedad del crecimiento constante de la desocupación y la ausencia de redes de contención frente a este acontecimiento, problemas que emergían con una centralidad inédita en la historia argentina y en las trayectorias personales.

Esta tercera etapa coincide -a su vez- con la vuelta a la conducción del sindicato de la lista encabezada por Guillán. En las historias recabadas, los trabajadores entrevistados asocian esta etapa con una connivencia entre el sindicato y los despidos, explícitos o encubiertos, que producían las empresas. Los delegados gremiales leales a la nueva conducción del sindicato funcionaban ahora como correa de transmisión de las políticas de expulsión de las empresas (Davolos 2001^a; Aruguete y Duarte, 2005). En este contexto recomienza una fuerte ofensiva patronal que hace posible explicar cómo en 1995, cuando se produce un recrudecimiento del desempleo alcanzando el 16,6 %, se logra en el ámbito micro de las empresas la desvinculación de un número relevante que implicó -como se marcó precedentemente- la desvinculación de 13.000 nuevos trabajadores.

Esta nueva etapa será el marco en el cual una coalición opositora, heredera de aquella que había sostenido el conflicto contra la privatización, vuelve a rearmarse y a recuperar la conducción del gremio en 1997¹⁶⁰ a pesar de la oposición que se ejerce desde las propias empresas y desde la Federación Nacional.

¹⁶⁰ Osvaldo Iadarola y Juan Carlos Marín, conducción del gremio hasta la actualidad con la lista Celeste y Blanca comienzan a tener protagonismo en esta etapa de reconstrucción de la coalición opositora. Esta coalición acoge en su interior diferentes sectores del peronismo, sectores de izquierda independiente y del Partido Obrero.

En 1999 la nueva conducción de FOETRA Buenos Aires decide dar un paso crucial: romper con la Federación Nacional (FOEESITRA) de la cual se desafilia e impulsar la conformación de una federación alternativa (Davolos, 2009 y 2011). Como es sabido, las federaciones están constituidas por sindicatos regionales o locales habilitados legalmente para negociar. El apoyo de la Federación Nacional al proceso privatizador había abierto una serie de conflictos entre los sindicatos del sector. Estas confrontaciones basadas en prácticas y orientaciones diferenciadas dieron finalmente como resultado el nacimiento en 2007 de una nueva Federación de las Telecomunicaciones (FATEL) que funcionará en paralelo a la pre existente¹⁶¹.

De los aproximadamente 20.000 trabajadores que se fueron de las empresas¹⁶² entre 1990 y 1999, fueron entonces variadas las combinaciones que se fueron dando para llegar a tomar el “retiro voluntario”. Las situaciones variaron desde la ilusión de que se les podría abrir un campo de posibilidades individuales¹⁶³, hasta quienes resistieron el hostigamiento hasta que logran quebrarlos, pasando por aquellos con más de 25 años en la empresa que no soportaron el cambio y donde ya no les cabía ningún tipo de reconversión posible. A ello se adiciona que, frente a la política de externalización, no existió por parte de las empresas un trabajo de capacitación e incentivación entre los trabajadores desvinculados que cobraron el retiro voluntario a trabajar como subcontratistas en un clima de concurrencia favorable a esta iniciativa. Hubo relativamente pocas experiencias de retiros voluntarios que se instalaron como subcontratistas en el ámbito de Buenos Aires, algunas más en las provincias, y sobre ello que hayan podido sobrevivir en ese mercado a lo largo de la década. Esto tiene relación con que las empresas telefónicas no planificaron una política en tal sentido, porque como política predominante no deseaban volver a tener relación con trabajadores que fueran ex ENTel ni como emprendedores ni como asalariados de las mismas.

¹⁶¹ En 2007 FATEL, logra reconocimiento legal y agrupará al 70% de los representados totales del país al aglutinar a los sindicatos regionales con mayor cantidad de afiliados, como Buenos Aires, Rosario, Tucumán. Por su parte, FOEESITRA aglutina mayor cantidad de organizaciones, pero numéricamente menos importantes (entre las más significativas se encuentran Córdoba y Mendoza). De todas formas, muchas de las conquistas más significativas obtenidas por el sindicato Buenos Aires tenderán luego a ser incorporadas por el resto de los sindicatos (Davolos, 2011). También en 2005 comienza a funcionar la obra social gestionada por FOETRA; esta separación produjo una desfinanciación para la obra social de FOEESITRA, dado el peso de los afiliados del sindicato Buenos Aires.

¹⁶² De los 20.000 retiros que se suceden en las empresas de Telecomunicaciones a lo largo de todo el país, alrededor de 12.000 se van a producir en Capital y Gran Buenos Aires.

¹⁶³ Frente al hostigamiento que significaba el retiro voluntario, en un principio se alberga la ilusión de independizarse, o de satisfacer algunas necesidades por largo tiempo postergadas.

¿Voluntariedad o Coacción?

Para avanzar en el impacto y el sentido que tuvo en la vida de los trabajadores el retiro voluntario en un contexto de alto desempleo abierto, se utilizó como estrategia exploratoria la reconstrucción de las trayectorias laborales de un conjunto de 30 trabajadores desvinculados de la ex Entel¹⁶⁴. A través de estos relatos, se expondrán ciertas regularidades donde lo social se expresa a través de las historias individuales con capacidades deferenciales para el diseño de estrategias.

Las trayectorias son el resultado de la relativa dureza de las estructuras del mercado de trabajo, conjuntamente a un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos y sus familias de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables. A partir de los relatos se reconstruyó cual fue el menú de opciones posibles a la que creyeron enfrentarse los trabajadores y cuáles fueron las opciones que evaluaron más posibles de conseguir de acuerdo a sus expectativas y a los recursos subjetivamente evaluados (prácticos y de conocimiento) con los que contaban para llevar adelante sus propósitos.

Las entrevistas se realizaron a trabajadores del sector de mantenimiento (son instaladores de líneas y centrales, supervisores de cables, empalmadores)¹⁶⁵ donde la fuerza laboral era en su totalidad masculina. En su mayoría estos trabajadores eran al momento de la entrevista el principal aportante de ingresos del hogar, tenían bajo nivel de educación formal (generalmente secundarios incompletos) y sus ocupaciones eran de calificación operativa. Esta últimas requerían habilidades manipulativas con ciertos conocimientos específicos acerca de los medios utilizados, adquiridos por algún tipo de capacitación laboral. Esta capacitación y las calificaciones obtenidas fueron aprendidas en los propios puestos y/o en la escuela técnica de

¹⁶⁴ Esta parte del trabajo se realiza en base a la reconstrucción de 30 trayectorias laborales de trabajadores que tomaron el retiro voluntario. Las trayectorias se construyeron a partir de entrevistas semiestructuradas con información homogénea realizadas durante 1996 utilizando la técnica bola de nieve a partir de un primer listado de retiros voluntarios suministrados por el sindicato. Del listado fueron seleccionados algunos nombres al azar, y sobre ellos cada trabajador contactado aportaba un nuevo nombre. A las trayectorias laborales se adicionaron entrevistas en profundidad a otros informantes claves.

¹⁶⁵ También se incluyeron algunos trabajadores del sector de vigilancia pertenecientes al sector de mantenimiento. Los mismos eran trabajadores de plantel exterior que se habían pasado al sector de vigilancia hace algunos años atrás porque les posibilitaba un ascenso más rápido de categoría.

la empresa y muchas de ellas se han ido modificando, o han quedado obsoletas, a partir de los cambios tecnológicos en el sector producidos con la privatización.

Casi la totalidad de los entrevistados (24 casos) asegura que antes de que se presentara la posibilidad de la privatización de ENTel, imaginaba su futuro laboral haciendo carrera y jubilándose en la empresa telefónica. En este sentido, encontramos numerosas referencias de los entrevistados -comparándose con sus situaciones actuales- a que eran "más felices" cuando trabajaban en ENTel o que allí "estaban contentos con su trabajo", a partir de que significaba un lugar de referencia colectiva, y hoy sienten haber perdido ese espacio de contención e identificación con sus pares que les brindaba el compartir un lugar de trabajo¹⁶⁶.

A ello se puede agregar que, para la mitad de ellos, ENTel constituyó su ingreso al mercado laboral o el segundo trabajo. Otro dato que debe considerarse para configurar el tipo de inscripciones en sus trayectorias en relación a sus identificaciones y solidaridades es que, como sucedía tradicionalmente con las empresas del estado (y también en muchas actividades productivas tradicionales), los trabajadores se sentían parte de la "Familia Telefónica" (Davolos, 2001a). Esto era así no sólo por la antigüedad y estabilidad de la que gozaban, sino que además en este caso se registra que algo más de un tercio de los entrevistados provenían de familias donde sus padres también trabajaban en empresas del estado (fundamentalmente en la ex ENTel).

Como refiere Wolanski (2016), la metáfora de la "gran familia" como comunidad, sustenta su fuerza en base a identificaciones comunes entre los trabajadores de empresas del estado, pero también en la existencia de efectivos lazos de parentesco y de solidaridad entre compañeros que compartían actividades no sólo en la empresa sino también por fuera de ella¹⁶⁷. La etapa de asalariados de la ex ENTel es identificada en el recuerdo de los trabajadores como la contracara de la etapa de la privatización que es narrada como un período de sufrimiento por la nueva situación material y por la pérdida de vínculos, hasta el punto que -como comentamos- les resultaba difícil realizar las entrevistas hasta siete u ocho años más tarde de ocurrido el suceso de la privatización (Davolos, 2001^a).

¹⁶⁶ Con referencia a esto, encontramos respuestas como "*hoy no sé quién soy, me siento perdido*", "*me siento muy solo, un desclasado*". Es importante mencionar, que la mayoría de estas respuestas surgen de gente que hoy se encuentra desocupada en búsqueda de un empleo o se transformó en cuentrapropista.

¹⁶⁷ Un ejemplo de ello era el Club Teléfonos en el partido de Vicente López, propiedad de ENTel, donde los trabajadores telefónicos solían compartir actividades deportivas, culturales y recreativas. Luego de la privatización, el club pasó a ser propiedad de Telecom, que fue abandonando sus instalaciones, llevándolo a la situación de quiebra (ver Wolanski, 2016).

Reforzando este aspecto se fueron registrando a lo largo de las distintas entrevistas numerosas menciones al *"orgullo de pertenecer a un gremio con una historia democrática y de movilización importante"* (que) *"mediante las luchas de los trabajadores fue obteniendo numerosas conquistas (plasmadas) en los convenios colectivos"* (entrevistado). La mayoría de los entrevistados afirmó también que sin ser delegados gremiales se involucraban en actividades gremiales previamente a la privatización.

También fueron numerosas las menciones al *"orgullo"* en relación a ser un trabajador de una empresa estatal y sentirse ideológicamente identificados con los supuestos objetivos que de esto se derivan. Estos trabajadores tendían a asociar lo estatal con la soberanía nacional y ello con el bienestar general. De esta manera son importantes las menciones que hacen al referirse a la privatización como *"extranjerización"* (entrevistado) en oposición a *"una empresa que era de todos los argentinos"* o *"era una actividad estratégica para el país"* (entrevistados). Este tipo de afirmaciones eran más enfáticas y antepuestas a la admisión de que existieron malas administraciones en la empresa producto de una falta de política estatal en ese ámbito. En esta direccionalidad todos (salvo dos casos) hacen mención a que *"Estuvo en contra de la privatización porque es una actividad estratégica para el desarrollo del país y por tanto no debía privatizarse"*, o a que *"El problema de ENTel era la mala administración y no el hecho de que fuera estatal"*.

Estos datos aportan indicios que explican la alta adhesión que tuvo el conflicto de 1990 y la fuerte oposición al proceso de privatización. Para estos trabajadores formales, estables y sindicalizados, el proyecto laboral significaba una parte sustancial del proyecto de vida y de la identidad que sustentaba esos proyectos. La ruptura de sus trayectorias en la empresa telefónica, estaba implicando no sólo la ruptura de la relación salarial sino de una red de apoyos y solidaridades ligados al trabajo. Es decir, estos trabajadores no sólo comenzarán a transitar una trayectoria de empobrecimiento en lo que hace a lo material, sino a la pérdida de lazos sociales y de afectos, perturbando los marcos de referencia colectiva del lugar que ocupaban en la sociedad.

Los retiros voluntarios algunos años después

A partir de las entrevistas se reconstruyeron los tipos de trayectorias más típicas algunos años luego de haber tomado el retiro voluntario. ¿Qué destino tuvo el dinero percibido en concepto de retiro voluntario? Trabajadores con largos años en relación de dependencia, ¿qué imaginaron

que podían hacer con ese dinero? Largos años de cultura y socialización como asalariados, ¿se reconvirtieron rápidamente en otra cosa? La posibilidad del microemprendimiento para este segmento social, ¿significó oportunidades de negocios y “semillero de pequeños capitalistas” o significó más bien un refugio precario de sobrevivencia? En definitiva, ¿cuál fue el margen de posibilidad de diseñar estrategias, de tomar decisiones deseables y estratégicas según sus expectativas?

El primer interrogante que surge es por qué estos trabajadores no se reinsertaron mayoritariamente como asalariados de las subcontratistas de obra de las empresas telefónicas. Si bien muchas de las calificaciones que tenían estos trabajadores estaban quedando obsoletas o iban adoptando nuevos perfiles de acuerdo a los más recientes cambios tecnológicos que se estaban introduciendo en el sector por parte de los nuevos propietarios, de todas formas era posible pensar en procesos de capacitación. A partir de 1994 con la nueva conducción en manos de Guillán del sindicato Buenos Aires, se implementan en articulación con las empresas y el Ministerio de Trabajo algunos intentos tardíos y fraccionarios de implementar cursos de reconversión laboral dirigidos a la incentivación de microemprendimientos para los retiros voluntarios. Sin embargo, esta posibilidad de reinserción resultó en los hechos obturada.

Fueron las propias empresas las que pusieron obstáculos a la subcontratación de trabajadores ex ENTel por los “vicios” que estos trabajadores portaban según la perspectiva patronal y por tanto estos trabajadores experimentaban obstáculos para acceder a estos cursos de capacitación. Los obstáculos se activaban sobre todo si se trataba de delegados gremiales y de activistas identificados por las empresas por haber acompañado las acciones gremiales durante la etapa del conflicto.

A su vez, los trabajadores desvinculados con retiro voluntario se sentían parte de una historia colectiva que imponía solidaridades y hostilidades frente a las nuevas encrucijadas. Tomando las palabras de un entrevistado “*trabajar para los subcontratistas era como agachar la cabeza frente a lo que nos habíamos opuesto y por lo que habíamos luchado*”. Este sentimiento, generado por lo que ellos sintieron como el no respeto de sus trayectorias laborales, impuso fuertes restricciones en sus trayectorias futuras.

Además, en los primeros tiempos existió entre ellos una fuerte resistencia a la movilidad descendente que generaban las condiciones laborales en las subcontratistas. En este sentido, muchos de los desvinculados no desearon en principio reinsertarse a partir de las subcontratistas por las malas condiciones salariales y de trabajo que evaluaban ofrecían estas empresas en comparación a sus trayectorias laborales previas en la empresa estatal. Resultaban numerosas

las menciones a los subcontratistas por parte de los entrevistados como “*delincuentes*”, “*explotadores*”, “*ladrones*”. La no degradación de las condiciones laborales era sostenida - además- porque contaban en los primeros tiempos con el dinero del retiro voluntario, que les permitía albergar la ilusión de insertarse en mejores condiciones¹⁶⁸.

Pero la incertidumbre en la que se encontraron para diseñar estrategias en sus intentos de reinserción y sortear obstáculos con cierto grado de opciones, hizo que se viera afectada la posibilidad de predecirse un futuro posible y ubicarse frente a él. Paralelamente a este desconcierto y a medida que fue transcurriendo el tiempo, los trabajadores y sus familias comenzaron a promover día a día una cantidad de intentos de adaptación a las nuevas circunstancias preocupados por resolver el problema diario de ganarse la vida. Comenzaba a instalarse la percepción de la vulnerabilidad. Por vivencias de compañeros de trabajo cercanos o por vivencias personales se instalaba el temor de la caída en una situación crítica como una posibilidad inmediata.

A medida que fue transcurriendo el tiempo, el análisis de las trayectorias va evidenciando contornos comunes entre ellas. A pesar de que la búsqueda de trabajos asalariados era el destino más anhelado, en ningún caso se registró una entrada hacia esa inserción entre los entrevistados. El cuentapropismo se constituyó en el destino más frecuentado a partir de la posibilidad que les otorgaba contar con el dinero del retiro voluntario. Sin embargo, y por la propia cantidad de los montos de los retiros voluntarios, se trata de emprendimientos en actividades de baja clasificación (mayoritariamente ligadas al rubro comercio de alimentos o venta de productos de telefonía) que compartían la característica de percibir ingresos más bajos que los que percibían cuando estaban asalariados, con jornadas laborales más extendidas. La mayor parte de los cuentapropistas al momento de la entrevista estaba trabajando arriba de 10 horas diarias.

Como se señaló previamente, dos fueron los destinos del dinero cobrado en concepto de retiro voluntario dependiendo del monto. Los que cobraron montos menores, invirtieron mayoritariamente ese dinero en el mantenimiento de sus vidas cotidianas mientras buscaban un nuevo empleo. El otro subconjunto que había cobrado montos mayores decidió invertirlo en emprendimientos por cuenta propia. Dentro de este último subconjunto, es posible a su vez distinguir dos finales: aquellos cuyos emprendimientos seguían vigentes al momento de la

¹⁶⁸ En las 30 trayectorias reconstruidas, sólo se registraron dos casos que intentaron conformar pequeñas empresas subcontratistas de las telefónicas, pero terminaron en fracasos.

entrevista, y aquellos otros emprendimientos que resultaron fallidos, perdiendo así el dinero cobrado en concepto de retiro voluntario e ingresando nuevamente a la condición de desocupados¹⁶⁹.

El primer dato relevante de las trayectorias resultaba que numerosos ensayos de entrar en el cuentapropismo terminaron en fracasos, convirtiéndose en desocupados al final del trayecto. El segundo dato relevante es que los emprendimientos que subsistían al momento de la entrevista eran aquellos más jóvenes, es decir, aquellos que se habían instalado más tardíamente. La mayoría de ellos no tenía más de un año de antigüedad y dos años como máximo. Este dato resultaba significativo ya que aquellos que eran desocupados luego de fracasar en sus emprendimientos como cuentapropistas podían estar preanunciando el destino de varios más de los emprendimientos más jóvenes que todavía subsistían.

En el contexto de los años noventa, la modalidad cuentapropista de inserción pasó de constituir un refugio de mano de obra desplazada de empleos protegidos, a conformarse en expulsora hacia el desempleo abierto. Los retiros voluntarios experimentan recurrentes transiciones entre el cuentapropismo de bajos ingresos y el desempleo. Las estancias en el desempleo y un tipo de emprendedurismo o cuentapropismo de bajos ingresos y sin amparo frente a los riesgos emergentes por el que rotaban los retiros voluntarios telefónicos, implicó también la entrada en la pobreza de estos trabajadores y sus familias. Es preciso considerar que los trabajadores desocupados y no registrados no contaban en esos momentos con la red de protección que implicó en 2009 la promulgación de la la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social¹⁷⁰. La situación de bajos ingresos más desprotección social, se suma a que no contó con la contención ni la información necesarias para reconvertirse en algo que nunca habían intentado antes y -en muchos casos- ni siquiera lo habían deseado. A la ruptura de la articulación social en la que se habían socializado como trabajadores asalariados formales, acontecía la soledad de la nueva situación.

¹⁶⁹ Entre las causas más repetidas entre los trabajadores del porqué de esta experiencia fallida, se identificaron: la falta de experiencia en ser el propio patrón, no conocimiento del rubro elegido para insertarse, estafas por inexperiencia.

¹⁷⁰ La Asignación Universal por Hijo para la Protección Social extiende el cobro de las asignaciones familiares a las que accedían sólo los trabajadores formales a los hijos de todos los trabajadores más allá de su condición de actividad y de registración.

LOS QUE QUEDARON: los autodenominados sobrevivientes

El pasaje de la ex Entel a manos privadas había sido precedido por un proceso de desprendimiento de personal de planta permanente con el comienzo de la implementación del programa de retiro voluntario que involucraba importantes sumas en carácter de indemnizaciones¹⁷¹. Esta política continuó con mayor agresividad en la nueva fase posterior a la privatización, como se ha dado cuenta precedentemente.

Pero además de la reducción del número absoluto de trabajadores se debe considerar un proceso de “reencauzamiento” de la fuerza de trabajo que quedó en la empresa a partir de una transformación profunda en el sistema de relaciones laborales. El período que comienza con la privatización va a presentar cambios de envergadura, que implicaron una completa transformación del modelo de relaciones laborales consolidado durante el período correspondiente a la empresa estatal.

El convenio colectivo del sector que se encontraba vigente desde 1975 será inmediatamente revisado a partir de la privatización, modificándose una serie de cláusulas nodales. Luego de la privatización, la Federación Nacional firmó en 1991 el Convenio 163, que significó la pérdida de muchas de las conquistas alcanzadas por el gremio telefónico a lo largo de su historia.

El Convenio Colectivo de 1991 va a significar la materialización del resultado del conflicto telefónico de 1990, donde se soslayarán prácticamente todos los temas relativos al proceso de trabajo y se desmontarán las instancias de discusión y negociación gremio-empresa para dejarlas al libre arbitrio de las empresas.

Las nuevas empresas avanzarán estableciendo la reducción del número de delegados con el objetivo de limitar la organización sindical en los lugares de trabajo, obstaculizando de diferentes maneras la labor gremial. De esta forma, las empresas recortan el poder gremial limitando la organización sindical en los lugares de trabajo al reducirse el número de delegados y desestructurarse las antiguas instancias de negociación y participación¹⁷².

¹⁷¹ Se contó para ello con el dinero proveniente de importantes créditos provenientes de organismos internacionales (Orlansky 1993).

¹⁷² Mas tarde en los Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 567/03 entre Telecom, Telefónica y FOETRA establecen: a) De diez (10) a veinte (20) trabajadores, un (1) delegado gremial. b) De veintiún (21) a cuarenta (40) trabajadores, dos (2) delegados gremiales. c) De cuarenta y uno (41) a sesenta (60) trabajadores, tres (3) delegados gremiales. d) De sesenta y uno (61) a ochenta (80) trabajadores, cuatro (4) delegados gremiales. e) De ochenta y uno (81) en adelante, un delegado más cada cien (100) trabajadores o fracción mayor de cincuenta (50), que excedan de ochenta y uno (81), a los que deberán agregarse los establecidos en (d). f) Como excepción a los incisos anteriores, en aquel establecimiento o edificio cuya cantidad de trabajadores sea de cinco (5) y hasta nueve (9), podrán elegir un

La firma del Convenio 201 de 1992 constituirá una nueva vuelta de tuerca al proceso de desmantelamiento de los derechos laborales iniciado con el Convenio de 1991. Este proceso, va a significar la clausura del modelo sindicato único-empresa única a partir de la aparición de nuevos actores sindicales y empresariales, lo que tendrá efectos profundos en los encuadramientos gremiales y establecerá novedosos desafíos a las estrategias tradicionales de acción sindical.

La firma del nuevo Convenio establece un alargamiento de la jornada laboral (pasa de 7 a 8 horas y 20 minutos para el refrigerio)¹⁷³ compensada en principio con dinero y luego con tickets canasta; se procede a la reducción de los días por licencia, enfermedad familiar, estudio, fallecimiento y vacaciones; conjuntamente a la obtención de un mayor rendimiento del trabajo a partir de nuevas formas informatizadas de control interno. Se reducen, por ejemplo, la cantidad de tiempo de descanso entre tareas repetitivas e intensas como es el caso de los operadores de tráfico, o los operadores bilingües. La carga de trabajo requerida por hora por trabajador aumenta en todas las secciones, instalándose diferentes tipos de registro del trabajo realizado -según el tipo de tarea- para contabilizar la aceleración de los ritmos. Por ejemplo, la cantidad de reclamos tomados por reparaciones, cantidad de llamadas realizadas por operadores del servicio internacional, cantidad de abonados reparados por el servicio de mantenimiento del plantel exterior, etc.

Si bien se introdujeron nuevas tecnologías basadas en equipos informáticos, digitalización e incorporación generalizada de fibra óptica¹⁷⁴, no se registraron cambios sustanciales en la forma de organización del trabajo, donde en muchas secciones sólo significó un reforzamiento del control interno por medio de nueva tecnología.

Según algunas opiniones, el excepcional resultado económico obtenido por las compañías explotando la gran demanda insatisfecha de un mercado cautivo (cuyos datos fueron presentados precedentemente) sería la causa del conservadurismo empresarial en términos de lo que a los cambios en la organización del trabajo se refieren (ver Chumbita 1993). En este sentido, conviven áreas con nuevas formas de organización con áreas que funcionan de manera más convencional. En este sentido, Senén González (2002) afirma que, en el caso de Telefónica,

(1) delegado gremial, siempre y cuando el establecimiento o edificio se encuentre a una distancia superior a los 40 Km. de la sede del sindicato.

¹⁷³ Como se hizo referencia previamente, durante la dictadura militar también se aplicó una extensión de la jornada de trabajo que disparó un importante conflicto que tuvo como resultado masivos despidos y suspensiones.

¹⁷⁴ Proceso que comienza ya durante la gestión estatal.

esta empresa parece optar por una estrategia de renovación de lo existente procurando mostrar mejoras inmediatas en el funcionamiento de los teléfonos mediante una “reducción drástica de averías”. De esta forma, según la autora mencionada, Telefónica aplaza para un segundo momento el objetivo de cumplir con las metas de inversión establecidas en los pliegos de licitación de ENTel para el denominado período de transición (1990-1993). Como contrapartida, mientras Telefónica digitaliza más tarde y más lento, Telecom decide invertir más tempranamente en la renovación total del parque telefónico.

Estas decisiones significaban que en aquellas secciones donde iba resultando significativa la introducción de nueva tecnología, iban quedando obsoletos una cantidad de saberes adquiridos durante la etapa anterior, conjuntamente a una reducción del personal necesario. En el marco de la transformación en las relaciones laborales que se estaba llevando adelante, va a significar cambios significativos en lo que hace a los mecanismos de selección, contratación, promoción y capacitación, respecto al pasado donde existía una fuerte presencia sindical en las formas de gestión de la mano de obra.

Las empresas pusieron en marcha una serie de cursos de reentrenamiento y de convenios con instituciones educativas. A partir de 1994 cuando se renueva la conducción del Sindicato Buenos Aires (con la vuelta de la lista Marrón que encabezaba Guillán), se acuerda con las empresas la participación sindical en los cursos de capacitación a partir de un aporte empresario a los Centros de formación de FOETRA¹⁷⁵. Pero, según el testimonio de los trabajadores, el tipo de recalificación implementada no respondió a una planificación adecuada a las necesidades, sino que los cursos funcionaron de manera discriminatoria, sirviendo como método de selección y exclusión. De acuerdo a los testimonios, a estas metodologías de capacitación sólo accedía el personal seleccionado previamente por las empresas. A su vez, muchos estudiantes de escuelas técnicas fueron reclutados para reemplazar en sus puestos de trabajo al personal de la empresa, a menores salarios a partir de contratos temporarios.

En rigor, la capacitación no fue una política central de la empresa para los trabajadores de la parte operativa. Quizás esto obedezca al hecho de que este sector laboral siguió a lo largo de toda la década siendo permanentemente sustituida por fuerza de trabajo subcontratada, donde sólo irá quedando en las empresas principales un pequeño núcleo de trabajadores formado en

¹⁷⁵ Recordemos que durante esta etapa también se implementan en articulación con el Ministerio de Trabajo y el sindicato los cursos de micro emprendedores para trabajadores con retiro voluntario.

el oficio a partir de años de antigüedad en el puesto y cursos de formación de la escuela de la ex ENTel¹⁷⁶.

Por otra parte, se implementaron cambios en la forma de promoción de los trabajadores que había estado regida en el pasado por una combinación de la antigüedad y la capacitación adquirida, quedando sujeta a sistemas de pruebas y controles o directamente a prácticas discrecionales por parte de las jefaturas. Es decir, la promoción pasará a depender del mérito y desempeño individual bajo la evaluación y selección efectuada por la propia empresa. Adicionalmente, el nuevo Convenio estableció un achatamiento de la escala de categorías (de 24 pasan a 6) lo que fomentó la superposición de tareas y responsabilidades, ya que no quedaban establecidas con suficiente claridad la definición de las mismas.

Específicamente en el sector de Plantel Exterior, núcleo duro del saber de la telefonía, se promoverá ligar la promoción en el puesto con el "pasaje" a otro convenio colectivo más favorable a los intereses de las empresas. De esta forma, pasan a estar en vigencia dos convenios para el sector: el de FOETRA (201/92) y el de FOPSTTA. Esta última estructura gremial que fue creada en 1962 como sindicato de los supervisores, genera un nuevo convenio en 1997 siguiendo casi las mismas jerarquías que el de FOETRA pero con un perfil más flexible (en lo que hace a la disponibilidad horaria, la posibilidad de trabajo los días sábados, las condiciones de trabajo multifunción). En los hechos, más que como un sindicato, FOPSTTA funcionó como una estructura que en el contexto de la privatización generó arreglos con las jefaturas.

La mayoría de los trabajadores operativos se encontraba encuadrado en las categorías C y D (FOETRA) y, desde el surgimiento del nuevo convenio de FOPSTTA, sólo se comienza a convocar a exámenes para promocionar a la categoría V de este último. Este pasaje significaba, por un lado, una diferencia salarial a favor de los trabajadores, la existencia de premios y de algún tipo de incentivo, pero paralelamente también significaba una pérdida de derechos laborales y sindicales. El objetivo de las empresas era que la promoción en el sector significara un pasaje y un reconocimiento por parte del trabajador de las condiciones laborales del convenio de FOPSTTA.

¹⁷⁶ La implementación de un proyecto alternativo de capacitación de la mano de obra del sector operativo de la empresa fue implementado desde el Instituto de Capacitación de la Secretaría de Cultura del Sindicato Bs. As. a partir de 1997, cuando la lista Celeste y Blanca retoma el control de FOETRA Buenos Aires. Si bien el Instituto llegó a capacitar a una cantidad importante de trabajadores, la iniciativa tropieza con el no reconocimiento de la empresa (Ver Davolos 2001^a y b; Senén González, 2002)

El Convenio Colectivo de Trabajo 201/92 dispone la posibilidad empresarial para determinar que ciertos grupos de trabajadores permanezcan a su disposición durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornadas, semanales y feriados. Además, establece la movilidad funcional al posibilitar que al personal que conforma los diferentes grupos laborales¹⁷⁷ se le podrá asignar distintas tareas. Los cursos de capacitación a partir del acuerdo firmado en 1996 incorporarán directamente la polivalencia funcional, habilitando la ampliación de los conocimientos y habilidades de los trabajadores hacia nuevas tareas (Senén González, 2002). Asimismo, los cursos impartidos -sobre todo en el sector comercial- estuvieron fuertemente dirigidos a la inducción de nuevos valores relacionados con el cambio de perfil de empresas de servicios a otro más comercial lo que implicó el cambio del concepto de "usuario" por el de "cliente" (ver, Davolos 2001^a; Peirbattisti, 2006).

También las empresas operaron una flexibilización de los salarios mediante una progresiva modificación de la composición de las remuneraciones gracias a la creación permanente de nuevos conceptos diferentes del salario normal: sumas no remunerativas, bonificaciones, compensaciones, premios por rendimiento y horas extras. Una parte del salario se establecerá en base al concepto de productividad, ligada al presentismo y la puntualidad (lo que se establecerá como un premio semestral)

Finalmente, es importante señalar que se quitan una serie de beneficios plasmados en el Convenio Colectivo de ENTel (165/75) que eran altamente valorados por los trabajadores telefónicos. Por ejemplo, los cambios en lo referido en la Bolsa de Trabajo tuvieron impactos directos en la socialización e identidad de la denominada "familia telefónica". El viejo convenio establecía que el 50% de los ingresos a todas las especialidades y categorías era postulado por la Bolsa de Trabajo Sindical. Además, se establecía un orden de prioridades en caso de fallecimiento, jubilación o de un nuevo ingreso que anteponía en primer lugar a los familiares de los trabajadores. Adicionalmente, también se eliminaron otros beneficios especiales para los trabajadores telefónicos, como la disminución de las tarifas, la instalación sin cargo, etc.

A partir de 1997 cuando retoma el sindicato la lista Celeste y Blanca, opositora al proceso de privatización, recomienza la disputa de las empresas con el poder sindical de FOETRA. Como ya señalamos, en 1999 FOETRA se desafilió de la Federación Nacional de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones

¹⁷⁷ En los nuevos acuerdos firmados, aparece los denominados "grupos laborales" como nueva forma de organización del trabajo, que reemplaza a la denominación «especialidades» de la ex ENTel.

(FOEESITRA), que continuaba dirigida por Rogelio Rodríguez quien seguía apoyando las políticas del gobierno nacional. Esta decisión producida por la nueva conducción del Sindicato Buenos Aires, tuvo como reacción de parte de FOEESITRA con el apoyo de las empresas, el impulso a la creación de un sindicato propio que compitiera y disputara la representación con FOETRA. Se crea así el SOEESIT Buenos Aires (Sindicato de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones). De todas formas, este último sindicato sólo llegó a tener representación en unas pocas oficinas de la regional Buenos Aires y nunca llegó a disputar la representatividad de FOETRA.

Los nuevos ingresantes a la telefonía

Las pasantías y el recomienzo de la conflictividad laboral

Entre 1991 y 1992 las empresas de telefonía fija contratan nuevo personal como parte del recambio del personal desvinculado. Los nuevos ingresos fueron 7000, todos ellos fuera de convenio. Esta nueva fuerza de trabajo incorporada tiene un mayor nivel de educación formal, sin embargo, no tenderá a ocupar puestos de complejidad en relación a su formación. Es decir, se exigieron mayores niveles de educación formal para acceder a las mismas tareas.

Sin embargo, será el decreto 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación que incentivará a las empresas en general y a las telefónicas en particular a hacer uso intensivo de las nuevas modalidades flexibles de contratación: las pasantías y los contratos temporarios por períodos de prueba. Los pasantes estarán regulados a través de convenios del Ministerio de Educación con universidades y escuelas técnicas. Estos convenios garantizan una práctica laboral por 6 meses y eximen a la empresa de pagar cargas sociales no creando ningún tipo de vínculo jurídico entre éstas y los pasantes. El otro tipo de contrato temporario previsto en la Ley de Empleo, estaba dirigido a la práctica laboral de jóvenes menores de 24 años.

En la actividad de las telecomunicaciones estas nuevas modalidades resultaron muy utilizadas por las empresas como medio de incorporación de personal, fundamentalmente la modalidad de las pasantías. Mediante estas nuevas formas se contrata a jóvenes con estudios universitarios de entre 18 y 21 años "*preferentemente sin experiencia laboral*" (como requisito explícitamente establecido), para usar de recambio a las desvinculaciones del personal de planta (retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas) producidas en áreas como el sector *Tráfico* (operadores telefónicos del servicios 110, 19, 000, 112, 114 referidos a líneas de información al cliente, gestión comercial, telefonía internacional, cobranzas, facturación).

A través de estas modalidades precarias promovidas de contratación, se pagan montos menores a la de los salarios de los trabajadores de planta permanente que realizan iguales tareas, aunque con una mayor calificación (ver tabla comparativa entre trabajadores de planta y pasantes). Lo típico de estas modalidades es su alta rotación (difícilmente duraban más de seis meses según los testimonios de pasantes y fuentes sindicales) y el no mantener ningún tipo de relación con el sindicato. Pero a pesar de su alto nivel de educación formal para el puesto de trabajo, resulta llamativo los bajos niveles salariales de esos puestos, que apenas alcanzaban el 50% del salario de los trabajadores de planta que realizaban idéntica tarea (ver tabla 1).

El operador telefónico, comenzará a ser una figura de importancia creciente en la actividad económica en su conjunto: la venta de servicios y productos telefónicos (telemarketing), las líneas de atención gratuita a clientes 0800, los servicios de radiomensaje, urgencias médicas, las líneas de consultas bancarias, etc. Esta modalidad de trabajo disparará una dificultad para definir cuál es la actividad principal de los call centers (si es el tipo de comunicación que se establece, o son los productos y servicios que se ofrecen por ese medio), y por tanto cual es el encuadramiento sindical que les corresponde a los trabajadores. Los sindicatos telefónicos y de otras actividades reclamarán que se respete el principio de la “actividad principal”, cuestión que no es tan sencilla de discernir en aquellas empresas que atienden simultáneamente los requerimientos de varias actividades y clientes.

Del Bono (2006) establece una distinción importante entre los call centers in house que funcionan dentro de las empresas y cumplen funciones con exclusividad (que pueden quedar encuadrados en el convenio colectivo de los telefónicos en este caso, o por ejemplo en el convenio de los bancarios cuando funcionan en los bancos), de aquellos subcontratados que pueden brindar servicios para diferentes empresas. La autora también hace referencia al caso de los call centers off shore que implican una deslocalización hacia otras regiones o países con condiciones más beneficiosas para las empresas. Estas posibilidades de deslocalización del lugar de trabajo que brinda la tecnología, hacen más dificultosa aun la definición de cuál es la actividad principal que realizan y su encuadramiento.

Es característico que las condiciones de trabajo del operador telefónico se definan a partir de tareas repetitivas y un control opresivo en las que las mismas se desempeñan donde la supervisión cumple un rol central. Estas condiciones suelen generar contextos de descontento entre quienes desempeñan estas tareas. El aumento en la intensidad y ritmo de trabajo fueron durante el período una preocupación de las empresas telefónicas para aumentar la productividad.

De acuerdo al trabajo que realizan hacia fines de la década del noventa Lascano, Vocos y Martínez (2001), las empresas telefónicas aumentan la carga horaria de trabajo de los operadores telefónicos extendiendo la jornada laboral (llegando en numerosos casos a exigir una jornada de ocho horas), a la vez que aceleran los ritmos de trabajo reduciendo los descansos a partir de la quita y de la reducción del descanso visual entre llamado y llamado. Esta aceleración de los ritmos se impone a través de la automatización del proceso, en el que el trabajador no puede controlar ya su propia producción y experimenta una situación de vigilancia constante.

Sin embargo, las quejas en torno a las condiciones del proceso laboral pueden no proporcionar un impulso suficiente para la organización y el reconocimiento a la actividad sindical (Russel, 2008; Bain y Taylor, 2000). El aislamiento de los centros de llamadas respecto al resto de los trabajadores, la "pobreza de tiempo" asociada a la intensidad del trabajo en el diseño de los puestos de trabajo y la alta rotación de trabajadores en tales puestos cuyos trabajadores no suelen pensarse a sí mismos como haciendo carrera en esos sectores, funcionan como obstáculos para la organización sindical.

Tabla nro. 1: Comparación de condiciones laborales y brechas salariales entre trabajadores permanentes del sector Tráfico de planta y trabajadores bajo nuevas modalidades de contratación para 1998

	TRABAJADORES PERMANENTES DE LAS EMPRESAS PRINCIPALES DE LA TELEFONIA (post privatización)	TRABAJADORES NO PERMANENTES DE LAS EMPRESAS PRINCIPALES DE LA TELEFONIA pasantes/ prácticas de jóvenes (3.000 en 1998)
Edad promedio	36/37 años (básicamente conformada por fuerza de trabajo femenina)	20/21 años (predominio de fuerza de trabajo femenina)
Educación Formal requerida	Secundaria completa (es lo que se requiere para el ingreso a la empresa, pero los ex ENTel del sector son mayormente secundarios incompletos)	Estudios terciarios/universitarios (en curso)
Experiencia Anterior en el oficio	Trabajadores formados en la empresa estatal	Ninguna
Promoción	Mérito individual Pase de convenio	Inexistente
Capacitación dada por las telefónicas	Capacitación en ventas	Ninguna
Salario promedio (por igual tarea)	800\$	400\$ ¹⁷⁸ 50% menos en promedio, por igual cantidad de horas
Tipo de contrato	estable, tiempo indefinido	convenio con universidades y contrato que establece la Ley de Empleo
Horas diarias trabajadas	8.15	4, 6 u 8 horas de acuerdo al convenio

Hacia fines de 1999 el congreso dictó una ley de pasantías que reemplazaba al decreto 340/92 vigente durante la década en el marco de un proceso generalizado de flexibilización de las regulaciones laborales. La misma se enmarca en una serie de normativas que trataron de limitar el uso de los contratos atípicos y la evasión de las obligaciones patronales. Esta nueva ley, si bien seguía permitiendo la utilización de pasantes, establecía un nuevo régimen de cuatro horas

¹⁷⁸ Para tener referencia, el salario de los pasantes por 8,15 horas representaba solo dos salarios mínimos (SMVM). En ese sentido, es importante tener presente que durante toda la década de 1990 el SMVM se mantuvo fijo en 200 pesos, una suma extraordinariamente baja que representaba menos del 30% del salario promedio de la economía. Para esa fecha, la percepción monetaria por el Plan Social Trabajar era de 200 pesos.

de trabajo de lunes a viernes, un año de duración de la pasantía como máximo, y con contrato único (es decir improrrogable), entre las condiciones más significativas. Por presión de las empresas telefónicas, finalmente se habilita a que las mismas cuenten con un año de plazo para adecuar los contratos de los pasantes a la nueva ley (ver Santos, 2001). Esta adecuación implicaba poner a los pasantes bajo convenio de los trabajadores telefónicos.

En un contexto laboral profundamente desfavorable, el temor a la pérdida del puesto de trabajo que podía implicar la no renovación de la pasantía y el no pasaje a un contrato por parte de las empresas tuvo un primer efecto autodisciplinador de intensificación en los ritmos de trabajo. El trabajo de investigación de Lascano, Vocos, Martínez (2001), encuentra que se produce una mayor intensificación de la productividad entre los trabajadores pasantes que entre los trabajadores de planta en ese período. Pero sorpresivamente y en paralelo a este proceso, comienza a encontrar buen eco entre los pasantes el acercamiento a la organización sindical. De esta forma, da inicio un proceso de organización de base en un sector que carecía hasta ese momento de participación y conexiones gremiales. También es preciso señalar que sumada a la política patronal antisindical que se ejercía contra los pasantes, los trabajadores de planta de las telefónicas no consideraban a quienes trabajaban bajo esta simulada práctica educativa (que no tenía ninguna relación con los estudios universitarios que estaban realizando) como trabajadores. Fue necesario realizar un trabajo de visibilización de esta realidad con los trabajadores de planta permanente, por parte de los activistas gremiales.

Frente a lo que se preveía como una generalizada cesantía de pasantes, comenzó un proceso de contactos desde abajo y con carácter más bien clandestino que fue generando ideas para agilizar el encuentro, el conocimiento y la comunicación entre los pasantes. Un ejemplo que resultó muy importante en este sentido, fue la confección de un boletín para dar cuenta y sacar a la luz sus precarias situaciones laborales y enumerar una serie de reivindicaciones básicas.

La realización de una primera asamblea de pasantes implicó como respuesta por parte de la empresa las primeras cesantías. Sin embargo, la organización entre los pasantes continuará y lograra que tanto Telefónica como Telecom firmen un acta de acuerdo por el cual se comprometían a incorporar gradualmente a un 45/50 % del total de sus pasantes bajo el convenio 201/92. Este acuerdo implicó por primera vez la incorporación a planta de alrededor de 1000 trabajadores. A partir del pase a planta, pasarían ahora a duplicar su salario de bolsillo (ver tabla 1), a estar registrados en la seguridad social y a gozar de los derechos y beneficios que establece el Convenio Colectivo de FOETRA.

Sin embargo, el éxito conseguido del pase a planta y al convenio FOETRA, tendrá también como saldo negativo una reducción de la cantidad total de pasantes a la mitad¹⁷⁹. Una consecuencia que generó la lucha y el pase a planta de los pasantes es que ingresaban a las telefónicas y a FOETRA una nueva camada de jóvenes militantes gremiales. Sin embargo, en el mediano plazo muchos de esos jóvenes pasantes, estudiantes universitarios y futuros profesionales, verán un techo muy bajo en el telemarketing y dejarán esos puestos de trabajo lo que implicará una interrupción en el proceso de acumulación en el aprendizaje sindical¹⁸⁰.

De todas formas, este resurgimiento de la conflictividad gremial implicará una profundización en la estrategia de las telefónicas hacia la externalización vía los call centers. En otras palabras, la expansión de la actividad de telemarketing en las telecomunicaciones será motorizada a futuro por la vía de la tercerización. La extensión de la tercerización y la facilidad de deslocalización de estos puestos de trabajo son factores que reducen el margen de acción del sindicato del sector.

La tercerización en los call centers implicará que los trabajadores vayan quedando bajo otro Convenio Colectivo, el Convenio de los Trabajadores de Comercio. En relación al Convenio de FOETRA, el de Comercio ofrece condiciones más beneficiosas para las empresas en cuanto a salarios y condiciones laborales, a la vez que el nivel de cumplimiento de la letra del convenio y la propia participación de las bases en la vida gremial establece diferencias significativas entre ambos sindicatos.

En los primeros años en que comienza a producirse el proceso de externalización de los operadores telefónicos del sector Tráfico hacia los centros de llamadas, estos últimos estaban controladas en propiedad por las mismas telefónicas. Este será, por ejemplo, el caso de la empresa Atento como empresa subsidiaria de Telefónica que opera en varios países del mundo en el telemarketing, o también el caso de Teleperformance para Telecom.

¹⁷⁹ Ante un nuevo cese de los contratos en el contexto de los momentos más álgidos de la crisis del 2001, se produjo un estado de asamblea entre los pasantes por la reincorporación. En el año 2002, las asambleas se multiplican pidiendo 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 (Ver Ynoub, 2010)

¹⁸⁰ Del Bono y Bulloni Giaquinta (2008) distinguen dos situaciones entre los trabajadores de los call centers: 1) los jóvenes con mayor nivel educativo, sobre todo los bilingües, que se involucran temporalmente en estos puestos de trabajo hasta encontrar un empleo acorde a sus expectativas profesionales; 2) los jóvenes con menor rango de opciones, provenientes de situaciones socioeconómicas más precarias que aunque tampoco se proyectan en la actividad en el largo plazo se aferran más al puesto de trabajo.

LOS SUBCONTRATADOS: "los otros"

Luego de la privatización, la definición de la actividad principal quedo delimitada al manejo, uso y mantenimiento de la red de transmisión y recepción de datos e información. La subcontratación se transformará en la forma privilegiada de sustitución de los trabajadores fijos desvinculados de las empresas telefónicas en sectores nodales para la prestación del servicio propiamente dicho como el sector de Mantenimiento. El sector Tráfico (luego de las pasantías) y el sector Comercial son relevantes para el avance de los negocios de la Telecomunicaciones y serán también objeto de profundos procesos de subcontratación.

En la etapa anterior a la privatización de ENTel, el sindicato de los obreros y empleados telefónicos (FOETRA) era el dominante y el que firmaba un convenio único para todas las categorías de trabajadores de base. Este monopolio de la representación se rompe con la privatización y la entrada de nuevos jugadores en la actividad. Para el caso de los trabajadores subcontratados, entraran en competencia otros dos gremios muy poderosos pero cuyos convenios colectivos y su implantación en los lugares de trabajo se distancian de la historia de FOETRA: el sindicato de comercio y el sindicato de los trabajadores de la construcción¹⁸¹.

El sindicato de empleados de comercio se abrió camino en la parte de la telefonía ligada a la atención al cliente y a lo que se irá transformando luego en un núcleo importante en el desarrollo futuro de la actividad: la venta de nuevos servicios como los datos móviles, la banda ancha o la telefonía celular. Estos trabajadores serán tercerizados vía los call centers, proceso que fue analizado en el ítem precedente.

El sindicato de los obreros de la construcción hará su aparición a partir de la incursión de numerosas empresas subcontratistas de obra a cargo de las obras de modernización de la red. La subcontratación fue la forma de sustitución de los trabajadores desvinculados del sector de Mantenimiento-Plantel Exterior de las empresas de Telecomunicaciones. Si bien la renovación tecnológica (sobre todo en Plantel Interior "Equipos") fue ahorradora de mano de obra, se produjo en el período un aumento de la demanda de trabajo por los cambios operados en la red básica.

¹⁸¹ En primer lugar, la decisión sobre el encuadramiento gremial es tomada por el empleador directo. Si esa definición es cuestionada, corresponde a la autoridad administrativa -Ministerio de Trabajo- resolver la controversia. Además, existe una instancia sindical previa y obligatoria al reclamo ante Trabajo llamada "vía asociacional", para que se pronuncie la organización gremial superior. Agotada la instancia administrativa debe actuar la Justicia (cámara laboral). En definitiva, el encuadramiento gremial y los límites de lo que se considera actividad principal responden en última instancia a relaciones de fuerza entre empresarios, trabajadores y estado.

Este sector está integrado por instaladores de líneas y centrales, revisadores, empalmadores y supervisores de cables que realizan sus tareas en cuadrillas en la calle. Las empresas contratistas y las empresas que éstas a su vez subcontratan (conformando una cadena) jugaron un papel de proveedoras de trabajadores pertenecientes a un segmento del mercado de trabajo cuya oferta era altamente elástica en un contexto de falta de empleo (aún más alta que los jóvenes estudiantes que eran contratados vía las pasantías). Se trata de trabajadores manuales con ocupaciones de calificación operativa, que requieren ciertos conocimientos específicos acerca de los medios utilizados.

En las dos empresas telefónicas -a partir de la privatización- se destruyó la jerarquía preexistente de trabajadores especializados, permaneciendo sólo un pequeño núcleo de mano de obra más calificada y con mayor experiencia en la planta permanente, muchos de los cuales quedaron encargados de la supervisión del trabajo realizado por los trabajadores de las subcontratistas (Davolos, 2001b). Para los trabajadores de planta de las operadoras principales, los trabajadores de las subcontratistas serán denominados como los “*tiracables*” o los “*tiraladrillos*”. Ello da cuenta del bajo reconocimiento y poder social de los trabajadores empleados en los subcontratistas dados por características como bajos niveles educativos formales, o la condición de migrantes¹⁸². Estas diferenciaciones en el mercado laboral son aprovechadas por las empresas para profundizar las heterogeneidades en las condiciones de contratación y uso de la fuerza de trabajo, confirmando que la relación entre trabajos y trabajadores no resulta aleatoria.

A continuación se presenta una tabla comparativa que expone las brechas existentes en las condiciones laborales que gozan los trabajadores enmarcados dentro de Plantel Exterior según la forma de contratación (ver tabla nro 2). Estas brechas van a contrastar con la relativamente alta homogeneidad que existía en el pasado, como así también con la distancia que establecen con las historias laborales y experiencias gremiales previas de los trabajadores telefónicos.

¹⁸² La condición de género lo será para el caso de los call centers, donde en esos momentos predominaba fuertemente la presencia de fuerza de trabajo femenina.

Tabla nro. 2: Comparación en las condiciones laborales y brechas salariales entre los trabajadores del sector operativo según forma de contratación para el año 1988

	Trabajadores permanentes de las empresas principales de la telefonía	Subcontratados del sector Plantel Exterior	
		1er nivel	2o nivel
Edad promedio	36/37 años	19 a 30 años	19 a 30 años
Educación Formal requerida	Secundaria completa (es lo que se requiere para el ingreso a la empresa, pero los ex ENTel del sector son mayormente secundarios incompletos)	Ninguna	Ninguna
Experiencia Anterior en el oficio	Trabajadores formados en la empresa estatal	Ninguna	Ninguna
Promoción	Mérito individual Pase de convenio	casi inexistente	inexistente (no hay separación de tareas)
Capacitación dada por las telefónicas	Capacitación en ventas	Ninguna operativa Capacitación en atención al cliente.	Ninguna operativa Capacitación en atención al cliente.
Salario promedio	1000	600 (promedio por igual cantidad de horas) conformado por una parte fija más otra proporcional por trabajo realizado.	450 (promedio por igual cantidad de horas) pago a destajo, dependiendo de la cantidad de trabajo realizada.
Tipo de contrato/convenio colectivo	estable, tiempo indefinido	Contratos bajo convenio de UOCRA. Contratos precarios no registrados	Contratos bajo convenio de UOCRA. Mayoría de Contratos precarios no registrados
Horas diarias trabajadas	8.15	10 a 12	10 a 12

El salario de convenio que poseen en 1998 los trabajadores subcontractados es la mitad o menos que el que perciben los trabajadores de Plantel Exterior de FOETRA y no contempla indemnización. Además, los trabajadores de la construcción funcionan con libreta de desempleo, que implica un descuento mensual (que se encuentra en relación a la cantidad de trabajo realizada) que se va acumulando en esa libreta. Si el trabajador resulta despedido recibe en razón de indemnización el dinero que ha acumulado mientras estuvo ocupado. También gozan de menos derechos que los telefónicos como, por ejemplo, en vacaciones o días de licencia por enfermedad.

Asimismo, los subcontractados tienen peores condiciones de trabajo y en los eslabones más bajos de la subcontratación suelen no proporcionar las herramientas y medios de trabajo necesarios que las deben aportar los propios trabajadores, o en caso contrario, se aportan a los trabajadores herramientas de menor calidad que las estipuladas para los trabajadores telefónicos. Estos últimos trabajan bajo ciertas normas de seguridad e higiene que impiden por ejemplo salir en los días de mal tiempo, sólo colgarse a los postes bajo determinadas medidas de seguridad luego de evaluar el riesgo eléctrico, etc. De acuerdo a los testimonios recogidos, los supervisores mandan a los trabajadores de las contratistas a hacer la tarea sin tener en cuenta estas normas, porque saben que estos últimos no tienen otra opción al carecer de respaldo gremial. De esta forma, resulta cotidiano que los trabajadores de las subcontratistas sean los que van a hacer los trabajos en los lugares más alejados y más peligrosos, donde los trabajadores telefónicos no entran. De esta manera, el número de accidentes de trabajo es más alto entre los subcontractados y las empresas no se hacen cargo de los problemas de seguridad de esa fuerza de trabajo.

El tercerismo en el sector, además de generar precariedad laboral promueve la precarización del oficio en manos de los terceros. Las dos empresas de telefonía básica, no invirtieron en la capacitación en el oficio de los trabajadores dependientes de las subcontratistas. Para estos trabajadores existieron algunos cursos organizados por la UOCRA y las empresas contratistas de primer nivel o anillo han impartido algunos cursos para empalmadores, tendido de redes, instaladores, etc. Pero fundamentalmente los subcontractados van aprendiendo el oficio a partir de compartir el lugar de trabajo con los que tienen más experiencia y en algunos casos también con los convencionales telefónicos. Como ya se ha reseñado, a partir de 1997 también el sindicato imparte cursos para los operativos a través de la Secretaria de Cultura Instituto Scalabrini Ortiz de FOETRA (bajo el mandato de la lista Celeste y Blanca). Es a partir de este momento que la nueva conducción del sindicato toma a la capacitación como política

estratégica para implicarse en la gestión de la fuerza de trabajo y como forma de preservación del empleo. Sin embargo, como mencionamos también precedentemente, esta estrategia se vio debilitada dado que las certificaciones otorgadas por el instituto de formación sindical eran resistidas y no siempre reconocidas por las empresas (ver Davolos 2001 a, 2001 b, Senén González 2001).

Dado que los terceros no tienen una buena formación en el oficio, sumado a la sobrecarga de horas trabajadas en condiciones más precarizadas, la calidad del servicio brindado resulta de menor calidad y genera mayor cantidad de reclamos. Según los testimonios de los trabajadores ex ENTel a cargo del control de calidad del servicio -es decir de supervisar el trabajo realizado por las subcontratistas de obra- existen problemas en forma constante derivados de la subcalificación de los trabajadores subcontratados. En este sentido, los supervisores alegan que con la carga de trabajo que tienen los subcontratados resulta difícil resguardar la calidad dada la presión que estos trabajadores mantienen para realizar la mayor cantidad de trabajo posibles, de lo que en definitiva van a depender sus ingresos.

Desde el punto de vista del sindicato FOETRA, el tercerismo limita la lucha gremial imponiéndoles un “techo”. A pesar del interés del sindicato en representar las demandas de estos trabajadores, ubicándose como sindicato de oficio y no ya de empresa, durante la primera etapa de avance de la subcontratación existió cierto resquemor entre los trabajadores de planta hacia los subcontratados relacionado con que todavía no se ha habido logrado romper la estructura de que luego de la privatización el *sindicato* no es igual a *empresa*. Por otra parte, para los trabajadores de planta los tercerizados significarán su propia sustitución: *“Para los telefónicos, los que venimos de la UOCRA somos los negritos tira ladrillos que venimos a competir por sus trabajos, no nos consideraban compañeros”* (entrevistado).

Por el lado de los trabajadores subcontratados había también bastante temor hacia el sindicato, porque esta vinculación podía significar el traslado de lugar de trabajo o directamente el despido. Sin embargo, hacia fines de la década -y al igual que sucede con los operadores telefónicos- comienzan los primeros acercamientos sobre todo a partir de los cursos de capacitación que impartía el sindicato.

Es interesante transcribir la percepción de un entrevistado con larga trayectoria de participación sindical, frente a la pregunta de las diferencias de actitud entre categorías de trabajadores respecto al acercamiento al sindicato y el temor a poner en riesgo sus trabajos: *“...Pero esa gente (los subcontratados) está acostumbrada a rotar entre distintos trabajos, con perspectivas inciertas y siempre cercanos a quedar desocupados,...entonces lo que tenés que perder no es*

tanto, en definitiva. Vienen de trayectorias de estos tipos de trabajo y de mucho sufrimiento en sus vidas. No es por nada, pero aquel que tiene otra estructura de vida, más de clase media, donde tenés un porcentaje seguro de dinero que va entrando en tu familia...aunque tampoco les alcance la plata, no quieren perder lo que tienen... Mismo, mientras en la mayoría de los casos los pasantes son jóvenes y solteros, los subcontratados son casados con muchos hijos, son muchachos jóvenes...son diferencias de clase. Y se juegan más. Y lo hemos visto en distintas etapas y en distintos lugares." "Si bien dentro de este sector de trabajadores por el momento todavía no existe ningún tipo de organización, ni delegados, ni conflictos organizados (salvo algunas reivindicaciones muy concretas), hay algunos acercamientos".

1.3 CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE LA CONVERTIBILIDAD: los desafíos que deja planteados

El régimen macroeconómico con que opera el país durante la etapa significó una liberalización y apertura de la economía sumado a una nueva regulación flexibilizada de las normas que regían el mercado de trabajo. Si bien los interregnos de recuperación de la economía a lo largo de la década fueron breves y fluctuantes, las tasas de desempleo tuvieron una tendencia siempre creciente. De esta forma, las nuevas disposiciones que flexibilizaron el mercado laboral no sólo no generaron nuevos empleos, sino que las facilidades para llevar adelante los despidos colaboraron a producir una elevación sin precedentes del desempleo a lo largo de la década.

El resultado fue una pérdida de peso de las relaciones laborales hegemónicas: los contratos de trabajo registrados por tiempo indefinido, trabajadores convencionales y organizados en sindicatos y con un conjunto de derechos y beneficios garantizados derivados de la inserción laboral. Contrariamente, a lo largo de la década incrementaron su peso los trabajadores sin contrato con escasa o nula protección social confinados a niveles de privación material y exclusión social significativos. La sociedad salarial se vuelve cada vez menos abarcativa, inclusiva y más heterogénea¹⁸³. Luego de la erosión que implicaron las reformas de mediados de los setenta, la década de los noventa corroe aún más el proceso de integración y cohesión social, incrementándose el temor a la exclusión y el sentimiento de que ni la legislación laboral ni las políticas laborales proporcionaban la protección necesaria.

¹⁸³ En el nuevo siglo las huellas de las transformaciones producidas en esta etapa obligarán a pensar formas de protección social más allá de la inserción laboral y la seguridad social contributiva.

Las reformas laborales resultaron en vacíos de la legislación que no tipifican algunas relaciones de trabajo emergentes como es el caso de diferentes formas de intermediación laboral como el trabajo a domicilio o la subcontratación propiamente dicha. Su avance en el período puso en evidencia la falta de precisión para regular y determinar al empleador responsable y sus obligaciones laborales. Estos trabajadores, si bien se encuentran integrados por su inserción laboral, están afectados por relaciones de empleo ocultas donde la inseguridad laboral, la baja calidad de las condiciones laborales y la quita de protecciones serán la norma y establecerán una distancia con las condiciones que rigen a los trabajadores de las empresas principales de la misma actividad.

En este marco, la privatización y reconversión de las empresas públicas irá de la mano de masivas desvinculaciones de trabajadores de planta permanente y abrirá las puertas a la sustitución de los desvinculados por trabajadores bajo formas más flexibles de contratación y trabajo. El caso de las Telecomunicaciones funcionó como un caso paradigmático por su efecto disciplinador hacia todo el conjunto social. De esta forma, el conflicto telefónico se transformará en un conflicto bisagra en el período.

Al mismo tiempo, el caso resulta relevante dado la tensión y conflicto existente entre los distintos niveles de representación. La dinámica que se establece entre esas dos instancias en tensión -la Federación a nivel nacional y el Sindicato más importante dentro de la misma-, puso de manifiesto historias político gremiales distinguibles que tuvieron correlato durante el período en sus posicionamientos en relación a las políticas nacionales.

Los trabajadores con contratos típicos en las empresas principales en las que se dividió la ex empresa estatal sufrirán, por un lado, una reducción en su número del 50% a lo largo de la década, pero además experimentarán una profunda transformación y degradación en sus condiciones laborales. La expansión de la actividad durante la convertibilidad, se dará básicamente vía la subcontratación y otras formas de contratación atípicas con condiciones aún más degradadas que las que comenzaron a experimentar los trabajadores de las empresas principales.

El proceso tuvo como consecuencia una heterogenización en el colectivo de los trabajadores del sector de acuerdo a la forma de contratación y el lugar de inserción en la cadena de subcontratación: diferencias salariales, de estabilidad en el empleo, de carrera profesional, de jornada laboral, de reconocimiento social. Las empresas contratistas y las empresas que éstas a su vez subcontratan (conformando la cadena) jugaron un papel de proveedoras de trabajadores pertenecientes a un segmento del mercado de trabajo cuya oferta es altamente elástica en un

contexto de falta de empleo. El excedente relativo de este tipo de mano de obra facilita su utilización cuando la empresa lo necesita de acuerdo a los requerimientos del mercado. Las empresas telefónicas se benefician del bajo costo de estos trabajadores sin experiencia sindical y bajo nivel de organización, sumado a que no deben asumir responsabilidades legales por ellos como empresa matriz. La subcontratación permite a las grandes empresas pagar por el producto parcial o totalmente terminado, sin involucrarse en la organización, la dotación de personal, y el equipamiento del trabajador o grupo de trabajadores en cuestión.

Las empresas matrices sólo se implican en el pago de los servicios prestados (existían catálogos donde se estipula el valor que pagan las empresas telefónicas a la primera línea de subcontratistas), incrementando así la capacidad para registrar el trabajo efectivo realizado de una fuerza laboral con menor capacidad de ejercer reclamos. De esta manera, la contratación externa sustituirá al empleo interno haciendo uso a su favor de la segmentación existente en el mercado de trabajo cuya división más nítida se da entre la economía legal y la subterránea con su correspondiente agudo descenso de salarios, desaparición de prestaciones sociales y deterioro de las condiciones de trabajo. Esta situación da a las empresas la oportunidad de obtener el máximo rendimiento de la composición de la fuerza de trabajo.

La tercerización en cadena establece barreras a las formas tradicionales de organización gremial dando como resultado una desarticulación gremial del colectivo laboral y una fragmentación en la representación de los trabajadores. Estas mutaciones tuvieron un impacto importante en sectores laborales como las empresas de bienes y servicios públicos privatizadas dado que representaban un bastión importante de organización y movilización dentro del espectro sindical de la época. Las divisiones entre segmentos de trabajadores suponen condiciones que permiten contener los niveles potenciales de conflictividad, al crear desunión o falta de solidaridad entre segmentos. Esta perspectiva reconduce el problema de la segmentación desde las relaciones de mercado hacia las relaciones de producción habilitando una mayor tasa de ganancia empresaria.

Por tanto, una consecuencia central de este proceso a ser evaluada fue la reducción del poder de acción del sindicato tradicional de la actividad que llevó adelante el conflictivo proceso de oposición a la privatización. A la reducción absoluta de afiliados producto del achicamiento del personal de planta permanente se suma la fragmentación de la representación con aquellos que competirán con FOETRA. Esta competencia tenderá, en ese contexto, a generar negociaciones a la baja poniendo un techo a las reivindicaciones y a la conflictividad.

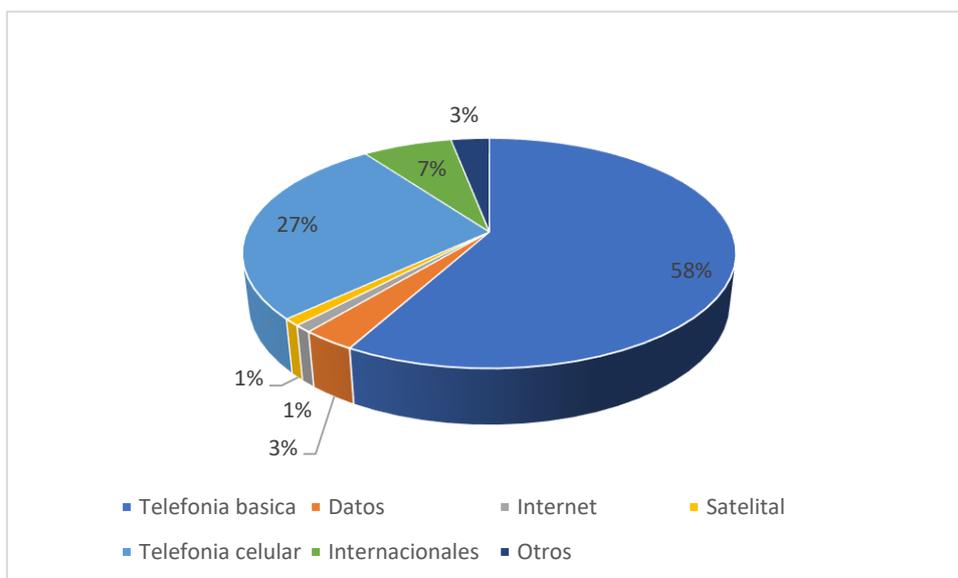
Si bien FOETRA sigue representando a la gran mayoría del total de obreros y empleados telefónicos (alrededor del 75%), aumentan los convenios colectivos diferenciados por categoría de los trabajadores telefónicos (UPJET para los jerárquicos, FOPSTTA para los supervisores y CEPETEL para los profesionales), y entran en competencia vía la subcontratación el sindicato de comercio y del sindicato de la construcción. Estos dos últimos sindicatos habían mostrado un acompañamiento mayor a las reformas implementadas en el período. A diferencia del sindicato de base de los telefónicos, estos sindicatos tienen un nivel de organización bajo y consecuentemente un nivel mínimo de participación de las bases en la vida interna del gremio. La penetración de estos sindicatos en los lugares de trabajo es comparativamente mucho más baja y, a su vez, la presión de las bases hacia las cúpulas es también menor.

La etapa de la convertibilidad dejará planteados algunos interrogantes. Luego de estos 10 años que conforman lo que se podría denominar etapa de “acumulación acelerada” para las empresas telefónicas, se abre una segunda etapa a partir de la re regulación del mercado de las telecomunicaciones. El surgimiento de nuevos negocios asociados a la red básica (telefonía celular, televisión por cable, transmisión de datos e imágenes, banda ancha, transmisión satelital, etc.) plantea límites difusos para determinar los contornos de la actividad.

De acuerdo a Celani (1998), cuando comienza la nueva etapa de re regulación en el mercado de las telecomunicaciones la telefonía fija de ser el eje de la actividad había pasado a ocupar solo el 58% de la facturación frente al crecimiento de la telefonía celular.¹⁸⁴

¹⁸⁴ La participación de la telefonía fija e internacional eran los principales ingresos para las empresas para 1998 y representaban el 65% (gráfico nro. 2), ya en 2006 su participación había descendido al 48% frente a los nuevos negocios como la telefonía móvil, en 2009 al 25% y en 2015 solo representaban el 8% (según datos de Lechter 2018)

Gráfico nro. 2: Porcentaje de facturación según sectores de negocios.



Fuente: Celani (1998)

En 1998 se firmó el decreto 2641/98 que otorga una prórroga del período de exclusividad para las licenciatarias del servicio básico telefónico. A partir del año 2000 da inicio una nueva etapa de apertura a partir de un nuevo marco legal que permite el ingreso de otras firmas al sector telefónico, sin necesidad de contar con una red propia. Esto último significa que la telefonía básica deja de ser un monopolio.

Con la integración desde la telefonía hacia la informática, la computación y el software, comienzan a esbozarse grandes maniobras entre operadores, a la vez que la entrada de nuevos competidores centrados en el desarrollo y comercialización de nuevos productos y servicios. De esta forma, el negocio contará con nuevas incorporaciones empresarias — mayoritariamente extranjeras, como Techtel, Impsat, Keytech y Consat— en un sector dominado por las empresas licenciatarias (Abeles, 1999).

En la nueva etapa, Telecom Argentina y Telefónica de Argentina seguirán ejerciendo un rol dominante gracias a un marco regulatorio que les brindó la posibilidad de consolidar las posiciones dominantes que venían sustentando, no sólo en el servicio básico a nivel local, sino también en el segmento de larga distancia nacional e internacional que se abre a la competencia, en el ámbito de la telefonía móvil celular, transmisión de datos, comunicación audiovisual, etc. (Senén González y Orsatti 2002; Azpiazu y Schorr, 2001; Forcinito, 2001; Walter, 2003).

La nueva etapa conllevará fusiones, alquileres, nueva tecnología y también una nueva reorganización de los saberes técnicos y operativos. Por sus características, podría especularse que en la nueva etapa se priorizaría lo técnico por sobre lo comercial -que caracterizó a la primer etapa-¹⁸⁵. El tema de la calificación podría comenzar a adquirir entonces un lugar más central, involucrando ahora también a los trabajadores de las subcontratistas de obra. Este sector laboral venía adoleciendo de un número de reclamos producto de la subcalificación y alta productividad que les es exigida. Es decir, queda planteado si la capacitación se convertiría en un aspecto estratégico en el propio desarrollo de las nuevas empresas.

También la etapa dejaba planteados desafíos para el sindicato principal de la actividad. La fuerza de trabajo integrada durante la década del noventa ligada al desarrollo de los nuevos negocios había quedado por fuera de la representación de FOETRA que siguió confinada a los trabajadores permanentes de la telefonía fija (servicio básico).

En otras palabras, queda pendiente el interrogante de como el sindicato se posiciona frente a las nuevas circunstancias dadas por el incremento constante a la actividad de fuerza laboral subcontratada que se encontraba desde todo punto de vista en condiciones más precarizadas y degradadas y por fuera de su representación gremial. Queda planteada entonces cual será la estrategia de trabajo gremial del sindicato FOETRA, en relación a los nuevos grupos de trabajadores y su capacidad de articulación con los trabajadores de las empresas principales, entre los que se encuentra el núcleo de los viejos trabajadores ex ENTel que habían vivenciado en el pasado la sustitución de sus compañeros por los nuevos trabajadores subcontratados. El proceso de desvinculaciones masivas había dejado huellas muy significativas entre los trabajadores denominados “los sobrevivientes”.

2. ETAPA POST CONVERTIBILIDAD: Las huellas de la precarización en la etapa de crecimiento económico

Hasta mediados de los años setenta la característica distintiva de la Argentina era la de un mercado laboral con relativamente alta formalización de su fuerza de trabajo, sobre todo en comparación con otros países de la región. Si bien en la década del ochenta comienza a crecer

¹⁸⁵ Aunque, como se puntualizó, Telefónica prioriza en esta etapa con mayor énfasis que Telecom lo comercial por sobre lo técnico.

el trabajo informal de la mano del cuentapropismo obrero¹⁸⁶ como efecto del proceso de desindustrialización, en la década del noventa se produce un aumento sin precedentes del desempleo abierto y de trabajadores asalariados informales que implicará un nuevo escalón de debilitamiento de las bases estructurales del poder sindical (véase Torre, 2004).

En ese contexto, el movimiento obrero se repliega a la defensiva y su consecuencia fue el desplazamiento de los sindicatos de su protagonismo histórico en el escenario de la conflictividad social. En su lugar, formas innovadoras de organización de base territorial comienzan a ocupar el centro de la escena. Estas organizaciones cuyos integrantes eran aquellos trabajadores que iban quedando por fuera de la relación salarial tradicional por despidos o por barreras al ingreso al mercado laboral, reclamaban medidas de política social y laboral sin recurrir a la intermediación de los sindicatos. A partir de 1997 el país es testigo de un aumento significativo de este tipo de protesta social, con el surgimiento de agrupaciones de desempleados y trabajadores informales que genéricamente se conocieron como “agrupaciones piqueteras” dada la forma predominante de protesta (piquetes) que caracterizó las acciones de su surgimiento¹⁸⁷.

Hacia fines del año 2001 Argentina transita el momento más álgido de agudización de la crisis social, precipitando la caída del gobierno de Fernando de la Rúa y del Plan de Convertibilidad vigente en toda la década pasada. El desempleo abierto alcanzaba en esos momentos a más del 20% de la población y la mitad de los asalariados eran no registrados ante la seguridad social (EPH, Indec). Además, la devaluación que siguió a la caída de la Convertibilidad implicó aumentos significativos de la canasta básica, lo que afectó fuertemente el poder adquisitivo de las familias. En mayo de 2002 el 53% de las personas y el 40% de los hogares estaban por debajo de la línea de pobreza (EPH, Indec). A su vez, la indigencia, es decir aquellos que no llegaban a cubrir una canasta básica de alimentos, también aumentan en forma alarmante llegando a un 25% de la población y a un 18% de los hogares (EPH; Indec).

En ese marco de emergencia social se implementa el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD), una política de transferencia de ingresos condicionada del Estado Nacional que

¹⁸⁶ Torrado (1992) hace referencia con ese término a los sectores de menores ingresos dentro del cuentapropismo, como es el avance de los trabajadores de la construcción.

¹⁸⁷ Las protestas piqueteras se caracterizaron por el desplazamiento de la protesta hacia afuera de las fábricas. Los primeros grupos piqueteros surgieron a propósito de los despidos masivos de empresas petroleras luego de la privatización de YPF en las localidades de Cutral-Co y Plaza Huincul en Neuquén, y Tartagal y General Mosconi en Salta (Ver Klachko, 2002)

proveyó de una red básica de cobertura masiva que llegó a cubrir a casi dos millones de jefes y jefas de hogar en 2003, configurándose como un elemento central de la estrategia de salida a la crisis.

Algunos análisis consideran que la implementación del PJJHD respondió a la creciente conflictividad social que venía desatándose (Lodola 2005, Cels 2004, Svampa y Pereyra, 2003), mientras otros autores ponen el acento en el consenso alcanzado en la negociación entre actores sociales para poner en marcha el programa para enfrentar los problemas de gobernabilidad que producía la grave crisis (Golbert, 2004; Arias Feijoo, 2008).

Pero uno de los puntos centrales de este proceso es que los gobiernos comienzan a reconocer a los movimientos sociales “piqueteros” como un actor político y social, incluyéndolo en la distribución y control de los planes sociales junto al expertise de profesionales y técnicos (Golbert, 2004; Arias Feijoo, 2008). Su reconocimiento en el manejo de programas workfare favoreció el patrón de protesta y negociación de estos grupos que tendió a consolidar su identidad en el más largo plazo (Garay, 2009).

Frente a la irrupción y centralidad que alcanzaron los movimientos sociales muchos analistas comenzaron por ese entonces -como advierte Sebastián Etchemendy (2008)- a poner en duda que el sindicalismo tradicional volviera a ocupar el lugar que había tenido en la historia, dada la fragmentación estructural y de representación que se había producido en la clase trabajadora (Nair Calvo, 1999; Svampa 2000, Svampa y Pereyra, 2003). Pero frente a los pronósticos de persistencia del debilitamiento de los sindicatos y descentralización de las relaciones de trabajo en la nueva etapa como consecuencia de las reformas neoliberales, los años venideros pondrán en cuestión estas consideraciones realizadas muy cercanamente al momento de la crisis.

Coincidiendo con un ciclo expansivo de la economía mundial, el año 2003 representa una bisagra al mostrar el inicio de un cambio de tendencias que configurarán un nuevo escenario signado por el crecimiento económico y del empleo con caída del desempleo acompañado por una tendencia también decreciente del empleo no registrado. Entre 2003 y 2008, el producto bruto creció en forma sostenida a una tasa promedio de 8% - 9% anual en el marco de una importante capacidad productiva inactiva por la recesión de los años previos.

En ese marco se produce una recuperación de las instituciones laborales. Se activan políticas activas de fiscalización que incluyeron la revisión y quita de las modalidades promovidas de contratación producto de la reforma laboral de la década previa. Paralelamente se procede a un aumento del salario mínimo y del salario real a través primero de sumas fijas no remunerativas

y luego a través de la activación de las convenciones colectivas de trabajo¹⁸⁸ que entre sus puntos centrales tuvieron el tema de la discusión del nivel del salario por rama de actividad (Senén Gonzales y Del Bono, 2013; Etchemendy 2007).

La estrategia gubernamental de re regulación de las relaciones laborales logrará el apoyo del movimiento de trabajadores sindicalizados (R. Cortes, 2013). Recomienza así una etapa de revitalización del accionar sindical clásico¹⁸⁹, con sindicatos que a pesar de los cambios operados en la década del noventa supieron negociar y preservar recursos institucionales que dejaron intacto el poder de sus organizaciones¹⁹⁰. Sin embargo, el actor sindical siguió en esta nueva etapa estableciendo escasos vínculos con el sector de los trabajadores informales y con los movimientos sociales¹⁹¹.

Por tanto, y contrariamente a lo ocurrido durante la etapa de la Convertibilidad, la estrategia gubernamental desde 2003 implicará que el eje de la inclusión va a estar puesto en el mercado de trabajo y en la creación de empleos formales o registrados en la seguridad social. De acuerdo a Cortes y Kessler (2013), la nueva etapa significará un giro productivo a partir del cual se confía que la población asistida fuera absorbida.

En definitiva, durante el transcurso de la etapa 2003-2008 el eje de las políticas estuvo puesto en las políticas laborales y en la capacidad integradora del mercado laboral como pilar fundamental para obtener ingresos, protección y acceso a derechos y otros beneficios

¹⁸⁸ De acuerdo al trabajo de Palomino y Trajtemberg (2006), en la década del noventa se homologaban anualmente en promedio 187 negociaciones. En contraste con esas cifras, en 2003 se homologaron 380 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, en 2005 ascendieron a 568 y en 2006 a 930. En los noventa, las temáticas que predominaron en los conflictos y las negociaciones se orientaban sobre todo hacia los despidos de personal, las suspensiones, las reducciones de remuneraciones y de jornada de trabajo y los adelantos de vacaciones, impulsadas en el ámbito de las empresas.

¹⁸⁹ En el ámbito local se utiliza el concepto “revitalización” retomando el debate internacional sobre las estrategias sindicales proveniente de la literatura europea y anglosajona (ver Senén González y Haidar, 2014 y Senén González y Del Bono, 2013, Del Bono, 2014). Las discusiones también se extendieron a analizar si el resurgimiento sindical significaba una vuelta a las prácticas gremiales más tradicionales o si también implicaba una innovación en las políticas y repertorios de acción sindical (ver Marshall y Perelman, 2008; Atzeni y Ghigliani, 2008).

¹⁹⁰ Este tema se analizó con mayor profundidad en capítulos previos referidos a la etapa de la convertibilidad. Pero vale la pena señalar que además de mantener entre las cuestiones centrales la estructura de representación centralizada, el monopolio de la representación y el control sobre las obras sociales, la significativa caída del empleo durante esa década no registró impactos de importancia en la tasa de afiliación sindical (véase Marshall y Perelman, 2008).

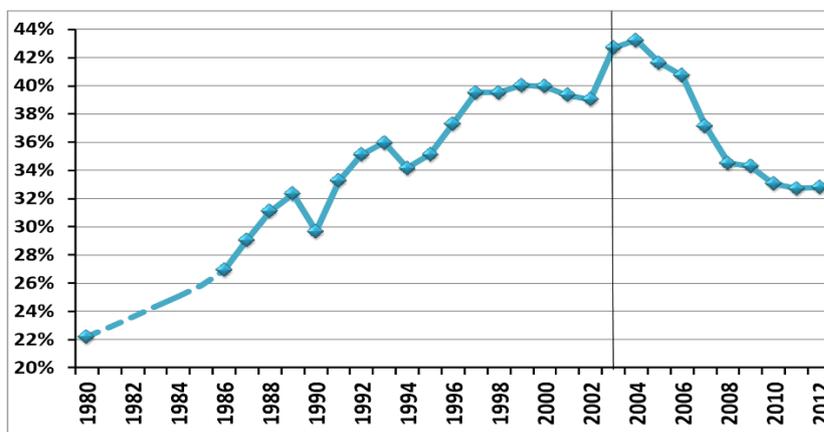
¹⁹¹ Etchemendy y Collier (2007) caracterizan el renovado rol de los sindicatos como *pacto neocorporativo segmentado* el cual reestablece a los líderes sindicales como interlocutores cruciales del gobierno, que junto a las cúpulas del empresariado pactan en forma tripartita acuerdos que se aplican a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo. El termino *segmentado* refiere a que deja afuera a los trabajadores no registrados y tiende a agudizar por tanto las diferencias con los mismos.

adicionales. De esta manera, las políticas implementadas redundaron en una ampliación y mejoramiento de las condiciones de los asalariados formales.

En el marco de la crisis internacional, a partir de 2009 muchos analistas consideran que comienza una segunda sub etapa dentro de esta fase, donde los indicadores comienzan a mostrar un cierto amesetamiento de la tendencia expansiva. Esta dinámica se revela tanto en la generación de empleo registrado como en el descenso del empleo no registrado y en la caída de la elasticidad del empleo/producto (Beccaria y Maurizio, 2012; Marshall y Perelman, 2013) ¹⁹².

Con la intencionalidad de revertir los efectos de los altos niveles de informalidad laboral, que seguían alcanzando a un tercio de los asalariados (ver cuadro 11), el gobierno efectúa un cambio de estrategia al dar un giro cualitativo en la política de protección social cuya red sólo estaba garantizada para la población integrada a la economía formalizada.

Cuadro nro. 11: Evolución del empleo asalariado no registrado



Fuente, elaboración propia en base a la EPH, INDEC

La implementación de la Asignación Universal por Hijo para la Inclusión Social (AUH) hacia fines de 2009, implicará un cambio respecto al pasado al incorporar al tradicional subsistema contributivo de Asignaciones Familiares al que sólo accedían los trabajadores formalizados, un subsistema no contributivo. El objetivo era brindar cobertura por asignaciones familiares a todos los niños, niñas y adolescentes cuyos progenitores son desocupados o trabajadores informales aplicando el principio de igualdad y no discriminación.

¹⁹² Diferentes autores ponen este punto entre 2007 y 2012 de acuerdo a la priorización del comportamiento de diferentes variables.

2.1 NUEVO ESCENARIO, NUEVAS PREGUNTAS

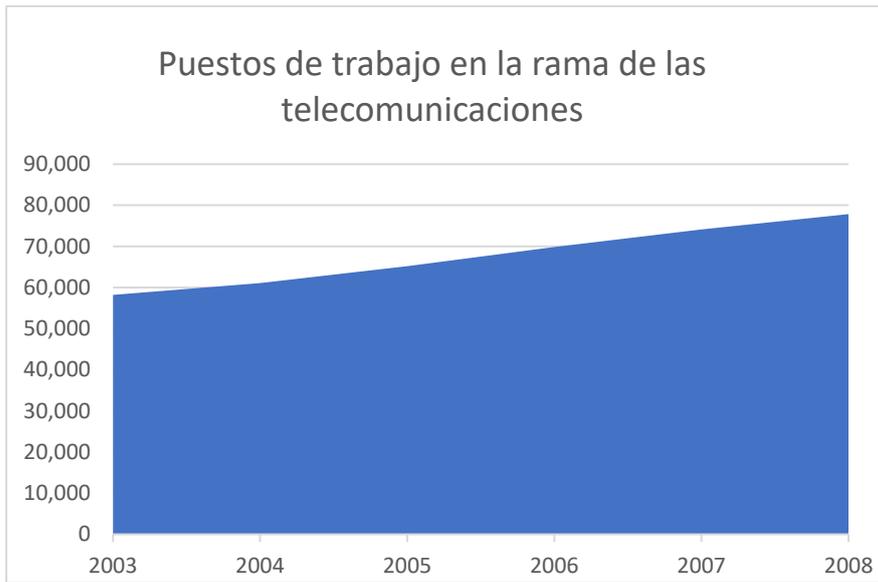
El contexto prevaleciente en la década de los noventa había maximizado las estrategias “manos libres” de los empleadores (Sorensen, 2000) y el impulso hacia una mayor mercantilización del trabajo. La coyuntura iniciada en 2003 plantea nuevos interrogantes y preguntas relativas a los dilemas de la acción colectiva. Las características del escenario resultan propicias para debatir los obstáculos y las limitaciones que, en el plano de la acción colectiva, la clase trabajadora encuentra para superar luchas y reivindicaciones particularistas y fragmentarias poniendo un freno a las persistentes divisiones que en el plano estructural se heredan de la década previa.

En esta direccionalidad, tempranamente J.C. Torre (2003) se pregunta si los sindicatos se constituirán en un actor que asuma el doble papel de constituirse en representante de los intereses sectoriales a la vez que representante de los intereses políticos de la clase obrera en su conjunto. Si en los períodos de crisis -como la década del noventa- resultó en teoría necesario negociar de manera de no afectar el empleo y salvaguardar las prerrogativas de las organizaciones sindicales, en los momentos de mayor bonanza como el de la nueva coyuntura tiende a profundizarse el conflicto y es más posible obtener ventajas para los trabajadores (Davolos, 2009 y 2011).

En esta direccionalidad, la pregunta es si la renovada centralidad del sindicalismo evidenciará en el nuevo período un “cierre de filas” en los trabajadores que ya se representa o si es posible advertir que los sindicatos trasladan las ventajas conseguidas incorporando en sus reivindicaciones a aquellos sectores con menores recursos y posibilidad de llevar adelante con éxito la acción sindical. De esta forma, esta parte de la tesis avanza sobre el interrogante de si los trabajadores tercerizados se constituyeron en objeto de preocupación del sindicato principal de la actividad inserto entre los sectores más modernos y dinámicos de la economía. Bajo este interrogante, se analizará en qué medida el sindicato compatibilizó la defensa de los intereses de los trabajadores estables pertenecientes a las empresas matrices de la telefonía —que constituyen su tradicional base de representación— con la defensa de los trabajadores tercerizados que quedaron por fuera de su representación tras la privatización.

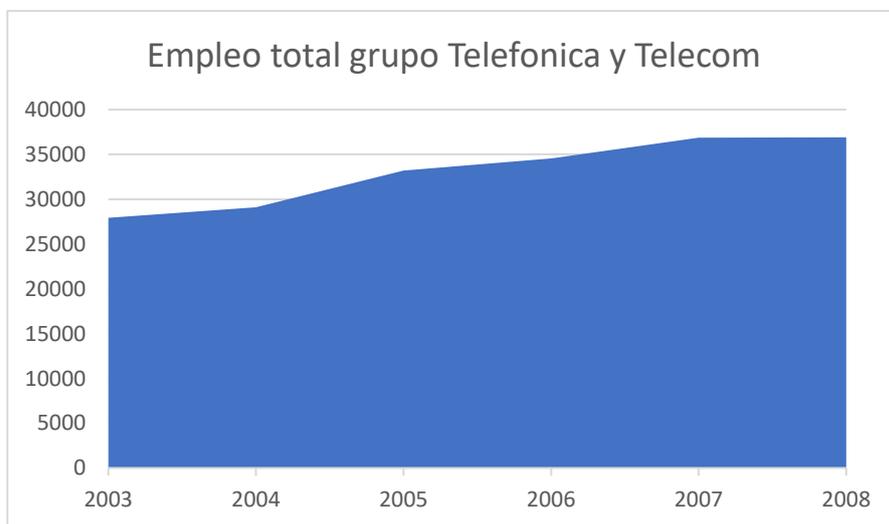
Para el caso de la rama de las Telecomunicaciones si bien en el período de la post convertibilidad crecen los puestos de trabajo como también el empleo dependiente de las empresas del grupo Telefónica y Telecom para Argentina, su crecimiento se da por fuera de las empresas madres de la Telefonía el cual tendió a permanecer estancado durante ese mismo período de tiempo (ver cuadros nro 12,13 y 14)

Cuadro nro. 12



Fuente: SIPA/MTSS

Cuadro nro. 13



Fuente: Memoria y Balance de las empresas

Cuadro nro. 14



Fuente: Memoria y Balance de las empresas

Según fuentes sindicales, se arriba a la etapa de posconvertibilidad con aproximadamente el 50% de la dotación de personal subcontratada en terceras empresas¹⁹³ y por fuera de la representación del sindicato principal de la actividad¹⁹⁴.

En una etapa que avanza hacia la hiper conectividad, las telecomunicaciones se transforman en un sector clave de la economía a nivel global. Las fronteras de esta industria se ampliaron y se redefinieron incorporando novedosos negocios y actividades bajo la égida de las empresas telefónicas, pero por fuera de la telefonía fija que había sido en el pasado el corazón de la actividad y de los negocios. Los avances tecnológicos irán llevando a que el mundo de las telecomunicaciones transite aceleradamente hacia la convergencia de los dominios. Las redes convergentes o redes de multiservicio hacen referencia a la integración de los servicios de voz, datos y video sobre una sola red basada en IP (paquetes informáticos) como protocolo de nivel

¹⁹³ O`Farrell (2018) da cuenta a partir del acceso a los datos del SIPA (Sistema Integrado de Previsión Argentina) que los trabajadores subcontratados para ambas empresas Telefónica y Telecom, superan el 50%. Estos porcentajes son corroborados a su vez, por otro trabajo realizado por Hernán Lechter en 2018 para el caso de Telefónica. Vale aclarar que para ambas investigaciones la evidencia empírica surge de la cooperación entre una serie de actores sociales que permitió el acceso a registros de información que no es pública.

¹⁹⁴ En 1999 ambas empresas tenían 19.600 ocupados en la telefonía fija; en 2004 eran aproximadamente 18.000 y en 2007 11.700 ocupados (Memoria y Balance de las empresas).

de red. Las redes de convergencia tren aparejado, por un lado, la demolición de algunos puestos de trabajo y, por el otro, una disputa sindical en torno a la definición/delimitación de las actividades.

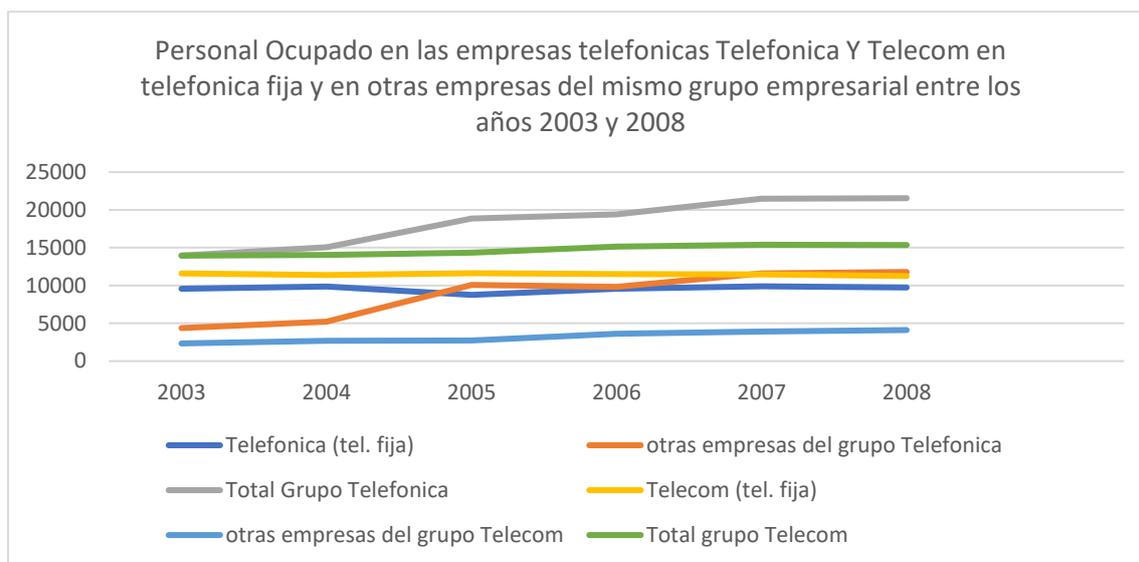
Pero como mencionamos, si bien la actividad se extiende hacia nuevos dominios, la representación sindical quedó atada o restringida a los trabajadores de las empresas de telefonía fija. En Argentina, la representación sindical viene dada por parte del Estado que otorga la personería gremial a un sindicato a partir del originario encuadramiento que realizan las empresas. Luego pueden sucederse tensiones entre esa representación y la representatividad del mismo en relación al colectivo de trabajadores (Batisttini, 2010). Durante el proceso de privatización, se acuerda la representatividad de FOETRA sólo para los trabajadores de la telefonía fija, no negociándose la readecuación de la representación acorde a los cambios y nuevos negocios por los que transitaban las telecomunicaciones que se llevarán adelante por fuera de las empresas madre vía las subcontrataciones. En este sentido, es relevante observar como los ocupados en la actividad crecen por fuera de las empresas principales y de la telefonía fija cuyos ocupados tanto en Telefónica como en Telecom se estancan durante el período (ver Cuadro nro. 15 y Gráfico nro. 3)

Cuadro nro. 15: Personal ocupado en las empresas telefónicas del Grupo Telefónica y del Grupo Telecom en telefónica fija y en otras empresas del mismo grupo empresarial entre los años 2003 y 2008

AÑO	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Telefónica (tel. fija)	9590	9846	8760	9566	9896	9758
otras empresas del grupo Telefónica	4372	5213	10096	9832	11597	11792
Total Grupo Telefónica	13962	15059	18856	19398	21493	21550
Telecom (tel. fija)	11609	11374	11625	11502	11473	11252
otras empresas del grupo Telecom	2340	2679	2710	3636	3919	4109
Total grupo Telecom	13949	14053	14335	15138	15392	15361

Fuente: elaboración propia en base a Memoria y Balance de las empresas

Gráfico nro. 3



Fuente: elaboración propia en base a Memoria y Balance de las empresas

Como resultado se arriba a la nueva etapa que se abre a partir de 2003, con una expansión notable de convenios y acuerdos colectivos dentro del sector diferenciados según empresa, sindicato y región¹⁹⁵ (véase Davolos, 2001b, 2009 y 2011; Senén González y Garro, 2007). El otrora poderoso sindicato telefónico compite por el encuadramiento de los trabajadores con los sindicatos de la Construcción y de Comercio vía la estrategia empresarial de las tercerizaciones. Algunos años más tarde también los sindicatos de Televisión entrarán en esta competencia. De esta manera, el escenario que se configura tiende a socavar la solidaridad intraclase o solidaridad horizontal porque complejiza y tiende a debilitar el diseño de estrategias de representación sindical integradoras que cumplan la tarea de armonizar intereses de distintos grupos de trabajadores ¿Cuál fue en este marco la predisposición y/o la capacidad de elaboración de proyectos colectivos por parte del sindicato FOETRA?

¹⁹⁵ Como se desarrolló en capítulos previos, FOETRA se diferencia de la Federación (FOEESITRA) de la cual se desafilia en 1999 y se constituye en la principal impulsora de una federación alternativa. De esta forma nace FATEL, que en 2007 logra reconocimiento legal. Este nuevo agrupamiento abarca al 70% de los representados totales del país al aglutinar a los sindicatos regionales con mayor cantidad de afiliados, como Buenos Aires, Rosario, Tucumán. Por su parte, FOEESITRA aglutina mayor cantidad de organizaciones pero que numéricamente son menos importantes (entre las más significativas se encuentran Córdoba y Mendoza).

2.2 Los Telefónicos en el nuevo contexto

A partir de una serie de conflictos que tuvieron alta repercusión comienza a recobrase la centralidad y visibilidad de la dinámica típicamente sindical. Los mismos partieron de sindicatos cuyas conducciones sustentaban una orientación ideológica y propiciaban formas organizativas que los alejaban de las conducciones burocráticas más tradicionales. El conflicto de los trabajadores del subterráneo fue uno de esos conflictos emblemáticos que dieron inicio a la nueva fase de activación sindical, y otro fue el de los telefónicos.

El sindicato telefónico se ubicó así entre aquellos que marcaron el inicio de la fase de revitalización de las acciones sindicales post convertibilidad. El largo conflicto que comenzará entre FOETRA y las empresas telefónicas marcará la salida del congelamiento salarial y se constituirá en referencia para posteriores negociaciones salariales en otras actividades. Al igual que el conflicto de 1990 en contra de la privatización que inicia una fase de caída en el número y los motivos de la conflictividad, nuevamente los telefónicos marcarán el inicio de esta nueva etapa.

El conflicto telefónico estará liderado por el Frente que encabeza la lista Celeste y Blanca que recupera FOETRA Sindicato Buenos Aires en 1997 bajo la consigna “no al sindicalismo empresario”, y que seguirá reteniendo la conducción desde entonces¹⁹⁶. El Frente a cargo de la conducción del sindicato estará integrada por grupos encuadrados en distintos espacios y alineamientos que abarcaban desde la CGT oficialista (a partir del Movimiento de los Trabajadores Argentinos liderado por Moyano), la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), el Partido Obrero¹⁹⁷, y también otros partidos de izquierda más pequeños en su representación y militantes independientes sin partido. Además de su oposición al sindicalismo empresario, la recuperación del sindicato en 1997 había dado lugar al surgimiento de otras consignas referidas al desarrollo de la democracia sindical en el gremio con la vuelta de los plenarios de delegados como ámbitos privilegiados de organización gremial y la realización de asambleas. Además,

¹⁹⁶ La lista Celeste y Blanca seguirá reteniendo la conducción del sindicato desde 1997 hasta 2017, último año en que se realizaron elecciones hasta el momento.

¹⁹⁷ La CTA agrupó durante la etapa de la convertibilidad a aquellos gremios que exhibieron una resistencia tenaz a las reformas neoliberales y terminan escindiéndose de la CGT. El MTA es presidido por Hugo Moyano hacia el año 2000, quien se distancia también de la conducción de la CGT con una posición más combativa. Por su parte, el Partido Obrero (PO) forma parte desde 1997 del Frente telefónico que integra la lista Celeste y Blanca. Durante 2006, se rompe la unidad con el PO mientras que los representantes del PO en la conducción del sindicato, rompen a su vez con el partido y deciden seguir integrando el Frente. Básicamente, las causas de esa ruptura se centran en disidencias con las posturas frente a los conflictos contra la tercerización que retomaremos más adelante, y a un alineamiento que consideran muy atado al gobierno nacional.

se dará lugar al cambio de la denominación de Consejo Directivo por el de Consejo Administrativo, al considerar que la verdadera dirección de los procesos corresponde a la asamblea de trabajadores. También durante el período que transcurre desde la recuperación, este sindicato fue incorporando en sus acciones metodologías más propias de los movimientos sociales y más infrecuentes para el sindicalismo tradicional como los escraches, piquetes y tomas de edificios¹⁹⁸.

El conflicto por el salario de 2004 tiene su antecedente en 2003 cuando se firman los convenios colectivos con las empresas Telefónica y Telecom, donde se acuerda un aumento (que incluía una suma fija por única vez) y la re apertura de la discusión en agosto del 2004. De esta forma, FOETRA fue uno de los gremios que se ubica a la cabeza de la reapertura de las paritarias logrando en 2004 romper el techo salarial.

El mejoramiento para aquellos trabajadores bajo el convenio colectivo telefónico no sólo va a estar referido en la nueva etapa a mejoras salariales, sino que también se negociarán un número importante de mejoras en las condiciones de trabajo (Davolos, 2011). Una de las más significativas es la reducción de la jornada laboral. De las 8:15 horas que impone la privatización se vuelve a las históricas 7 horas y 6:30 horas para los operadores telefónicos. Además, se pautan mejores condiciones en los tiempos de descanso para los teleoperadores, se reinstaura el día del trabajador telefónico y se impulsan procesos de recategorización por varios años congelados, lo que implicó la vuelta al funcionamiento del escalafón incorporando nuevas categorías. Esto último permitió recomponer internamente los salarios facilitando la movilidad social y la posibilidad de elevar los techos de los trabajadores. También se reactiva la participación gremial en una serie de instancias, como por ejemplo en la bolsa de trabajo.

Dadas las características señaladas, podemos afirmar que en los primeros años de la etapa post convertibilidad los telefónicos se instalan entre aquellos sectores laborales con salarios más elevados y mejores condiciones laborales. En definitiva, se ubican entre aquellos que

¹⁹⁸ De acuerdo a las entrevistas realizadas a dirigentes gremiales del Frente, las consignas con las que asume en 1997 habían sido: en contra del sindicalismo empresario, por la democracia sindical en el gremio y por la estabilidad laboral, donde una de las luchas más emblemáticas fue la de los pasantes hacia fines del siglo pasado (ver capítulo previo). A estas consignas que serán mantenidas en la nueva fase de post convertibilidad debe agregarse la de la recomposición salarial y de derechos.

alcanzaron mejores negociaciones colectivas a nivel nacional¹⁹⁹ ²⁰⁰. Para enero de 2004, en el ranking de las 145 ramas a 3 dígitos del SIPA, la rama de las Telecomunicaciones se encuentra en el número 22 de aquellas que registran las remuneraciones promedio más elevadas²⁰¹.

Cuadro nro. 16: Salario promedio en las Telecomunicaciones en relación al salario promedio total (SIPA) 100 = salario promedio

AÑO	2003	2004	2005	2006	2007	2008
rama telecomunicaciones	¹⁷⁸	181	181	169	155	161
rama alimentación (n.c.p.)	87%	96%	98%	93%	97%	94%
rama de transporte	190%	197%	228%	181%	198%	214%

Fuente elaboración propia en base a los datos del SIPA

Pero además, hay otro elemento a destacar en las prácticas que sostiene el sindicato FOETRA que lo distancian de las lógicas más típicas del espectro sindical. Estas últimas tienden a privilegiar una vinculación a través de motivaciones más individualistas como la prestación de servicios a sus afiliados. Estas prácticas buscan el soporte de los trabajadores por la vía instrumental reforzando la faceta del sindicato como proveedor de servicios personales (Rosanvallon, 1995; Marshall y Perelman, 2008).

¹⁹⁹ De acuerdo con los datos de salario conformado (salario básico, adicionales estipulados y aumentos por decreto del Poder Ejecutivo) informados por el MTEYSS-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, los telefónicos se encuentran durante 2003-2008 entre los más elevados, junto a camioneros, bancos privados nacionales y transporte de pasajeros (véase Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

²⁰⁰ En 2015, comienzan a discutirse una serie de proyectos de participación en las ganancias de los trabajadores telefónicos.

²⁰¹ A partir de 2006 FOETRA respeta en sus negociaciones paritarias la pauta salarial sugerida desde el gobierno en el marco del pedido desde el estado de moderación de los reclamos salariales (Senén González, 2011). En el cuadro nro. 16 se observa cierto desaceleramiento respecto al ingreso promedio y al que se observa para otras ramas. Como se referenció ya en capítulos previos, parte de la conducción del sindicato (aquella que respondía al Partido Obrero) rompe con la conducción aduciendo que FOETRA priorizaba en su política gremial su alianza estratégica con el gobierno nacional. En el ranking de los mayores ingresos promedio (SIPA) la rama de las Telecomunicaciones baja del puesto 22 en 2004 al puesto 26 en 2007. Si bien no resulta un descenso significativo, lo que se observa es que algunas ramas (como transporte) se despegan en mayor medida en sus negociaciones paritarias del promedio.

El convenio telefónico tiene una cláusula de aporte solidario que deben pagar los no afiliados beneficiarios de los convenios colectivos que opera con un criterio distinto respecto al de otros sindicatos. Esta cláusula opera usualmente como incentivo a la afiliación, ya que significa beneficios selectivos y se exime de esta cuota a los afiliados. Los no afiliados que deben pagar esa cuota acceden a todos los beneficios que otorga el sindicato²⁰² —aparte de los que establece el convenio—, por lo que dejan de ser servicios selectivos para los afiliados. A lo único que no tienen acceso los no afiliados es a los derechos políticos, es decir, que la afiliación está ligada directamente a un criterio de participación gremial.

De esta manera, el sindicato considera que sus delegados en el lugar de trabajo son delegados políticos, y no meramente administrativos para gestionar servicios individuales (como podría ser gestionar un turno en la obra social, etc.). De acuerdo a un dirigente sindical entrevistado presente en las discusiones paritarias, los directivos de las empresas telefónicas manifiestan que el problema que tienen con FOETRA “*no es lo que dice la ley, sino que Uds. la van a hacer cumplir*”. Esta expresión apunta al significado que tiene para las empresas la existencia de representación sindical en los lugares de trabajo: otorgar mayores niveles de representatividad del sindicato, lo que tiende a reducir el poder discrecional de las empresas en la toma de decisiones.

Los telefónicos y la lucha por la tercerización laboral en la post convertibilidad

Tras la salida de la crisis es posible advertir fuertes asimetrías entre sindicatos en su poder de negociación y una dispersión de estrategias (Palomino y Tajtemberg, 2006). Pero además se advierte un giro en los motivos principales de conflicto gremial que prevalecen en la nueva etapa. A diferencia de los motivos defensivos de la etapa anterior, los actuales estarán vinculados con reclamos por recomposición salarial con vistas a recuperar y superar los niveles previos a la devaluación de la moneda y, en menor medida, a reclamos por condiciones de trabajo y contractuales (Palomino y Tajtemberg, 2006). Aunque aún en baja proporción, también se comienzan a incorporar nuevas reivindicaciones a los motivos de conflicto gremial. Ejemplo de ello son aquellas demandas vinculadas con el intento de recuperar el control sindical sobre la oferta de trabajo a través de los mercados internos, o el intento de recomponer la

²⁰² Se trata de servicios como cursos de computación para el trabajador/a y su grupo familiar, servicios turísticos financiados, souvenir por nacimiento, luna de miel gratis, etc. Además, la cuota solidaridad y la cuota sindical son cuentas de imputación única y de afectación específica, con lo cual el no afiliado no puede alegar que se derivan recursos para sostener las actividades sindicales, sino que su cuota se utiliza para financiar los servicios personales.

representación de colectivos laborales desintegrados producto de estrategias de subcontratación y fragmentación sindical llevados adelante con asiduidad por las empresas en la década pasada.

Para analizar este tipo de conflictos por parte de FOETRA se procedió a elaborar una base de datos propia para este sector. La cuantificación de la totalidad de los conflictos llevados adelante por FOETRA, permitirá discriminar y analizar en qué medida este sindicato compatibilizó la defensa de los intereses de los trabajadores estables de las empresas principales con la defensa de los trabajadores de la actividad tercerizados por fuera de su representación tras la privatización. La evidencia empírica que dará sustento a la discusión la constituye el registro del conjunto de conflictos y acuerdos sostenidos por FOETRA entre 2003 y 2008 y las acciones implementadas en la confrontación. La base de datos se complementa con entrevistas en profundidad a informantes claves que nos permiten hacer inteligibles los procesos y horizontes de la acción colectiva que sostienen los hechos que se registran²⁰³. Es decir, las entrevistas resultaron indispensables para otorgar claves de interpretación de la evidencia empírica (hechos) registrada.

La delimitación de cada negociación o conflicto registrado lo constituyen todas las acciones gremiales hasta que se arriba a un acuerdo con las empresas decidiendo no continuar activando sobre ese reclamo²⁰⁴. De esta forma, es posible observar en los cuadros a continuación (cuadros 17 y 18) que la duración de los conflictos puede extenderse por algunos meses e involucrar diferentes tipos de acciones (paros, asambleas en los lugares de trabajo, movilizaciones, etc.). El eje nodal de discriminación y ordenación de estos datos está cimentado en la pertenencia de cada conflicto/acuerdo a alguna de las dos lógicas siguientes:

A- Por un lado, aquellas acciones y reivindicaciones ligadas a la representación de los trabajadores bajo el convenio colectivo de FOETRA. Se trata de una lógica que denominamos más *corporativa* al quedar 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). En teoría, la lógica A

²⁰³ Se efectuaron entrevistas a dirigentes y activistas del Sindicato y la Federación pertenecientes a diferentes agrupaciones gremiales dentro del Frente. Se agradece a ambas organizaciones el posibilitarnos el acceso a sus registros de su propia base de datos.

²⁰⁴ Esta definición está basada en la definición de *conflicto* del equipo de estadísticas sobre conflictos laborales del MTEySS coordinado por Ricardo Spaltenberg: “la serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores o empleados con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales”. Al ser un estudio de caso, para cada conflicto es posible analizar su resultado o acuerdo alcanzado que no consta en las estadísticas.

de promoción y defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores convencionales, nunca está ausente ya que es la que asegura el poder del propio sindicato estimulando a la afiliación y al respaldo activo a la organización.

B- Por el otro lado, aquellas acciones y reivindicaciones que involucran al conjunto de los asalariados de la actividad 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 empresas subcontratistas bajo el control de las telefónicas. En estas acciones y reivindicaciones se utiliza el poder de negociación para cuestionar desigualdades entre sectores de trabajadores y fueron englobados bajo el rotulo general de “luchas contra el tercerismo” en sus diferentes aspectos. Esta lógica más *inclusiva* incorpora o articula a través de la acción colectiva, intereses generales de los asalariados con los intereses de la organización sindical tendientes a la ampliación de la base de representación y cobertura de la organización gremial. En otros términos, significa fuerza organizativa articulada con una matriz ideológica de tipo inclusiva (Ver, Hyman 2004).

En el caso en particular bajo estudio, la lógica B significa recuperar ámbitos de representación que se perdieron con el proceso de privatización y fueron quedando encuadrados bajo otros sindicatos con condiciones más desventajosas y que implicaron procesos de precarización para los trabajadores que benefician a las empresas principales. A partir del análisis de los conflictos, se discute la intencionalidad y los obstáculos del sindicato de los telefónicos para conformar núcleos de cooperación entre segmentos de trabajadores con características y capacidades diferenciales para defender intereses a través de una organización sindical.

Cuadro 17: Enumeración de los conflictos/acuerdos sostenidos por FOETRA y su duración según lógica A o B entre 2003 y 2008.

AÑO	LOGICA A	LOGICA B
2003	<p>Julio/Octubre: conflicto salarial y reclamo judicial artículo 15 convenio (pago de la deuda salarial por extensión de la jornada).</p> <p>Noviembre: rechazo memoria y balance del Programa Propiedad Participada (acciones en manos de los telefónicos luego de la privatización)</p>	<p>Enero/Julio: Discusión sobre forma de incorporación pasantes (teleoperadores) a planta permanente en las 2 empresas matrices. Denuncia a Telecom ante AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) y reclamo judicial por evasión fiscal de aportes trabajadores pasantes.</p>
2004	<p>Enero/Marzo: conflicto efectivización pago suma fija decretada por el ejecutivo</p> <p>Mayo: rebaja horaria teleoperadores Telecom</p> <p>Octubre/Diciembre: reclamo salarial y tope a reabsorción de suma fija establecida por el ejecutivo. Recuperación del Día del Telefónico</p> <p>Dic.: reclamo por recategorización</p>	<p>Mayo/Junio: se reabre discusión sobre ingreso de pasantes a planta que vencen a partir del 2004.</p> <p>Agosto: reclamo por representación de teleoperadores de Atento (principal tercerizadora de Telefónica) y conflicto por el despido de 70 trabajadores.</p>
2005	<p>Junio: reclamo por condiciones de trabajo teleoperadores Telefónica (tiempos de trabajo y esquema de trabajo)</p> <p>Julio: campaña esclarecimiento sobre fondo compensador jubilados y pensionados.</p> <p>Conflicto por condiciones de trabajo operadores 114</p> <p>Agosto: aumento viáticos</p> <p>Noviembre/Diciembre: Conflicto por recategorización y aumento salarial con reducción de jornada.</p>	<p>Marzo '05/ Noviembre '06: Comienza Plan de lucha contra el tercerismo votado por plenario de delegados:</p> <p>Ingreso de trabajadores subcontratados de obra a planta permanente (140 Telefónica y 80 Telecom).</p> <p>Plan de lucha en Atento por encuadre sindical, mejoras salariales, reinserción despidos en el conflicto.</p> <p>Fijación de plazo para discutir convenio de actividad rama terceros.</p> <p>Propuesta de Ley del Teleoperador.</p>
2006	<p>Mayo/Agosto: conflicto por el Fondo Compensador.</p> <p>Mayo/Julio: Denuncia intentos de vaciamiento y cambios esquemas de trabajo en Telecom y campaña contra el Plan Candelaria y Plan Proyecta en Telefónica.</p>	
2007	<p>Marzo/Septiembre: conflicto salarial</p> <p>Noviembre: Denuncia contra desvinculaciones de trabajadores convencionados (Plan Proyecta y Prejubilación)</p>	<p>Marzo: Conflicto por despidos en Atento</p> <p>Octubre: Denuncias sobre nuevas tercerizaciones, deslocalizaciones al interior del país y despidos de trabajadores efectivos.</p>
2008	<p>Enero: conflicto salarial</p> <p>Enero/Agosto: conflicto por las acciones del PPP</p> <p>Julio: Rechazo al Plan Proyecta (vaciamiento de personal de planta mediante retiros voluntarios)</p> <p>Agosto: Pedido de refuerzo salarial por modificaciones de precios producidas desde la firma del último acuerdo.</p> <p>Septiembre: Denuncias contra posibles pérdidas de fuentes laborales por la fusión Telecom Italia y Telefónica de Argentina.</p>	

Fuente: Elaboración propia en base a los comunicados y resoluciones de FOETR

Cuadro 18: Enumeración de los conflictos/acuerdos y las acciones colectivas sostenidas por FOETRA correspondientes a la lógica B entre 2003 y 2008.

AÑO	LOGICA B	ACCIONES
2003	Enero/Julio: Discusión sobre forma de incorporación pasantes (teleoperadores) a planta permanente en las 2 empresas matrices. Denuncia a Telecom ante AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) y reclamo judicial por evasión fiscal de aportes trabajadores pasantes.	Estado de alerta y movilización. Asambleas en todos los lugares de trabajo. Concentraciones en las empresas matrices con otras fuerzas políticas que apoyan el reclamo, actos relámpago. Radio abierta.
2004	Mayo/Junio: se reabre discusión sobre ingreso de pasantes a planta que vencen a partir del 2004. Agosto: reclamo por representación de teleoperadores de Atento (principal tercerizadora de Telefónica) y conflicto por el despido de 70 trabajadores.	Negociación con las empresas. Negociación con las empresas y el Ministerio de Trabajo.
2005	Marzo '05/ Noviembre '06: Comienza Plan de lucha contra el tercerismo votado por plenario de delegados: Ingreso de trabajadores subcontratados de obra a planta permanente (140 Telefónica y 80 Telecom).	Estado de alerta y movilización. Relevamiento de trabajadores subcontratados. No permitir el ingreso de terceros a los lugares de trabajo y boicot de los trabajadores de planta a las empresas subcontratadas. Paro, movilización a las empresas telefónicas y a las principales tercerizadoras, marcha al Congreso (ley del Teleoperador). Denuncias e intervención del MTSS. Asambleas diarias en los lugares de trabajo con trabajadores subcontratados y trabajadores de planta para generar solidaridad. Asambleas públicas. Llamado a los subcontratados para organizarse con los delegados de FOETRA en los lugares de trabajo donde prestan funciones. Denuncias a los medios de comunicación y campaña de esclarecimiento público. Quite de colaboración y trabajo a reglamento.
2006	Plan de lucha en Atento por encuadre sindical, mejoras salariales, reinserción despidos en el conflicto. Fijación de plazo para discutir convenio de actividad rama terceros. Propuesta de Ley del Teleoperador.	
2007	Marzo: Conflicto por despidos en Atento Octubre: Denuncias sobre nuevas tercerizaciones, deslocalizaciones al interior del país y despidos de trabajadores efectivos	. Paro y movilización. Denuncias y campañas públicas
2008	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a los comunicados y resoluciones de FOETRA

Como primera conclusión a partir de la evidencia empírica es posible sostener que, a pesar de los cambios producto de la reestructuración de las Telecomunicaciones y al debilitamiento del sindicato de base, FOETRA adoptó durante la etapa post convertibilidad una estrategia que tendió

a ser inclusiva, mostrando una propensión a articular las demandas de sus representados con las de los segmentos laborales tercerizados. La cantidad e intensidad de los conflictos entre 2003 y 2008 llevados adelante por este sindicato dirigidas hacia los segmentos tercerizados y a la reversión de sus prácticas precarizantes es comparable con los conflictos cuyas demandas involucraron exclusivamente a los trabajadores bajo el convenio colectivo²⁰⁵.

Ahora bien, ¿cuáles fueron los procesos que dieron lugar al sostenimiento de esta estrategia inclusiva y cuáles fueron sus resultados para los distintos grupos de trabajadores tercerizados?

Como se analizó en el capítulo anterior, la primera etapa de activación sindical contra la precarización laboral de los no convencionados la constituye la lucha contra las pasantías. Luego de importantes conflictos que implicaron el comienzo de la organización gremial entre los teleoperadores, en el año 2001 se acuerda el paulatino ingreso de los pasantes como trabajadores contratados y luego efectivos de las telefónicas. Este proceso se extiende hasta 2004 (ver cuadro 18), pero sólo se consigue incorporar a las empresas principales y al convenio colectivo de FOETRA a la mitad de los pasantes²⁰⁶ ya que el resto de los puestos fue relocalizado al interior del país donde era posible establecer encuadres y negociaciones sindicales más favorables hacia las empresas (Ver Davolos, 2011; Garro y Senen Gonzalez, 2007; Garro, 2008).

Producto de la lucha gremial contra las pasantías y sus resultados, comienza una nueva etapa en la ofensiva empresarial en vistas a profundizar la subcontratación con terceras empresas (call centers) que mayoritariamente son controladas en propiedad por las propias telefónicas. El encuadramiento sindical estará bajo el convenio colectivo del Sindicato de Comercio. Este fue el caso de la empresa Atento empresa de telemarketing controlada por Telefónica²⁰⁷, y Telecom hará lo propio a partir de otras empresas como por ejemplo Teleperformance.

Uno de los conflictos emblemáticos de esta etapa (ver cuadros 17 y 18) fue el de la toma de las instalaciones de Atento en agosto del 2004. En 2005, el Ministerio de Trabajo declara que los trabajadores de Atento son telefónicos y obliga a las empresas a discutir paritarias con este

²⁰⁵ Esta dinámica muestra un aminoramiento en el 2008, único año en el que no se registran acciones ligadas a la Lógica B.

²⁰⁶ Pasantías abocadas a los servicios 110, 112 y 19. Este acuerdo implicó la incorporación de alrededor de 1.000 trabajadores que pasan de un salario de \$450 a casi duplicarlo con beneficios sociales, bajo las condiciones que establece el convenio colectivo de FOETRA.

²⁰⁷ Atento es una empresa subsidiaria de Telefónica de Argentina que opera en varios países del mundo para el negocio del telemarketing. La misma fue creada para deslocalizar trabajos de las comunicaciones de España en India, Marruecos y otros lugares con salarios más bajos,

sindicato. Sin embargo, el fallo es apelado por la patronal, el conflicto se judicializa, y los trabajadores quedarán finalmente cubiertos por el convenio de Comercio.

Las empresas argumentan que la actividad principal de estas subsidiarias es el comercio y no las telecomunicaciones. El sindicato contraargumenta que cuando el cliente es uno solo y pertenece a la misma razón social que el proveedor (las operadoras telefónicas) no existe una actividad comercial, sino que es un apéndice de la actividad principal mediada por una intermediación fraudulenta. Es decir, los call center son apéndices de las empresas telefónicas y lo que están vendiendo es la conectividad.

En principio Atento toma los mismos trabajos que realizaban los operadores telefónicos propios de las telefónicas (ex pasantes). Pero luego se produce una mutación, ya que Atento comienza a vender servicios de otras empresas pertenecientes a otros rubros de actividad²⁰⁸. Aquí se dificulta aún más la definición de cuál es la actividad principal de estos call centers y por tanto cuál es el encuadramiento sindical que corresponde.

Como resultado del resonante conflicto en Atento Buenos Aires, muchos puestos de trabajo pasarán a ser relocalizados hacia otras provincias donde era posible firmar convenios y acuerdos más convenientes, buscando evitar la conflictividad. Algunos puestos de trabajo también serán deslocalizados hacia países vecinos como Perú.

El proceso se irá repitiendo siempre con la misma lógica: a medida que comienza un proceso de organización y reclamos gremiales en las empresas subcontratadas (call centers), las empresas matrices paulatinamente van descentralizando hacia nuevas empresas sin organización gremial.

Por tanto, durante esta etapa la estrategia sindical va a estar signada por la pretensión de extender la representación sindical a lo largo de la cadena de empresas tercerizadas y a lo largo de todo el territorio nacional. Esto último supone también el comienzo de una fase de activación por parte de FOETRA para ganar los sindicatos regionales en disputa con FOESSITRA.

La tercerización en esta actividad se ve potenciada por la posibilidad que ofrece la tecnología de deslocalizar con relativa facilidad puestos de trabajo, factor que impacta reduciendo el margen de acción sindical. Córdoba será una de las principales receptoras de las empresas del

²⁰⁸ Según fuentes sindicales se calcula que hay entre 60.000 y 50.000 teleoperadores a nivel nacional, aunque no todos tienen relación con las telecomunicaciones.

rubro, al ser la primera provincia en otorgar facilidades impositivas a este tipo de empresas mediante decreto provincial²⁰⁹, además de contar con una amplia fuerza de trabajo joven con la calificación apropiada para esos puestos de trabajo²¹⁰.

La importancia del encuadramiento en el sindicato de Comercio o en sindicatos regionales que responden a FOESSITRA no radica exclusivamente en la negociación de salarios y condiciones de trabajo menores en relación a los telefónicos. Como se argumentó precedentemente, desde la estrategia de las empresas además del contenido de los acuerdos colectivos firmados, importa el nivel de cumplimiento que garantiza cada sindicato con el que se acuerda. Esto es, su grado de conflictividad dado por su mayor propensión a presionar por contratos que mejoren las condiciones de trabajo y aumenten el poder de los trabajadores en el lugar de trabajo.

El bajo grado de participación de las bases en el Sindicato de Comercio a partir de la ausencia de delegados gremiales en los lugares de trabajo aleja a las burocracias de las presiones inmediatas de sus representados. Su baja conflictividad y capacidad de movilización acotada, resultan un indicador importante en la estrategia de las empresas. Siendo el sector comercio el mayor empleador de la economía, esta organización sindical se caracterizó por una postura conciliadora con los gobiernos de diferente signo y una relación fluida con el empresariado (ver Milmanda y Benes, 2010). FOESSITRA por su parte – que aglutina a los otros sindicatos que tienen representación gremial sobre este segmento de trabajadores-, tiende a firmar acuerdos que tienden a seguir la pauta que fija FOETRA. Sin embargo, también exhiben una mayor predisposición a negociar con las empresas que a tener una dinámica prolífica con sus bases.

El resultado observado es la existencia de diferentes segmentos de teleoperadores (ver Senen González y Garro, 2007; Davolos, 2011) donde a pesar de realizar tareas comparables gozan de condiciones salariales y de trabajo muy diferenciales vinculadas con el sindicato en el que están encuadrados. De esta forma encontramos, en el primer escalón, los call centers de Telefónica y

²⁰⁹ Como respuesta a la lucha de los pasantes y su incorporación como trabajadores propios de las telefónicas, Telecom decide entonces relocalizar 500 puestos de trabajo abriendo un mega call center en Rosario. En las elecciones del sindicato telefónico regional, gana SITRATEL lista afín a FOETRA que se desafilió de la FOESSITRA e impulsa una nueva federación nacional junto al sindicato de Buenos Aires. Con este cambio se frenan las deslocalizaciones hacia ese territorio. Ese proceso de organización no se logra en la regional Córdoba.

²¹⁰ En 2006 nace el sindicato de teleoperadores con una seccional en Córdoba -donde están radicados la mayor cantidad de los call centers- y otras dos en Capital Federal y Buenos Aires. Sin embargo, la dificultad de retener a sus bases por la alta rotación de los trabajadores sumado a una serie de diferencias políticas en su seno influyó para que un año más tarde el sindicato estuviera prácticamente disuelto.

Telecom bajo convenio colectivo de FOETRA/FATEL que realizan tareas exclusivamente de atención al cliente para las telefónicas²¹¹. Un escalón más abajo, aquellos call centers bajo convenio de otros sindicatos telefónicos encuadrados en FOEESITRA en el interior del país, que incluyen algunas cláusulas más flexibles en sus condiciones laborales en relación a FOETRA. Finalmente, encontramos aquellos call centers (telemarketing, telefonía celular²¹², banda ancha) cuyos trabajadores están encuadrados en el convenio colectivo de Comercio, donde son más acentuadas aún las diferencias salariales, de estipulación de la jornada laboral, de los descansos acordados, etc.²¹³. En este último escalón se concentran el número más significativo de call centers y trabajadores.

Frente a la fragmentación y asimetrías existentes, la estrategia del sindicato FOETRA fue promover la ley del teleoperador²¹⁴. Mediante esta ley se pretende crear un estatuto profesional de la actividad cuyo objetivo es generalizar ciertas condiciones mínimas de trabajo para todo el segmento más allá de cuál sea la definición de la actividad principal y por tanto el encuadramiento sindical que finalmente se acuerde.

Respecto al otro segmento tercerizado correspondiente al área técnica de mantenimiento y extensión de la red básica y servicios de banda ancha, los conflictos y acuerdos se concentran fuertemente entre los años 2005 y 2006 en lo que se denominó gremialmente como la lucha contra el tercerismo (ver cuadro 18). Recordemos que en este segmento la disputa se da con el Sindicato de la Construcción (UOCRA)²¹⁵. Este sindicato presenta algunas características emparentadas con el de Comercio como son el estar preocupados por la cantidad de afiliados

²¹¹ En 2005 se produce la incorporación al convenio telefónico de más de 300 trabajadores de chat on line de la empresa Arnet (call center de Telecom) y de casi 450 trabajadores de la empresa Atento (resolución del Ministerio de Trabajo que las empresas apelaron judicialmente). Previamente todos estos trabajadores se encontraban bajo convenio del sindicato de Comercio.

²¹² En el año 2013, FOETRA Buenos Aires firma con Movistar (Telefónica) y Personal (Telecom) un convenio colectivo para la telefonía celular y/o móviles. El convenio tendrá implicancia nacional habilitando el pase del encuadramiento de los trabajadores que durante años estuvieron encuadrados en el Sindicato de Empleados de Comercio. En esos momentos la empresa Claro, rechazó la firma del convenio defendiendo el encuadramiento dentro del sindicato de Comercio. Estar encuadrados bajo el sindicato FOETRA refuerza la organización sindical de los trabajadores, que pasarán, por ejemplo, a tener delegados en los lugares de trabajo. A pesar de ello el nuevo convenio tiene condiciones diferenciales respecto a la telefonía fija: se reducen a menos de la mitad el número de delegados, y limita la posibilidad de realizar asambleas y reuniones en pos de "garantizar el dialogo y la paz social" (art. 57).

²¹³ Dentro de este último nivel se destaca el convenio firmado en Córdoba en el 2006 que garantiza condiciones salariales y laborales más favorables a las empresas con bajos niveles de conflictividad. Se calcula que este convenio afecta a más de 10.000 trabajadores.

²¹⁴ Proyecto de Ley presentado en 2005 y 2007 en el Congreso, aunque en ninguna de las dos oportunidades tuvo tratamiento.

²¹⁵ Este segmento estaría constituido por algo más de 2400 trabajadores en esos años.

en términos de recursos que implican para la organización, y en establecer relaciones no conflictivas con las patronales y gobiernos de diferente signo.

Desde 1993 existe un convenio compartido entre FOETRA y la UOCRA, donde este último posee un convenio propio que establece que los trabajadores que realizan tareas de expansión de red²¹⁶, desde canalizaciones hasta nuevas centrales, estarán bajo su sindicato. FOETRA, por su parte, denuncia la violación del artículo 112 del convenio colectivo de trabajo firmado en 2003, donde se especifica que el personal nucleado en UOCRA sólo realizará las obras húmedas (con presencia de cemento), mientras que las tareas eléctricas o de conexión, reparación e instalación, las deberán efectuar los telefónicos.

El reclamo de FOETRA se basó en el rechazo a la superposición de tareas, es decir, reclamar por iguales condiciones a quienes realicen el mismo trabajo. Sobre esa base se ha avanzado en delimitar que tipo de trabajos son los susceptibles de ser tercerizados. La postura de FOETRA es que toda tarea de mantenimiento debe estar bajo el convenio telefónico, y las tareas de expansión de la red son las que quedarían en manos de subcontratistas de obra.

Desde el punto de vista empresario, resulta de interés tomar la transcripción de las declaraciones realizadas por un alto ejecutivo de Telefónica a un diario local en los momentos más álgidos del conflicto por el tercerismo: *“la flexibilidad es una de las ventajas que ofrece la relación con el gremio de la construcción, aunque considera que un cambio en el convenio colectivo de telefónicos podría ser la salida si, entre otras cosas, permite la flexibilidad horaria que requieren las nuevas prestaciones”* (Diario Crónica 20/10/2006, entrevista a Rafael Bergés, vicepresidente de Recursos Humanos de Telefónica)²¹⁷.

Los resultados de las acciones y conflictos sostenidos por FOETRA en los años bajo análisis para este segmento de trabajadores indican que se logra incorporar un porcentaje al convenio colectivo telefónico y se logra un achicamiento en las brechas salariales²¹⁸ y de condiciones de

²¹⁶ A través de empresas como Siemens, Radiotrónica, Argencobra, entre otras.

²¹⁷ En la misma fecha, INFOBAE.COM, titulaba “Telefónica frena inversiones por fuerte conflicto sindical. Un violento reclamo por encuadramiento sindical liderado por FOETRA afectó los proyectos de expansión de la operadora española. Miles de clientes sufren las consecuencias del problema” “Estos planes están comprometidos en la medida en que no haya una solución al conflicto en los próximos días” advirtió Berges.

²¹⁸ A pesar de ello las diferencias siguieron siendo muy significativas entre unos y otros. Un trabajador de obra contratado por las telefónicas tendrá un salario de aproximadamente \$2.500 (con horario fijo), mientras que un tercerizado aproximadamente la mitad (a destajo) (Ver Davolos, 2011). Cabe señalar que O’Farrell (2018) y Lechter (2018) registran la mantención de las mismas brechas salariales para años más recientes. En noviembre de 2006 se acuerda con Telecom y se impone a Telefónica mediante resolución del Ministerio de Trabajo el derecho de afiliación a FOETRA de los trabajadores subcontratados y se fija un plazo de 12 meses para discutir el convenio de actividad de las comunicaciones, rama terceros. Durante los conflictos en la lucha contra el tercerismo entre 2005

trabajo de los tercerizados. Si bien el trabajo de estos últimos se seguirá llevando adelante a destajo o por lo menos con una parte del salario/retribución a destajo y por fuera de la formalidad, y sin cobro por antigüedad. Esto significa que una parte variable del salario depende de la cantidad de trabajo realizado, lo que incentiva prolongadas jornadas laborales en desmedro de la calidad del trabajo. Estos trabajadores, además, no gozan de indemnización por despido y laboran con herramientas y elementos de seguridad de menor calidad que los trabajadores propios²¹⁹.

La propuesta de más largo alcance del sindicato es la disputa por el escalafón y un convenio de la actividad de las telecomunicaciones que articule diferentes ramas o subramas que abarcarían a toda la cadena de subcontratación hoy fragmentada en diversos sindicatos. Si bien estas ramas por definición gozarían de condiciones diferenciales respecto a lo que en la actualidad establece el convenio de FOETRA para los trabajadores fijos, implicaría unir a todas ellas bajo el mismo sindicato habilitando hacia mejores condiciones de negociación que con la fragmentación imperante. El convenio actual de los telefónicos constituiría sólo una de las ramas (*telefonía fija*). Otra rama la constituiría la *rama terceros* (que se disputa con UOCRA)²²⁰, una tercera sería la *rama call centers*, y por último la *rama celulares* (estas últimas encuadradas en el convenio de Comercio)²²¹. En los años de lucha contra el tercerismo, se logra un acuerdo con las patronales²²² para discutir la rama terceros. Sin embargo, no se evidencian avances concretos por la existencia de importantes puntos de disputa, como la discusión sobre el concepto de “expansión de la red” y las tareas que agrupa, la extensión de la jornada y el pago a destajo (Davolos 2009 y 2011).

y 2006, se reclamaba además por más de 600 trabajadores no registrados, con largas jornadas de trabajo, salario a destajo, sin vacaciones ni aguinaldo.

²¹⁹ Unos años más tarde se crea Uettel, sindicato que nuclea a los trabajadores tercerizados de mantenimiento y extensión de redes.

²²⁰ Cabe señalar que los cambios tecnológicos (tecnología IP a partir de la instalación de la fibra óptica) hacen que exista una convergencia progresiva de redes entre la telefonía fija, la banda ancha y la televisión por cable. Por tanto, entra ahora otro actor sindical en competencia: el Sindicato Argentino de Televisión (STA).

²²¹ Como ya hemos señalado, la rama celulares es la única que hasta la actualidad ha logrado incorporarse a la actividad telefónica.

²²² Se ha constituido en años recientes la Cámara Argentina de las Telecomunicaciones, pero no se registraron nuevos avances para el sector de terceros. En el año 2011, se firman dos Actas distintas para los trabajadores tercerizados tanto de Telecom como de Telefónica con el Ministerio de Trabajo y FOETRA donde las empresas se comprometían a abrir el ingreso de estos trabajadores a planta permanente. Sin embargo, siguieron registrándose despidos y barreras al ingreso para estos trabajadores.

La disputa del convenio de actividad implica que todas las empresas de las Telecomunicaciones que hoy se encuentran por fuera del convenio telefónico ingresen al mismo en las diferentes ramas previamente mencionadas.

Esta proposición del sindicato se articula con la lucha por el escalafón que abre la perspectiva de que un trabajador que ingresa a la actividad a través de las tareas más descalificadas como el telemarketing, tenga una perspectiva de carrera en la empresa que le vaya proporcionando crecientes niveles de profesionalidad. De esta forma, los trabajos que se consideran de tránsito (en gran medida hoy tercerizados) tendrían perspectiva de una carrera interna pasando a trabajar a futuro en otras secciones de la empresa. Para el sindicato esto significa poder plantear el trabajo gremial a más largo plazo, ya que en esos sectores una de las dificultades centrales para la activación gremial está vinculada a la alta rotación existente²²³ entre trabajadores sin experiencia sindical previa. La profesionalización de la mano de obra significaría, desde el punto de vista de la empresa, una elevación de su calidad técnica con vista a elevar la competitividad, y desde el punto de vista del sindicato significa asegurarse una menor capacidad de la empresa de reemplazo de la fuerza de trabajo controlando así el acceso a las ocupaciones con estabilidad laboral y mejores condiciones laborales frente a la competencia del mercado externo de trabajo. Para las empresas, elevar la calificación técnica de los subcontractados y las condiciones en las que estos trabajadores realizan el trabajo seguía sin ser una prioridad en sus políticas. Con el conflicto por la tercerización y los trabajadores de planta en paro por el plan de lucha, las empresas suplen a todos los trabajadores telefónicos por tercerizados. El número de averías había subido notablemente. En este contexto surge la propuesta del Plan Piloto de FOETRA con personal de planta con clasificación técnica y capacidad de conocimiento global de la red para bajar el número de averías en la banda ancha. Esta experiencia deja planteado un punto importante por parte del sindicato en relación a las consecuencias del cambio tecnológico y la tercerización.

Bajo estos horizontes, en el año 2008 FOETRA y FATEL impulsaron el Congreso Nacional de las Telecomunicaciones, que tuvo importantes conclusiones en lo que se refiere a telecomunicaciones sociales y tarifa para los hogares de menos recursos, compromisos para planes de capacitación que contemple la creación de una Escuela Técnica y de Oficios, y la

²²³ El alto nivel de estrés e insatisfacción laboral que generan esos puestos de trabajo hace que por más que se consigan algunos beneficios gremiales sigan considerándose como “trabajos de paso”.

definición de que el triple play es un servicio de las telecomunicaciones, entre las cuestiones más relevantes²²⁴.

Avances y obstáculos de la actividad gremial en la lucha contra la tercerización laboral

En aquellos segmentos de la actividad subcontratados y con contrataciones atípicas (como las pasantías) se partió de condiciones muy débiles para operar gremialmente. Estas condiciones refieren a diferentes órdenes pero que se encuentran conectadas entre sí.

Dos son los obstáculos más relevantes que el sindicato enfrentó para crear espacios de solidaridad y trabajo conjunto. El primero tiene relación con que los trabajadores de las empresas principales, con fuerte sentido de identidad como trabajadores telefónicos, no consideraban a los tercerizados como “trabajadores” “*porque están de paso, no les interesa la tarea*” “*son eventuales, hacen esta tarea en forma eventual*”²²⁵. Es decir que, aunque los tercerizados se encuentren realizando los mismos trabajos que los de planta, estos últimos parecieran considerar que la forma más inestable y precaria de relación laboral que los separa tuviera relación con la voluntariedad individual. En esta direccionalidad, los trabajos que realizan los terceros resultarían de menor calidad, no debido a las peores condiciones en las que ejercen la tarea, si no debido al menor esfuerzo individual que los mismos realizan o realizaron a lo largo de sus trayectorias de vida.

Estas consideraciones tienen una base objetiva referida a que las condiciones de alta precarización que ofrecen esos puestos implican una alta rotación de trabajadores (tanto entre los trabajadores tercerizados de Plantel Exterior como entre los Teleoperadores). Estos puestos son ocupados casi en su totalidad por jóvenes (menores de 30 años), y mientras en los call centers la fuerza de trabajo es mayoritariamente femenina²²⁶, para los tercerizados de plantel exterior resulta exclusivamente masculina. Estos trabajadores y trabajadoras suelen no traer experiencia sindical previa, experimentan un fuerte control desde las patronales para que no se

²²⁴ Una oferta o paquete del triple play, hace referencia a que una empresa pueda dar servicios de voz a través de la telefonía fija, conectividad a Internet (generalmente, banda ancha) y televisión. En 2017, el Enacom (Ente Nacional de Comunicaciones) aprobó la fusión entre Telecom y Cablevisión/Clarín habilitando el cuádruple play, que combina el servicio triple play más la oferta de servicios móviles.

²²⁵ Expresiones sacadas de las entrevistas efectuadas a los delegados telefónicos.

²²⁶ De acuerdo a Lisdero (2009) casi el 70% de los trabajadores de call centers tiene entre 18 y 25 años. A su vez, el 85 % eran estudiantes o profesionales de nivel superior y el 70% eran mujeres.

vinculen con el sindicato y por tanto la existencia de delegados gremiales en los lugares de trabajo resultaba muy excepcional²²⁷.

Es interesante observar que, a pesar de las profundas transformaciones operadas en esta rama de actividad, la estructura de los ocupados por sexo casi no se ha transformado a lo largo de los años (ver cuadro 19). Las empresas telefónicas seguían reproduciendo en 2008 una estructura de empleo con un peso muy importante de los hombres por sobre las mujeres, al igual que treinta años atrás. De esta forma, la impronta masculina es relevante en la forma en que se vivencian las divisiones subjetivas entre “los unos y otros”.

Cuadro nro. 19: Empleados según sexo para distintos años (en porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Año 2008			
Telefónica	64%	36%	100%
Telecom	67%	33%	100%
Año 1988			
Entel	70%	30%	100%
Año 1978			
Entel	66%	34%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Memoria y Balance de las empresas y a García de Fanelli, 1990

El segundo obstáculo percibido por los delegados gremiales para la acción colectiva conjunta entre las y los trabajadores propios y “*los otros*”, lo constituye la sospecha de que los nuevos trabajadores no organizados sindicalmente vienen a competir por los puestos de trabajo con los trabajadores de planta. Los trabajadores estables de las empresas madre perciben a la masa de tercerizados como quienes amenazan y ponen en juego su seguridad laboral mientras los segundos, precarizados e inestables, perciben a los primeros como trabajadores privilegiados. De acuerdo a los delegados telefónicos las consideraciones de los tercerizados referían a este

²²⁷ Como ya señalamos, estas condiciones de partida no impidieron que en algunos lugares se desarrollen en diferentes momentos y con dispar intensidad procesos de organización de base que significaron un acercamiento al sindicato (Soul y Martínez, 2009; Ynoub, 2009; Davolos 2001 a y 2011).

registro *“nosotros no sabemos si nos vuelven a contratar cuando se acabe la obra. Nunca sabemos cuánto nos dura el trabajo”, “cuando hay trabajo... hay y eso es bueno”*.

Un antecedente de estas tensiones entre unos y otros, son los hechos objetivos sucedidos en el pasado: la política compulsiva de retiros voluntarios y su sustitución por trabajadores tercerizados en las subcontratistas. En la etapa de revitalización sindical y frente a la existencia de conflictos gremiales durante 2005, las empresas vuelven a valerse de los subcontratados no organizados en esta oportunidad para mantener el servicio dando como resultado un acrecentamiento de las tensiones pre existentes entre ambos (ver también Ynoub, 2012). El álgido conflicto por los teleoperadores tercerizados (Atento) también había recreado tensiones entre los telefónicos respecto a la solidaridad hacia los tercerizados. Algunos sectores no acordaban en dedicar tiempo y esfuerzo de movilización hacia los tercerizados, ya que podía debilitarlos como organización para negociar, por ejemplo, las próximas paritarias.

El papel de la organización sindical y el de los líderes de las mismas resulta de central importancia en los procesos de formación de los trabajadores, moldeando la idea de intereses y las vías de su consecución (E.O. Wright, 2000). Estos líderes (delegados y dirigentes) no sólo comunican y coordinan la acción, sino que también proveen la necesaria motivación y ciertos mapas ideológicos que hacen más factible que ocurra un proceso de activación de la solidaridad. Autores como Hobswawn (1989) o Hyman (1991), advierten que la solidaridad resulta un proceso de esmerada construcción sobre las diferenciaciones existentes, con el objeto de redefinir intereses y forjar una identidad compartida.

Entre los trabajadores de planta fue necesario un proceso de concientización importante para solidarizarse y establecer intereses comunes con el trabajador tercerizado (los más vulnerables) y emprender acciones conjuntas. Por varios meses (de abril a noviembre, ver en la tabla nro. 3) el sindicato desplegó una estrategia de concientización sobre el significado y los efectos de esta problemática para el conjunto de los trabajadores. Esta problemática estuvo largamente invisibilizada, sin una problematización colectiva y donde las tensiones entre los grupos resultaban latentes y subterráneas.

Tabla nro. 3: Acciones y acuerdos en relación a la lucha por el tercerismo en 2006

4/4/06 → se llama a no permitir el ingreso al edificio a contratistas de Telefónica que realizan tareas correspondientes a personal convenionado
8/5/06 → llamado a que los subcontratados se organicen con los delegados de FOETRA dentro de las oficinas que toman servicios.
17/5/06 → resolución del plenario de lucha contra el tercerismo: <ul style="list-style-type: none"> • asambleas en los lugares de trabajo con lectura de documento, radio abierta y volantes en la vía pública. • movilización a Telefónica y Telecom. • denuncias a los medios y campaña de esclarecimiento del Plan Candelaria
20/9/06 → último plazo para que Telefónica y Telecom resuelvan aplicar el CCT telefónico a los contratistas (plan de lucha que comienza el 4/4/06 comunicación 599): <ul style="list-style-type: none"> • nuevas asambleas en los lugares de trabajo • denuncias ante la opinión pública del convenio firmado por los call centers en Córdoba y el Sindicato de Comercio
22/9/06 → continúa plan de lucha por el tercerismo: <ul style="list-style-type: none"> • paro 25/9: no se realizará ninguna tarea vinculada con trabajos correspondientes a contratistas • asambleas generales en los edificios todos los días con trabajadores contratados y de planta para generar solidaridad.
3/10/06 → convocatoria a todos los subcontratados de Telefónica y Telecom a registrarse para hacer los reclamos de incorporación al CCT (empadronamiento): <ul style="list-style-type: none"> • denuncias de amenazas de las contratistas contra los trabajadores por el empadronamiento.
10/10/06 → concentración: llamado a todos los subcontratados y trabajadores de planta de Telefónica y Telecom
13/10/06 → contratados: <ul style="list-style-type: none"> • continuar con las medidas de lucha • quite de colaboración y trabajo a reglamento • paro y movilización en fecha a proponer
18/10/06 → estado de asamblea permanente en Telefónica por el impedimento de ingreso de trabajadores de planta por luchar por el trabajo en negro
25/10/06 → se ratifica el estado de asamblea permanente en Telefónica <ul style="list-style-type: none"> • se extiende la medida a Telecom • se faculta a FATEL para tomar medidas de orden nacional
2/11/06 → se <u>acuerda con Telecom</u> . Se <u>impone a Telefónica</u> por resolución del MTSS: <ul style="list-style-type: none"> • retrotraer al estado de cosas anterior al conflicto • dejar sin efecto sanciones o desvinculaciones • pagar el aumento a terceros • derecho de afiliación a FOETRA • <u>se fija 12 meses para discutir el convenio colectivo de actividad de las telecomunicaciones</u> • creación de una comisión de seguimiento • FATEL resuelve levantar medidas en el orden nacional por el acuerdo alcanzado

Fuente: Elaboración propia en base a los comunicados y resoluciones de FOETRA

Los factores a los que se ha hecho referencia en este acápite resultan desde el punto de vista sindical obstáculos a superar para poder lograr un desarrollo o continuación en el tiempo de las prácticas gremiales en esos lugares de trabajo. Pero si bien se advierten los costes para el sindicato para insertarse en estos segmentos, existen otros incentivos que refuerzan una estrategia inclusiva. Los trabajadores tercerizados constituyen una porción significativa en relación a los trabajadores totales que conforman la actividad (aunque su peso es difícil de estimar con certeza²²⁸). La disputa por obtener el apoyo y la representación de los mismos implica incrementar el número de afiliados y por tanto los recursos. Esto último resulta también un incentivo para los sindicatos que han sido beneficiados con la representación de los tercerizados con el apoyo de las patronales (Comercio y Construcción).

2.3 CONCLUSIONES DE LA ETAPA POST CONVERTIBILIDAD

Diversas coyunturas históricas tienden a bloquear o contrariamente generan condiciones para la conversión de una situación de explotación o injusticia en un conflicto colectivamente organizado. La dinámica del mercado laboral y el contexto político institucional resultan fundamentales en las explicaciones y otorgan parámetros generales para caracterizar la acción gremial.

En este sentido, la revitalización del sindicalismo resultó una de las características de la etapa de la post convertibilidad. En ese marco, es preciso considerar que este retorno del sindicalismo clásico seguirá portando algunas importantes limitaciones. Las mismas derivan del acotamiento de las negociaciones sólo a una parte de la clase trabajadora teniendo en cuenta que aproximadamente un tercio de los trabajadores seguirán por fuera de la registración durante la etapa. También entre los trabajadores tercerizados este avance tendrá un impacto diferencial aunque los mismos estén formalizados, dadas las diferencias resultantes de la aplicación de distintos convenios entre trabajadores tercerizados y los contratados por la empresa principal, y dadas las diferentes prácticas de los sindicatos en relación a las posibilidades de representación de los trabajadores tercerizados.

²²⁸ Según fuentes entrevistadas se estima que en los años donde fue eje de los conflictos la lucha por el tercerismo, entre el 50% y el 60% de los trabajadores de las telefónicas se encontraban por fuera de las empresas matrices y por tanto por fuera del convenio telefónico. Ello surge de contabilizar a los trabajadores tercerizados en call centers y en tareas técnicas de obra vinculadas a la red, sumados a los empleados de la telefonía celular.

Dado el peso que tienen los sindicatos por rama para definir su accionar, es relevante tener en cuenta otros factores que inciden en las formas específicas que toma la acción colectiva en el período y explican la heterogeneidad de estrategias y prácticas entre sindicatos²²⁹.

Los trabajadores telefónicos forman parte en la fase de la post convertibilidad de uno de los sectores más estratégicos y dinámicos de la economía, y por tanto con mayor capacidad relativa de negociación. El sindicato logra, en los primeros años, condiciones objetivas muy beneficiosas para sus representados en términos de salarios y condiciones de trabajo posicionándose como un sector que marcó pautas de referencia para otros sectores laborales. La dinámica y los motivos de negociaciones y conflictos que se siguieron desarrollando en los años posteriores, lo posicionaron como un sindicato con representatividad en relación a sus bases (lógica A en nuestra definición).

Siendo el sector telefónico uno de los sectores que sufrieron con más virulencia los procesos de sustitución de trabajadores propios por trabajadores subcontractados en terceras empresas en la década anterior, resulta central en esta etapa interrogarnos además por sus prácticas en tanto solidaridad con esos segmentos más precarizados que quedaron por fuera de su representación.

De acuerdo a la evidencia empírica recolectada y analizada en esta direccionalidad (lógica B en nuestra definición), se concluye que el sindicato FOETRA, mostró una propensión a articular las demandas de sus representados con las de los segmentos laborales tercerizados. La cantidad e intensidad de los conflictos entre 2003 y 2008 llevados adelante por este sindicato cuyas demandas estaban dirigidas hacia los segmentos tercerizados, resultó comparable con los conflictos que involucraron exclusivamente a los trabajadores bajo el convenio colectivo. Este registro nos llevó a conceptualizar la estrategia del sindicato como *inclusiva*. Esta estrategia da cuenta del rol que jugó la organización instalando y moldeando el significado de la tercerización dentro de un horizonte o mapa ideológico que logra activar acciones solidarias y de apoyo mutuo entre los trabajadores telefónicos y los diferentes segmentos de trabajadores subcontractados. La adopción de esta estrategia inclusiva puede asimilarse a lo que también se denomina como desarrollo del poder asociativo (EO Wright, 2000) definido por la capacidad de desarrollar una cierta cohesión interna o solidaridad entre grupos de trabajadores. Este desarrollo sindical se enmarca en una política gremial que viene desde la recuperación del sindicato en 1997 basada en la representatividad y democracia en los lugares de trabajo y en

²²⁹ Los sindicatos han actuado de barrera de la precarización vía la tercerización, y en ocasiones legitimando o ignorando estos procesos. Para profundizar en la heterogeneidad de estrategias ver Etchemendy coord., 2018.

diferentes instancias como las asambleas y plenarios de delegados, privilegiando valores sociales y políticos por sobre las motivaciones más individualistas y adhesiones instrumentales.

En cuanto a los resultados de las acciones producto de esta estrategia *inclusiva* podemos advertir que significaron avances importantes como la incorporación de subcontratados como trabajadores telefónicos y su inclusión al convenio colectivo. De esta forma, las luchas entabladas por el sindicato permitieron que un número de trabajadores subcontratados experimentaran el pasaje hacia puestos estables, con posibilidades de una carrera y avances en el pago.

La acción sindical durante el periodo -sobre todo entre los años 2004 y 2007- dio como resultado una amortiguación de los avances de la subcontratación y también un achicamiento en las brechas salariales existentes entre grupos de trabajadores. De acuerdo a los datos proporcionados por O'Farrell para años recientes el rango de esta brecha oscila entre 35% a 53% de acuerdo al lugar de la cadena de subcontratación, frente a brechas que no bajaban del 40% y ascendían al 55% en épocas previas según datos propios (ver tablas 1 y 2). Estas brechas posicionan a un porcentaje de trabajadores tercerizados en la actualidad por debajo del salario mínimo vital y móvil, y se relacionan no solo con el salario básico sino con otras bonificaciones y compensaciones como antigüedad, horas extras y en el caso de quienes se encuentran bajo convenio de UOCRA sin aguinaldo, ni indemnización en caso de despido. Pero a pesar del freno opuesto por la acción colectiva, los procesos de tercerización laboral siguen su curso y persisten importantes desigualdades.

Uno de los puntos de disputa refiere a establecer entre las empresas telefónicas, los otros sindicatos intervinientes y el Estado (a través del Ministerio de Trabajo) los ámbitos de representación. Son justamente los límites que definen a la actividad los que están en disputa, a partir de la restricción que impuso el proceso privatizador. En la medida que el convenio colectivo y la representación sindical sigan restringiéndose a las dos empresas matrices de la telefonía fija, la mayor parte de los trabajadores de las Telecomunicaciones sigue quedando afuera de los beneficios obtenidos por este sindicato. El convenio de la actividad que propone impulsar el sindicato es parte de esta disputa. Con esta disputa también se articula la reivindicación por un escalafón que permita que los puestos sujetos a mayores niveles de rotación dadas sus bajas condiciones puedan ser la puerta de entrada a una carrera interna en las empresas, lo que allanaría además los obstáculos al fortalecimiento sindical y la continuidad de la actividad gremial en el tiempo.

Pero es importante subrayar que la estrategia sindical analizada no sólo asumió las reivindicaciones directas surgidas desde los lugares de trabajo atinentes a las brechas salariales y de condiciones laborales entre los trabajadores de la actividad, sino que avanzó sobre otras reivindicaciones que tienen incidencia en las políticas macro y sobre el conjunto de los trabajadores (como la ley del teleoperador y ciertas líneas de políticas surgidas del congreso de las telecomunicaciones). En esta misma direccionalidad operaría un cambio en la regulación estatal sobre estos procesos, donde actualmente la ley sólo opera y se restringe a las consecuencias ex post cuando se incumplen los contratos por parte de las contratistas y subcontratistas²³⁰.

El análisis efectuado refuerza la hipótesis de que uno de los sentidos de los procesos de tercerización, desde el punto de vista de las empresas, no es sólo generar mecanismos que habiliten y recreen la desigualdad entre segmentos de la fuerza de trabajo para abaratar costos y asegurar la ganancia empresaria. Además de este objetivo económico, resulta un objetivo político de esta estrategia debilitar los activos organizacionales de los trabajadores que se constituyen en obstáculos a la discrecionalidad de las patronales en la toma de decisiones. La fragmentación de los colectivos laborales y de sus formas de organización y representación resultan condicionantes importantes para que se efectivice el conflicto.

²³⁰ En 2010, inmediatamente después de la muerte de Mariano Ferreyra -trabajador ferroviario tercerizado asesinado en una protesta gremial- se impulsa el primer proyecto para regular y limitar los efectos precarizadores de la tercerización laboral. Con fuerte oposición de la Unión Industrial (UIA) el mismo fue impulsado por Héctor Recalde y Julio Piumato y solo conseguirá el dictamen favorable de la comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados. La novedad del proyecto era que equiparaba, para los tercerizados, salarios y convenios más favorables en la actividad cuando se trataba de labores de empresas contratistas en el local de la empresa principal. En 2012, la Comisión de Legislación del Trabajo vuelve a dar dictamen a un proyecto que profundizaba la responsabilidad de la empresa principal presentado por los diputados Facundo Moyano, Héctor Recalde y Julio Piumato. Ninguno de estos proyectos sobre limitación de la tercerización se convertirá en ley. Finalmente, en 2015 se promueve otro proyecto de ley desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve una regulación de los procesos que no se limite a una responsabilidad ex post frente a los incumplimientos de las contratistas. Este proyecto no llegó a presentarse en el Congreso antes de diciembre de 2015, cuando culmina el periodo institucional del gobierno que lo impulsaba.

Parte IV Conclusiones

La tesis examina las características que asume la tercerización en dos etapas político económicas diferentes. A pesar de los cambios de escenario y del ciclo económico, la práctica de la tercerización laboral y sus consecuencias precarizantes persistieron, pero su avance tomó distintas formas. Durante la etapa de la post convertibilidad, si bien cambia la correlación de fuerzas, no se registraron cambios regulatorios para controlar los efectos de la tercerización y el fenómeno siguió desarrollándose en un marco laxo favorable al accionar de las empresas. Sin embargo, en algunas ramas de actividad como la que la tesis estudia, se produjeron instancias y espacios de negociación novedosos entre capital y trabajo que intentaron superar por parte del accionar sindical las respuestas más defensivas frente al crecimiento persistente del fenómeno.

A lo largo de los capítulos que componen esta tesis se examinaron los debates que exploran las características de la tercerización laboral, su impacto en la fuerza de trabajo y su relación con los determinantes de la desigualdad en los mercados laborales. La segunda parte del trabajo reconstruye la génesis y desarrollo de los procesos de tercerización laboral en el área de las Telecomunicaciones en Argentina identificando cambios y continuidades en su lógica en el más largo plazo.

La tercerización produce una ruptura de la relación bilateral de subordinación que resultó la forma predominante de organización de las relaciones laborales en el capitalismo. Actividades que en etapas anteriores se realizaban bajo responsabilidad directa de una empresa, comienzan a ser intermediadas por un tercero. A este tercero -o cuarto en la intermediación- se delegan ciertas actividades o partes del proceso productivo que pueden ser deslocalizadas hacia otros espacios físicos de trabajo. La mediación entre el empleador principal y el colectivo de trabajadores empaña los límites clásicos de la definición del trabajo asalariado y por tanto de las relaciones laborales predominantes sobre las que se edificó el andamiaje institucional desde la etapa de la industrialización. Se abren así espacios grises para la regulación y avanzan formas fraudulentas que encubren la relación de subordinación y difuminan la responsabilidad de la empresa principal, que es la que controla la totalidad del proceso que se despliega a través de lo que puede constituirse en una cadena de subcontrataciones.

Estos procesos de intermediación permiten a las empresas evadir normas de protecciones laboral y conquistas laborales plasmadas en los convenios colectivos de trabajo. Así, las empresas principales desplazan una parte de la plantilla de trabajadores directos hacia convenios colectivos con peores condiciones laborales y representaciones gremiales con menor poder de negociación o directamente hacen uso de trabajadores de la economía subterránea sin representación gremial.

El uso intensivo de la subcontratación laboral precariza a los trabajadores tercerizados respecto al empleo estándar²³¹ que gozan los trabajadores de las empresas principales²³². Los niveles salariales, la duración de la jornada de trabajo, la estabilidad, las condiciones de seguridad, higiene y prevención de accidentes, los ritmos de trabajo, los sistemas de promoción, presentan un elevado grado de heterogeneidad entre unos y otros y se van degradando en los estamentos de la subcontratación cuanto más se alejan de la empresa principal.

Los procesos de tercerización del trabajo se han ido masificando en las últimas décadas a nivel mundial (Rubery 2018, Standing 2014, Perez Sainz 2014, Iranzo y Leite 2006, entre otros). Existen antecedentes de la presencia de estas formas a lo largo de la historia; sin embargo, su expansión como estrategia recurrente por parte de las empresas resulta un hecho inédito presente en una amplia gama de experiencias en el mercado laboral. La evidencia empírica también muestra que la tercerización no se limita a tareas complementarias o altamente especializadas, sino que se extiende a actividades que definen al propio núcleo de la rama o industria. Por otra parte, son las fracciones de capital más concentrada las controlantes del proceso y las beneficiadas por la implementación del mecanismo de intermediación.

Por tanto, la tercerización laboral no resulta una estrategia marginal del capital sino que está instalada en el corazón del sistema capitalista. ¿Con qué factores se asocia su avance en la fase actual del desarrollo capitalista y cuáles son los efectos en los trabajadores? ¿Cuáles son las formas de conexión entre los distintos eslabones de generación y apropiación de rentas y beneficios?

La tesis consta de cuatro grandes apartados. La primera y segunda parte de la tesis revisa un conjunto de paradigmas con el objetivo de identificar la incidencia de este mecanismo en la

²³¹ El empleo estándar se caracteriza por ser de tiempo completo, por tiempo indeterminado, para un solo e identificable empleador, concretado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social (ver Rubery, 1978 Rodgers, 1989 y 1991; Feldman y Galin, 1990)

²³² Las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes suelen estar sobrerrepresentados en estos grupos.

dinámica del mercado laboral y su impacto sobre los trabajadores y sus formas de organización. De esta forma se retoman una serie de postulaciones que relacionan las formas de absorción de la mano de obra con la generación de desigualdades en los mecanismos de asignación y determinación de las recompensas laborales (salariales, de estabilidad, posibilidades de promoción, etc.) que dan como resultado una diferenciación en el estatus social de los trabajadores.

El primer capítulo de la segunda parte examina las teorías iniciales llegando hasta las más recientes que discuten la persistencia de la desigualdad, las formas de la precariedad laboral y la discriminación de trato en el mercado de trabajo. Estas perspectivas ponen en cuestión el énfasis de las explicaciones provenientes de la economía ortodoxa en la conducta instrumental del individuo independientemente de los otros individuos y de las instituciones. Las mismas plantean la naturaleza segmentada del mercado laboral que obstaculiza la fluidez entre esos segmentos. Las formas del control patronal para hacer frente a la sindicalización de la fuerza de trabajo y la extensión de la conflictividad sindical, las formas o decisiones empresarias para esquivar regulaciones o para bajar riesgos y enfrentar las consecuencias de la competencia globalizada inciden en el origen de estas divisiones en el funcionamiento del mercado laboral.

El segundo capítulo da cuenta de las diferentes visiones sobre el modelo de desarrollo, la absorción laboral y las formas de la tercerización para América Latina. En la región, y desde el inicio de los procesos de industrialización, se generaron porciones significativas de población bajo formas de vinculación al mercado de trabajo diferentes a la relación salarial típica o estándar. La pregunta que va a recorrer las discusiones es si estas inserciones no típicas constituían formas transitorias que se subsumirían en el transcurso del desarrollo del capitalismo latinoamericano o si se trataba de un problema estructural ligado a la característica de sus aparatos productivos para generar empleo formal y estándar.

La permanencia de estas poblaciones en el tiempo al margen de los ciclos del capital y sus momentos de expansión y de retracción abre tempranamente la discusión acerca de los puentes que se establecen entre estos diferentes segmentos del mercado de trabajo en los distintos momentos históricos, y su relación con las necesidades estratégicas del capital más concentrado.

Finalmente, el tercer capítulo de esta parte de la tesis analiza la especificidad del mercado de trabajo argentino desde el proceso de asalarización masivo durante la industrialización hasta la actualidad, donde una de sus características relevantes a lo largo de la historia será la persistencia de un entramado sindical significativo y con alto grado de incorporación a la comunidad política nacional.

La tercera parte de la tesis, desarrolla el estudio de las Telecomunicaciones para el caso argentino. El estudio se propone identificar transformaciones y continuidades en los procesos de tercerización durante la etapa de la convertibilidad y en la etapa de la post convertibilidad. El momento del ciclo económico, el desempeño del mercado laboral y los excedentes de fuerza de trabajo con el que funciona, las pautas de intervención estatal, las historias de organización y sindicalización del colectivo resultan variables significativas que operan como condicionantes. Las características de la rama de actividad y el nivel micro de implementación de estrategias y decisiones agrega contornos propios al desarrollo de la problemática.

Como primera conclusión y advertencia del estudio es importante remarcar que no todos los empleos bajo el régimen de subcontratación son necesariamente precarios con garantías de seguridad y condiciones laborales erosionadas, ya que pueden existir subcontrataciones que proporcionen salarios decentes, seguridad en el trabajo, voz a los trabajadores y perspectivas profesionales²³³. Sin embargo, la forma de la tercerización laboral predominante es la tercerización precarizante²³⁴. Su extensión está asociada a acciones tendientes a reducir costos y compromisos con la fuerza laboral empleada colocando a los trabajadores en una posición de control más subordinada. Su resultado son contratos inestables, condiciones laborales por fuera de las regulaciones y de las normas acordadas en las negociaciones colectivas.

La subcontratación aprovecha y se alimenta de las desigualdades de otros desenlaces históricos, pero además genera nuevas diferenciaciones como producto de su funcionamiento. La diferencia en los mecanismos de determinación salarial y de otras condiciones laborales entre los trabajadores propios y los subcontratados complejiza la tradicional segmentación entre trabajadores formales e informales sobre las que se centró la discusión sobre la precariedad en la región.

En segundo lugar, no hay que asimilar el trabajo subcontratado con trabajo informal. No todo trabajo subcontratado es trabajo informal. Informalidad y tercerización comparten rasgos comunes, pero no son procesos homologables. Las diferenciaciones entre propios y terceros se da también entre trabajadores registrados.

²³³ De La Garza (2012) distingue ambas formas como subcontratación upgrading y downgrading relacionadas con el concepto de empresa red, cadena de valor, clúster y distrito industrial.

²³⁴ Rubery (2018) lo denomina "trabajo subcontratado basado en costos".

Para el caso de las Telecomunicaciones, por ejemplo, si bien el uso de la tercerización fue persistente tanto en la etapa de la convertibilidad como en la etapa de la post convertibilidad, la recurrencia al trabajo no registrado ante la seguridad social varió significativamente entre ambas etapas, disminuyendo notablemente en esta actividad en la post convertibilidad²³⁵.

En la historia de América Latina la precariedad estuvo sobre todo asociada a la informalidad laboral. Las precisiones efectuadas por Portes hacia los años ochenta fueron relevantes para re conceptualizar esta noción al poner el foco en los mecanismos de conexión “encubiertos” entre el sector formal y el informal. De esta manera, el sector informal pasa a ser postulado como una característica del desarrollo capitalista latinoamericano moderno, y no un indicador de atraso o de residuos de modos antiguos destinados a desaparecer.

Sin embargo, lo propio de la tercerización no es la división dicotómica entre formal e informal, sino que este mecanismo produce divisiones más complejas. Más que una dicotomía lo específico de la tercerización es la existencia de un continuum en la erosión de garantías y derechos de los trabajadores involucrados en la cadena de subcontratación. Por tanto, lo que supone la tercerización es la no existencia de reglas únicas para todos los trabajadores de una actividad, pero estas diferenciaciones asumen un carácter cambiante y con contornos móviles y reversibles. La subcontratación genera procesos de precariedad donde las desigualdades se expresan en una gama de derechos más limitada en unos respecto a otros (Standing, 2014). La informalidad, o economía subterránea, constituye el eslabón más débil de la cadena.

Por tanto, para comprender este proceso de degradación y pérdida de derechos adquiridos, los términos “exclusión social” y “marginación” no resultan útiles. Las formas que asume la precariedad no deben homologarse con las poblaciones que están expulsadas de las formas principales, ni a aquellas que están en los márgenes del sistema.

La evidencia presentada para el estudio de caso abona claramente la perspectiva que formalización y precarización laboral no resultan términos del todo opuestos.

En tercer lugar, la hegemonía del empleo asalariado estándar nunca resultó una experiencia generalizada (universal) ni uniformada. El peso de las posiciones laborales diferentes al empleo asalariado protegido fue muy disímil entre sociedades. Para América Latina -con diferencias importantes entre países- el peso y persistencia de estas posiciones resulta una problemática antigua que surge con el propio proceso de industrialización. En los países altamente

²³⁵ El mayor uso del trabajo no registrado durante la etapa de la convertibilidad recayó sobre trabajadores inmigrantes para el caso de los trabajos técnicos de plantel exterior.

desarrollados de Europa, estos procesos son analizados como parte de la nueva cuestión social durante los años ochenta y noventa, a partir de lo que acontece con aquellos sectores previamente integrados que sufren procesos de desestabilización de la condición salarial sin precedentes respecto al pasado. Con eje en la exclusión social se intenta dotar de sentido a estos procesos, dando lugar a nuevos debates en torno al diseño de políticas públicas para hacer frente a la crisis de la sociedad salarial (Paugam 1997; Castel 1991, 1996; Rosanvallon, 1995)²³⁶.

En cuarto lugar, la subcontratación produce una articulación que pone el acento en la existencia de puentes entre los fragmentos más débiles del mercado laboral con el capital más dinámico o concentrado²³⁷. Pero el mecanismo de sumisión aparece oculto o desdibujado. La transferencia de responsabilidades y riesgos hacia los eslabones más débiles de la cadena es la que permite a las empresas principales o matrices funcionar con mayores grados de flexibilidad en la toma de decisiones para ajustar sus plantillas. Este mecanismo permite a las empresas adecuarse más fácilmente a las fluctuaciones del mercado reduciendo los costos de contratación y despido del personal. La compra y venta de fuerza de trabajo pasa a ser sustituida por la compra y venta de productos del trabajo.

Por tanto, resultan aquí los trabajadores más vulnerables de las cadenas de subcontratación los más expuestos al desempleo al funcionar en forma cíclica con los momentos de crisis de las economías. Esta forma de funcionamiento de los eslabones más precarizados de la subcontratación difiere del funcionamiento contra cíclico teorizado en la acepción original de la OIT y CEPAL para las unidades informales sin articulación directa con los sectores dinámicos, las que fueron caracterizadas como refugio de mano de obra frente a los momentos de crisis de la economía y el empleo²³⁸.

En quinto lugar, la precariedad económica tiene consecuencias políticas al agregar mayor debilidad al sector del trabajo (Standing, 2014; Fernández-Albertos, 2018). La segmentación de trato entre los propios y los subcontratados tiende a crear condiciones objetivas para el

²³⁶ A fines del siglo XX, José Nun (2000) plantea que el concepto de exclusión que había llegado en los últimos años a América Latina desde Europa, retomaba temas que ya se había planteado el debate sobre marginalidad económica a fines de los años sesenta.

²³⁷ Lomnitz (1978), señaló tempranamente la existencia de diversos mecanismos de articulación entre actividades informales y empresas del sector moderno a partir de un estudio de caso en México.

²³⁸ De acuerdo a Portes y Walton (1981), los bienes y servicios suministrados por los productores informales indirectamente reducen los costos de consumo de los trabajadores que trabajan en la economía formal contribuyendo de este modo a los costos de las empresas formales.

debilitamiento de los trabajadores como actor colectivo. En contextos favorables a su accionar las empresas hacen uso de la subcontratación para fragmentar y transformar los colectivos laborales altamente protegidos y sindicalizados.

Los trabajadores tercerizados enfrentan dificultades o barreras importantes en cuanto al ejercicio del derecho de sindicalización. El estudio de caso desarrollado demuestra que los trabajadores en empresas subcontratistas tienen menores garantías y soportes para el pleno ejercicio de la representación sindical en los lugares de trabajo y de la negociación colectiva, mecanismos claves para hacer valer los derechos laborales.

El resultado es una representación nula, limitada o incluso el surgimiento de varias representaciones sindicales con poco poder de negociación y defensa de los derechos de los trabajadores en las empresas subcontratadas. A medida que se va descendiendo en la cadena de subcontratación, el desarrollo del sistema de relaciones laborales es más escaso, y menores los niveles de organización y afiliación sindical más bajos. En las empresas subcontratadas y en las empresas de menor tamaño en general, resulta una característica extendida la menor presencia sindical y menores tasas de afiliación que en las de mayor tamaño ²³⁹, condiciones que expresan mayor debilidad para la acción colectiva frente a las prerrogativas del empresariado.

En el estudio sobre las Telecomunicaciones, los sindicatos de la Construcción y de Comercio y sus respectivos convenios colectivos, en comparación con el sindicato principal de la actividad (FOETRA), resultan un ejemplo en este sentido. A su vez, la introducción de nuevos sindicatos en competencia con el sindicato principal de la actividad es parte de las estrategias para evitar la implantación de sindicatos con mayor participación y autoridad en sus bases.

En ocasiones, como también se verifica en el estudio de caso, los trabajadores subcontratados intentan conformar sindicatos propios pero los mismos suelen no alcanzar demasiada fortaleza, fundamentalmente cuando se trata de trabajadores que pueden ser fácilmente sustituidos por otros trabajadores.

Frente a la pervivencia de un modelo sindical con gran capacidad de adaptación a los cambios económicos, políticos e incluso a las tensiones surgidas en el interior de la estructura sindical a lo largo de su historia, la tercerización resulta una vía alternativa a la preocupación empresarial por el control del conflicto.

²³⁹ Ver Waddington y Kerr, 2002; Marshall y Groisman, 2005; Trajtemberg, 2012.

En sexto lugar, es posible pensar que el conjunto de diferenciaciones que se producen entre los subcontratados y los directos podría funcionar como barrera para el desarrollo de identidades y solidaridades compartidas²⁴⁰. Muchas interpretaciones dan como un hecho que los intereses y por tanto la solidaridad entre los trabajadores de las empresas principales y los tercerizados está obturada, dado que los primeros sienten a los segundos como un riesgo a su situación más estable y asegurada. Pero si bien existen elementos objetivos de la existencia de mayores dificultades para visibilizar intereses compartidos en el corto plazo -como son las diferencias de poder y estatus entre grupos, la segregación grupal que establece límites intergrupales definidos²⁴¹-, en ocasiones puede sobreestimarse en los análisis esta dificultad. Es decir, la percepción sobre la división de intereses podría no oponerse lo suficiente y configurarse campos de posibilidades de desarrollo de solidaridades compartidas. De esta forma, es importante analizar en cada caso la potencialidad de desarrollar una cierta cohesión interna o solidaridad entre grupos de trabajadores²⁴².

De acuerdo con Dubet (2015) luchar por la igualdad de condiciones exige la preexistencia de una solidaridad elemental que requiere que uno pueda ponerse en el lugar de los otros, especialmente de aquellos menos favorecidos. El caso de los telefónicos resulta un ejemplo interesante para explorar el rol de los activistas gremiales en la construcción de estas percepciones. En este nivel de análisis el estudio de caso que propone la tesis realiza un aporte relevante al explorar lo ocurrido con el trabajo gremial en los lugares de trabajo y la constitución de experiencias de resistencia articuladas entre propios y subcontratados. Propiciar desde el sindicato principal de la actividad la renovación de las modalidades y de los objetivos de la acción colectiva abrió nuevas potencialidades. Los planes de lucha contra la subcontratación de los años 2006 y 2007 para el caso de los operadores de plantel externo y las luchas entabladas conjuntamente por los teleoperadores de Atento, resultan ejemplos elocuentes en esta direccionalidad. La búsqueda de problemas interconectados para todos los grupos de la fuerza

²⁴⁰ Pérez Sainz (2014) hace referencia a que la subcontratación oscurece el campo del conflicto y la explotación que lo sustenta.

²⁴¹ La diferenciación realizada entre los trabajadores propios y subcontratados que realizan la misma tarea como “los trabajadores” por un lado y por otro lado “los tiracables o los tiraladrillos” diferenciando a estos últimos de quienes integran “la familia telefónica” da muestras de ello.

²⁴² De acuerdo a la conceptualización de E. O. Wright (2000), este proceso hace referencia al desarrollo del poder asociativo.

de trabajo condujo a nuevas interpretaciones, prácticas y acciones solidarias entre los trabajadores propios y los terceros.

En séptimo lugar y en relación con el punto anterior, el estudio define la estrategia del sindicato principal de la actividad FOETRA como de tipo inclusiva, en un escenario donde las posturas sindicales frente a la tercerización no fueron homogéneas²⁴³.

La estrategia de FOETRA tendió a extender sus reivindicaciones hacia los sectores tercerizados por fuera del convenio colectivo y con menores capacidades de presionar frente a la patronal. Esta estrategia se define como inclusiva en contraposición a una estrategia corporativa definida por acciones sindicales que tienden a favorecer las protecciones y conquistas centradas en aquellos que ya constituyen su base de representación, siendo indiferentes a las consecuencias que sufren los tercerizados.

De acuerdo a la cuantificación y cualificación de la evidencia empírica analizada en relación a las acciones, negociaciones y resultados de la acción sindical, se concluye la importancia de la acción colectiva sindical en la dinámica que finalmente adoptan los procesos. En este caso, el sindicato FOETRA llevó adelante una estrategia de tipo inclusiva que tuvo por objetivo interponer ciertos frenos a la estrategia empresarial de precarización vía la subcontratación.

La acción sindical abrió importantes vías de movilidad de trabajadores de las empresas subcontratistas a conformar parte de la planta principal y/o a ser parte del convenio colectivo de los trabajadores telefónicos o de convenios de actividad diferenciados, pero bajo el paraguas de FOETRA. Por tanto, existió una reversión parcial de los efectos precarizantes, aunque persiste la no igualdad de normas para trabajadores similares que efectúan tareas similares en la actividad.

Finalmente, podemos concluir que el recurso de la subcontratación y tercerización laboral pareciera consolidarse si observamos la evidencia que nos entrega el estudio de caso para las telecomunicaciones. El crecimiento del empleo por fuera de las empresas principales y los porcentajes de empleo subcontratado que tendieron a mantenerse a lo largo de las dos etapas estudiadas son indicadores en esta direccionalidad. En el avance hacia la hiper conectividad, las fronteras de esta industria se ampliaron y redefinieron incorporando novedosos negocios y extendiendo sus fronteras por fuera de las empresas principales que son las que poseen el

²⁴³ Durante la etapa también existieron posicionamientos sindicales que tendieron a legitimar las estrategias empresarias de tercerización. Un ejemplo elocuente de ello -pero no el único- fue la Unión Ferroviaria.

convenio colectivo con mejores condiciones salariales y laborales. A lo largo del estudio se fueron reseñando las distintas respuestas y herramientas de negociación (el escalafón ligado a la capacitación y los cambios tecnológicos, el convenio colectivo de actividad, la incorporación de trabajadores al convenio colectivo telefónico) que fue desplegando el sindicato -con distinto grado de éxito- para disputar el control de la fuerza de trabajo.

Para terminar, es posible distinguir tres tipos de brechas entre los trabajadores propios y los terceros que incluyen: brechas en el cumplimiento de derechos laborales (brechas y salarios mínimos, pago a destajo o por productividad, seguridad laboral y tiempo de trabajo, normas de seguridad e higiene en el trabajo), brechas en la protección social (diferencias en la protección de la salud, sistemas de licencias, beneficios y recompensas no pecuniarios), en la representación (tipo de cobertura de negociación colectiva, acceso a la información, derecho de representación gremial en el lugar de trabajo).

Los efectos de la tercerización reflejan una re mercantilización de la fuerza de trabajo que favorece a las grandes empresas o de capital más concentrado que abandonan los compromisos del bienestar. Se abren una serie de desafíos relativos al cierre de brechas y diferenciaciones de trato entre trabajadores de una misma actividad. La regulación específica y la identificación del empleador responsable, promover mayores obligaciones para los empleadores para extender y promover la protección del empleo en una variedad más amplia de formas de empleo, avanzar hacia derechos más amplios para la protección social que no dependen del estatus laboral y sus formas híbridas resultan algunas de las vías posibles para la discusión²⁴⁴.

²⁴⁴ En esta última dirección se dirigen numerosas iniciativas en las economías en desarrollo para extender la protección social no contributiva e igualar derechos desligándolos del estatus de empleo. Si bien estas iniciativas como la Asignación Universal por Hijo para La Protección Social en Argentina, significaron un salto cualitativo en la protección social existen algunas diferencias de trato entre la cobertura contributiva y la no contributiva (ver UNICEF Cetrangolo y Curcio, coordinadores, 2017). De todas formas, la política social debe entenderse como un complemento y no un sustituto, de las obligaciones patronales y de las regulaciones laborales.

BIBLIOGRAFIA

- ABELES, M. (1999) El proceso de privatizaciones en la Argentina de los noventa. ¿Reforma estructural o consolidación hegemónica? *Época. Revista argentina de economía política*, **1(1)**, 89-115.
- ADELANTADO, J (2017) Reestructuración de los Estados del Bienestar. ¿Hacia un cambio de paradigma?: *Documentos de Trabajo*, **97**, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires.
- AGLIETTA, M. y ORLEAN, A. (1982). *La violencia de la moneda*. Ediciones PMF/Edit. Siglo XXI, edición en español, México
- ALONSO, G. (1998) Democracia y reformas: las tensiones entre decretismo y deliberación. El caso de la reforma previsional argentina. *Desarrollo Económico* **150 (38)**
- ALZÚA, M. L. (2008) *Are informal workers secondary workers?: Evidence for Argentina* (No. 73). Documento de Trabajo CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata
- ANXO, D., BOSCH, G. y RUBERY, J. (Eds.) (2010) *The welfare state and life transitions: a European perspective*. Edward Elgar Publishing.
- ANXO, D. y BOULIN, J. Y. (2005). *Working Time Options over the Life Course: Changing Social Security Structure*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland,.
- ARIAS FEIJOÓ, J. (2008) *El proceso de toma de decisión de las políticas sociales de la emergencia en la Argentina, 2002-2003. El Programa Jefes de Hogar como caso de estudio*. Tesis de Maestría en Administración y Políticas Públicas. Universidad de San Andrés, Buenos Aires (Inédita)
- ARUGUETE, N. y DUARTE, M. (2005) *Las estrategias sindicales de los trabajadores telefónicos: las distintas lógicas de la acción colectiva*. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades”. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Junio 2005.
- ATZENI, M. Y GHIGLIANI, P. (2008) *Nature and limits of trade unions’ mobilizations in contemporary Argentina*. Labour Again Publications. IISG, Amsterdam.
- AZPIAZU, D., BASUALDO, E. y KHAVISSE, M. (1986). *El nuevo poder económico en la Argentina de los años ochenta*. Ed Siglo XXI, Buenos Aires
- AZPIAZU, D. y SCHORR, M. (2001). Desnaturalización de la regulación pública y ganancias extraordinarias. *Revista realidad económica* **184**, 16.
- AZPIAZU, D. y SCHORR, M. (2010) *Hecho en Argentina: industria y economía, 1976-2007*. Siglo XXI Editores Buenos Aires
- BAIN, P. y TAYLOR P. (2000) Entrapped by the Electronic Panopticon? Worker Resistance in the Call Centre. *New Technology, Work and Employment* **15 (1)**.
- BASUALDO, E. (1994) El impacto económico y social de las privatizaciones. *Realidad Económica* **123**, Buenos Aires.

- BASUALDO, E., AZPIAZU, D *et al.* (2002) *El proceso de privatización en la Argentina: la renegociación con las empresas privatizadas—revisión contractual y supresión de privilegios y de rentas extraordinarias.* Área de Economía y Tecnología de la FLACSO, Sede Argentina, Buenos Aires, **42**.
- BASUALDO, E. (2006) *Estudios de historia económica argentina: desde mediados del siglo XX a la actualidad.* FLACSO.
- BASUALDO, V. (2010) Avances y desafíos de la clase trabajadora en la pos convertibilidad, 2003-2010". Documento del Centro de Estudios Legales y Sociales. Disponible en: http://www.cels.org.ar/common/documentos/Basualdo_Avances.pdf. Consultado diciembre 2014.
- BASUALDO, V. (2012) Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007. En: D. AZPIAZU, M. SCHORR y V. BASUALDO *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina.* Ed.Cara o Ceca, Buenos Aires
- BASUALDO, V, ESPONDA, A, MORALES, D y GIANIBELLI, G (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual.* Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes- Página 12. Buenos Aires.
- BASUALDO, V. Y MORALES, D (comp.) (2014) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina.* Siglo XXI, Buenos Aires,
- BATTISTINI, O. (2010) *La subcontratación en Argentina.* Imprimac, Buenos Aires,
- BECCARIA, L. A. (1991) Distribución del ingreso en la Argentina: Explorando lo sucedido desde mediados de los setenta. *Desarrollo económico*, 319-338.
- BECCARIA, L. y GROISMAN, F. (2008) Informalidad y pobreza en Argentina: una relación compleja. En: BECCARIA, L. y GROISMAN, F. (eds.) *Argentina desigual.* UNGS, Buenos Aires,
- BECCARIA, L. y López, N. (1994) Reconversión productiva y empleo en Argentina. *Estudios del trabajo*, 7, 26-35.
- BECCARIA, L. y Maurizio, R. (2012) Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en Argentina 1990-2010. *Desarrollo Económico: Revista de Ciencias Sociales*, 205-228.
- BECKER, G (1964) *Human Capital.* Columbia University Press, Nueva York
- BENERIA, L. y ROLDÁN, M. (1992) *Las encrucijadas de clase y género. trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México.* Ed. Fondo de Cultura Económico, México.
- BERTRANOU, F. M., CASANOVA, L., JIMENEZ, M., y JIMENEZ, M. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina.* OIT.
- BORDERÍAS, C. (2008) Género y políticas del trabajo en la España contemporánea, 1836-1936. *Cuadernos de historia contemporánea*, **30**, 434-436
- BOYER, R. (2006) Employment and decent work in the era of flexicurity. DESA Working Paper No. 32 ST/ESA/2006/DWP/32_ Disponible en: <http://www.pse.ens.fr/document/wp200621.pdf> [consultado mayo de 2009].
- BOWLES S. y GINTIS H. (1976) *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life.* Basic Books, New York.

- BOWLES S. y GINTIS H. (1983) *El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista*. En: TOHARIA, L. (comp.). *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Alianza Editorial, Madrid.
- BRAVERMAN, H. (1974) *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo, Buenos Aires
- BREEN, R. y ROTTMAN, D. (1995) Class analysis and class theory. *Sociology* vol. 29, no 3, 453-473.
- BUROWAY. M. (1979) *El consentimiento en la producción los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid
- CAMARERO, H. (2000). De la estructura a la experiencia. Las ciencias sociales y sus visiones sobre la clase obrera argentina (1955-1969). En: *De la revolución libertadora al menemismo. Historia social y política argentina*, 31-69.
- CANITROT, A. (1980) La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976. *Desarrollo económico*, 453-475.
- CAPECCHI, V. (1989) The informal economy and the development of flexible specialization in Emilia-Romagna. En: *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*. 189-215. John Hopkins U.P, Baltimore.
- CARTAYA, V. (1987) El confuso mundo del sector informal. *Nueva sociedad*, **90**, 76-88.
- CASTEL, R. (1991) Los desafiliados. Precariedad del trabajo y vulnerabilidad relacional. *Revista Topía*, **1(3)**, 28-35.
- CASTEL, R. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Barcelona
- CASTEL, R. (2004) Encuadre de la exclusión. En: *La Exclusión: bordeando sus Fronteras: Definiciones y Matices*, 55-86, Gedisa, España
- CELANI, M. (1998) Determinantes de la inversión en telecomunicaciones en Argentina. *Centro de Estudios Económicos* **18**
- CELS (2004): Plan Jefes y Jefas. ¿Derecho social o beneficio sin derecho?, Bs. As., CELS
- CORIAT, B. (1990) *El taller y el robot*. Siglo XXI, México.
- CORIAT, B. (1993) *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI, Madrid.
- CORTÉS, F. (2006) Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social. *Papeles de población*, **12(47)**, 71-84.
- CORTÉS, R. (1994) Regulación institucional y relación asalariada en el mercado urbano de trabajo. *Realidad Económica*, **121**, Bs. As.
- CORTÉS, R. (2013) Políticas laborales y transferencias de ingresos: ¿estrategias complementarias. *Voces del Fénix*, **5**, 44-51.
- CORTÉS, R., y KESSLER, G. (2013) Miradas sobre la cuestión social en la Argentina democrática (1983-2013). *Cuestiones de sociología*, **9**, 33-55.

- CORTÉS, R. y MARSHALL, A (1991) Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. Argentina 1890-1990. *Revista Estudios del Trabajo*, **1**, 21-46.
- CHUMBITA, H. (1993) Aplicabilidad del modelo de calidad total a la administración del Estado. Serie I. Desarrollo Institucional y Reforma del Estado, Documento, (43).
- DAHRENDORF, R. (1983) *Society and Democracy in Germany* (New York, 1967). Core terms of use, available at <https://www.cambridge.org/core/terms>. [https://doi.org/10.1017 S, 275](https://doi.org/10.1017/S.275).
- DAVOLOS, P. et al. (1989) *Cambios en la estructura industrial y su impacto sobre el empleo (1973-1984)*. Informe de Beca de Investigación, Instituto de Sociología, U.B.A.
- DAVOLOS P. (1993) *La Problemática Alimentaria en Argentina. Estudio de caso del Complejo Avícola*. Informe Final CONICET - CEA (Centro de Altos Estudios de la Universidad de Buenos Aires), Mimeo.
- DAVOLOS, P. (1998) *Trayectorias laborales en un contexto de amplio desempleo. Estudio de caso de los retiros voluntarios de las empresas telefónicas*. Tesis de maestría IDAES/UNSAM, Buenos Aires (Inédita)
- DAVOLOS, P. (2001^a) Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario. *Estudios del Trabajo*, **21**, 69-94.
- DAVOLOS, P. (2001^b). La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión? En: *La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos*. (CIFARELLI, V. y MARTÍNEZ, O. comp.) Cuadernos del TEL, Buenos Aires:
- DÁVOLOS, P. (2009) *Las estrategias sindicales frente a los trabajadores tercerizados en un contexto de crecimiento: un estudio de caso*. Ponencia presentada en el 9° Congreso de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- DAVOLOS, P. (2011) Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina. *Estudios Sociológicos*, Vol. XXIX, N° 86, 603-627.
- DÁVOLOS, P. (2013) La Asignación Universal por Hijo desde la perspectiva de los hogares perceptores. Novedades y continuidades. *Estudios del Trabajo*, **45**, 5-34.
- DAVOLOS, P. y PERELMAN, L. (2004) *Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas*. Labour Again, Amsterdam Disponible en http://www.iisg.nl/labouragain/documents/davolos_perelman.pdf
- DAVOLOS, P. y PERELMAN, L. (2005) *Generaciones gremiales: aspectos de la identidad gremial entre trabajadores metalúrgicos*. En Actas 7° Congreso ASET, Buenos Aires.
- DEJOURS, C. (1990) *Trabajo y desgaste mental* Editorial Humanitas, Buenos Aires
- DE SOTO, H. (1987) *El otro sendero: la revolución informal*. Editorial La Oveja Negra, Bogotá.
- DE LA GARZA, E. (2006) *Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina*. En DE LA GARZA TOLEDO, E. (comp.) Tratado Latinoamericano de Sociología, 2006, Universidad Autónoma Metropolitana, México
- DE LA GARZA, E. (2012) *La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*. En CELIS, J.C. (coord.), La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales (pp. 15-38). CLACSO, Medellín.

- DEL BONO, A. (2001) Sobre robots humanos y teleoperadores/as. EL caso de Telefónica de España SA. *Estudios del Trabajo*, **21**, 34-67
- DEL BONO, A. (2014) *La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente*. En:
- BASUALDO, V. y MORALES, D. (coord.) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI, Buenos Aires.
- DEL BONO, A. (2006) *Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios: Sentidos y transformaciones del trabajo*. CEIL-PIETTE-Conicet.
- DEL BONO, A. y BULLONI YAQUINTA, MN. (2008) Experiencias laborales juveniles: Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina. En: *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (10), 1.
- DE POLAVIEJA, J. G. (2001) ¿Qué es el voto de clase? Los mecanismos del voto de clase en España. *Zona Abierta*, **96**, 173-214.
- DI TELLA, T. S. (1965) Populismo y reforma en América Latina. *Desarrollo Económico*, Vol 4, N° 16, 391-425.
- DOERINGER, P. y PIORE M.J (1971) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid, 1985.
- DOMBOIS, R. (1997) *Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo. Modernización Industrial: Empresas y Trabajadores*. 443-524, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá,
- DOYON, L. M. (1975) El crecimiento sindical bajo el peronismo. *Desarrollo Económico*, **15(57)**, 151-161.
- DOYON, L. (1984) La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955. *Desarrollo Económico*, **24(94)**, 203-234.
- DUBET, F. (2015) *¿Por qué preferimos la desigualdad? :(aunque digamos lo contrario)*. Siglo XXI Ed, Buenos Aires
- EDWARDS, R. (1979) *Contested Terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. Basic Books, Nueva York.
- EDWARDS, R. (1983) *Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo*. En TOHARIA, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.
- ERMIDA URIARTE, O. y COLOTUZZO, N. (2009) *Descentralización, tercerización, subcontratación*. OIT, Lima.
- ERMIDA URIARTE, O. y ORSATTI, A. (2011) *Outsourcing/Tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones*. En DEAN, M. y RODRÍGUEZ, L. *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), México.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990) The three political economies of the welfare state. *International Journal of Sociology*, **20(3)**, 92-123.

- ESPING-ANDERSEN, G. (2000) *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- ESPONDA, M. y BASUALDO, V. (2014) *Tercerización: aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina*. Informe de Investigación. Área de Economía y Tecnología de FLACSO-Argentina
- ETCHEMENDY, S. (2001) Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica. *Desarrollo Económico*, **40 (160)**, 675-706.
- ETCHEMENDY, S. (2004) Represión, Exclusión e Inclusión: Relaciones Gobierno -Sindicatos y Modelos de Reforma Laboral en Economías Liberalizadas. *Revista SAAP: Sociedad Argentina de Análisis Político*, **2(1)**, 135-164.
- ETCHEMENDY, S. (2008) ¿Izquierda de actores o de política social? El dilema del progresismo en América Latina. *Revista Umbrales*, **5**, 103-112.
- ETCHEMENDY, S. (2011) El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. En: *Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. OIT. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_221533/lang--es/index.htm Consultado marzo 2015.
- ETCHEMENDY, S. (coord.) (2018) *La tercerización laboral en la Argentina Diagnóstico y estrategias sindicales*. Ed Biblos, Buenos Aires
- ETCHEMENDY, S. y BERINS COLLIER, R. (2008) Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista Post-data*, **13**. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-96012008000100007&script=sci_arttext. Consultado: Enero 2014.
- ETCHEMENDY, S y PERELMAN, L (2018) Medición y explicación general de los niveles de precarización laboral via tercerización en Argentina. En: *La Tercerización Laboral en Argentina. Diagnóstico y Estrategias sindicales* (ETCHEMENDY, S coord.). Ed Biblos, Buenos Aires
- FELDMAN, S. y GALÍN, P. (1990) Nota introductoria. En: *La precarización del empleo en la Argentina*, 9-17. CEAL-OIT-CLACSO, Buenos Aires
- FERNÁNDEZ-ALBERTOS, J. (2018) *Antisistema: Desigualdad económica y precariado político*. Los Libros de la Catarata, Madrid
- FERNÁNDEZ-HUERGA, E. (2010) La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, **69(273)**, 115-150.
- FITOUSSI, JP. y ROSANVALLON, P. (1997) *La nueva era de las desigualdades*. Manantial, Buenos Aires
- FORCINITO, K. (2001) La política de liberalización del mercado argentino de telecomunicaciones: ¿introducción de competencia o consolidación de posiciones dominantes? En: *El oligopolio telefónico argentino frente a la liberalización del mercado*. Universidad Nacional de Quilmes Ediciones, Buenos Aires, Argentina.

- FREYSSINET, J. (1990) *La gestion de l'emploi par les firmes: typologies et modèles*. Documento de Trabajo 90-02 Institute Research Economic And Social IRES, Francia.
- GALÍN, P. (1986) Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, **85**, 30-38.
- GARCÍA de FANELLI, A.M (1990) *Empleo femenino, tecnología y logro ocupacional en la Empresa Argentina de Telecomunicaciones*. CEDES, Bs. As.
- GARAY, C. (2009) Associational linkages to labor unions and political parties. En: *Reorganizing popular politics: Participation and the new interest regime in Latin America*, 260-90. Pennsylvania State University Press, Pa.
- GARRO, S. (2008) Call center y trabajo decente en Argentina: más allá de la protección social. Ponencia presentada y el VI Congreso Regional de las Américas 2008, Buenos Aires Argentina
- GERCHUNOFF P. y TORRE J.C(1996)La política de liberalización económica en la administración de Menem. *Desarrollo Económico* N° 143. Buenos Aires.
- GERMANI, G. (1962) Clases populares y democracia representativa en América Latina. *Desarrollo Económico*, **2 (2)**, 23-43.
- GIANIBELLI G. (2014) Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho. En: *La Tercerización Laboral. Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. (BASUALDO, V. y MORALES, D. coords) SXXI Buenos Aires
- GHIGLIANI P., GRIGERA J. y SCHNEIDER A. (2012) Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Año 17, **27**
- GINTIS, H. (1976) The nature of labor exchange and the theory of capitalist production. *Review of Radical Political Economics*, **8(2)**, 36-54.
- GOLBERT, L. (2004) *¿Derecho a la inclusión o paz social? Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados*. CEPAL. División de Desarrollo Social
- GOLDTHORPE, J. H. (1995) The service class revisited. En: *Social change and the middle classes*, 313-329. UCL Press, Londres.
- GORDON, D., EDWARDS, R. y REICH, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- GORDON, D. M. (1972) *Theories of poverty and underemployment: Orthodox, radical, and dual labor market perspectives*. Heath, Lexington, Mass
- GOULDNER, A. (1978) *La dialéctica de la ideología y la tecnología: los orígenes, la gramática y el futuro de la ideología*. Alianza editorial. Madrid
- HART, K (1970) Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning *Journal of Development Studies*, **6**, 104-120 Frank Cass Ltd., Londres.
- HOBBSBAWM, E. J. (1989) *Politics for a Rational Left: Political Writings 1977-88*. Verso Books, Londres
- HYMAN, R. (1975) *Industrial relations: A marxist introduction*. Macmillan Londres
- HYMAN, R. (1991) *Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral*. En CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (comp.) El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.

- HYMAN, R. (2004) An emerging agenda for trade unions. *Labour and globalisation: Results and prospects*, 19-33. Munck, R. Liverpool University Press
- HUMPHRIES, J. (1981) Protective legislation, the capitalist state, and working-class men: the case of the 1842 Mines Regulation Act. *Feminist Review*, **7(1)**, 1-33.
- HUSSMANN, R. (2004) *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Policy Integration Department, Bureau of Statistics, International Labour Office.
- IRANZO, C. y RICHTER J. (2012) Las implicaciones de la subcontratación laboral. En: La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. (CELIS OSPINA, J.C coord.) 41-68, CLACSO, ENS Colombia.
- IRANZO, C. y DE PAULA LEITE, M. (2006) La subcontratación laboral en América Latina. En: *Teorías sociales y estudios del trabajo*. (DE LA GARZA, E. coord.) Anthropos. México D.F
- JAMES, D. (1981) Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico* **21(83)**, Buenos Aires
- JAMES, D. (1988) *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires
- JELIN, E. y TORRE J.C. (1982) Los nuevos trabajadores en América Latina. Una reflexión sobre las tesis de la aristocracia obrera. *Desarrollo Económico* **85**, 3-23. Buenos Aires
- JELIN, E. (1978) *La mujer y el mercado de trabajo urbano* (Vol. 1). Centro de Estudios de Estado y Sociedad. Buenos Aires
- JELIN, E. (2003) La escala de acción de los movimientos sociales. En: *Más allá de la nación: las escalas múltiples de los movimientos sociales*. 25-59. Libros del Zorzal., Buenos Aires
- JELIN, E. (2014) Desigualdades de clase, género y etnicidad/raza: realidades históricas, aproximaciones analíticas. *Revista Ensamble* AÑO I N° 1 11-36 primavera 2014 dossier, Buenos Aires
- JELIN, E. y FEIJOÓ, M. (1980) Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires. *Estudios CEDES* vol. 3, N° 8/9
- KESSLER, G. (2015) *Controversias sobre la desigualdad: Argentina, 2003-2013*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires
- KLACHKO, P. (2002) La conflictividad social en la Argentina de los '90: el caso de las localidades petroleras de Cutral C6 y Plaza Huincul (1996-1997). En: Crisis y conflicto en el capitalismo latinoamericano: lecturas políticas. (LEVY, B. comp.) CLACSO, Buenos Aires.
- KOSACOFF, B., y LÓPEZ, A. (1998) *Los cambios organizacionales y tecnológicos en las pequeñas y medianas empresas: repensando el estilo de desarrollo argentino*. CEPAL, Oficina Buenos Aires
- KORPI, W. (1978) *The working class in Welfare capitalism*. Routledge and Kegan Paul, Londres
- KOTZ, D. (1990) A comparative analysis of the theory of regulation and the social structure of accumulation theory. *Science and Society*, **54**
- LASCANO, V., VOCOS, F., y MARTÍNEZ, O. (2001) La tarea de los operadores telefónico y sus condiciones de trabajo en las empresas concesionarias de la ex Entel. En: *La otra cara*

- de las telecomunicaciones. *La situación de los trabajadores telefónicos*, (CIFARELLI, V. y MARTÍNEZ, O. comp.) 33-64. Cuadernos del TEL, Buenos Aires
- LETCHER, H. (2018) *La tercerización en el sector de telecomunicaciones durante la postconvertibilidad. El caso de Telefónica de Argentina (2002-2016)* Tesis para optar por el grado académico de Magister en Economía Política con mención en Economía Argentina (Inédito) FLACSO, Buenos Aires
- LEVITSKY, S. (2003) *Transforming labor-based parties in Latin America: Argentine Peronism in comparative perspective*. Cambridge University Press.
- LINDENBOIM (2015) Las trampas del crecimiento argentino en las últimas décadas. Buscando claves interpretativas. En: *Hora de Balance: Proceso de Acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina 2002-2014* (LINDENBOIM, J. & SALVIA, A. coord.) EUDEBA, Buenos Aires.
- LIPIETZ, A. (1993) The local and the global: regional individuality or interregionalism? *Transactions of the Institute of British Geographers*, 8-18.
- LIPIETZ, A. (1997) El mundo del postfordismo. *Ensayos de economía*, 7(12), 11-52.
- LLACH, J. J. (1978). Estructura ocupacional y dinámica del empleo en la Argentina: sus peculiaridades. 1947-1970. *Desarrollo Económico*, 17, 539-591.
- LISDERO, P. (2009) Visibilidad y conflicto. Algunas imágenes de las organizaciones de trabajadores de Call Centers en Córdoba. *Boletín Electrónico Onteaiken*, 7.
- LLOBET I ABIZANDA, Montserrat 2018 La dependència de decisió de les dones, disponible en <http://www.redrentabasica.org/rb/firma/montserrat-llobet-i-abizanda/>
- LODOLA, G. (2005). Protesta popular y redes clientelares en la Argentina: El reparto federal del Plan Trabajar. *Desarrollo económico*, 44(176), 515-536.
- LOCKWOOD, D. (1964). *Social integration and system integration*. En: *Explorations in Social Change*. (ZOLLSCHAN, G. K. y HIRSCH, H. W. editores) 244–257 Houghton Mifflin, Boston.
- LOMNITZ, L. (1978) *Networks and Marginality: Life in a Mexican Shantytown*. Academic Press, New York
- LO VUOLO, R. (2010). Las perspectivas de ingreso ciudadano en América Latina. Un análisis en base al ‘Programa Bolsa Familia’ de Brasil ya la ‘Asignación Universal por Hijo para Protección Social’ de Argentina. *Documento de trabajo*, 76.
- LO VUOLO, R. (2016). Los programas de transferencias monetarias condicionadas en América Latina y las perspectivas de la renta básica o ingreso ciudadano: un análisis en base a los programas "Bolsa familia" de Brasil y "Asignación universal por hijo para protección social". *Revista internacional de pensamiento político*, 6, 193-222.
- MARSHALL, A. (1978). *El mercado de trabajo en el capitalismo periférico. El caso de Argentina*, Buenos Aires: CLACSO-PISPAL.
- MARSHALL, A. (1979). Notas sobre la determinación del salario. *Desarrollo Económico*, 377-392.
- MARSHALL, A. (1997) *State labour market intervention in Argentina, Chile and Uruguay: Common model, different versions*. ILO.
- MARSHALL, A., y GROISMAN, F. (2005) Afiliación sindical en la Argentina: Incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001. *Estudios del Trabajo*, 29, 15-40.

- MARSHALL, A. y PERELMAN, L. (2004) Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Revista estudios sociológicos*, **65**, **22(2)**, 409-434. Mexico.
- MARSHALL, A., y PERELMAN, L. (2008) Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 3-30.
- MARSHALL, A., y PERELMAN, L. (2013) El empleo industrial: balance de una década (2003-2012). IDES *Serie documentos para discusión*, **9**.
- MARX, K. (1976) *El Capital*. Siglo XXI, España.
- MARX, K. (1971) *Elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política (Grundrisse) 1857-1858*. Siglo XXI, Buenos Aires
- MAURIZIO, R. (2017) Cuando el trabajo no alcanza: el fenómeno del trabajador pobre. *Alquimias Económicas*, mayo 2017
- MILMANDA, B. y BENES, E. (2010) Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: el caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007). *Revista SAAP: Sociedad Argentina de Análisis Político*, **4(2)**, 227-258.
- MONTES CATO, J. (2002) De la fortaleza colectiva a la debilidad negociada. Evolución de la negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones. *Rev. Ceil-Piette Informe de investigación*, **12**.
- MORALES, D. y GIANIBELLI, G. (2015) La estructura normativa que regula la tercerización: recorrido histórico y propuestas de re-regulación. En: *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual* (BASUALDO, V., ESPONDA, A., GIANIBELLI, G. y MORALES, D.) FLACSO-CELS- UNQUI- Pagina12
- MURILLO, M.V. (1997) La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico* N° **147** Vol. **37**
- MURILLO, M. V. (2000). Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina. *Desarrollo Económico*, **40** 179-212.
- MURMIS, M. (1969). Tipos de marginalidad y posición en el proceso productivo. *Revista latinoamericana de sociología*, **2**, 413-21.
- NAIR CALVO, D. (1999). Organización política auto-referenciada en sectores populares. El caso de la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/levy/07calvo.pdf>
- NOLAN P. y EDWARDS P. (1984) Homogenise, divide and rule: an essay on "Segmented Work, Divided Workers". *Cambridge Journal of Economics* **8**, 197- 215.
- NUN, José (1989) *Crisis económica y despidos en masa*. Editorial Legasa, Buenos Aires.
- NUN, J. (1987). Vaivenes de un régimen social de acumulación en decadencia. En: *Ensayos sobre la Transición Democrática en la Argentina* (NUN, J. y PORTANTIERO, C. comp.). *Puntosur, Buenos Aires*
- NUN, J. (2000) *Marginalidad y exclusión social*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- NUN, J., MURMIS, M. y MARÍN, J.C. (1968) "La marginalidad en América Latina. Informe preliminar". Documento de Trabajo. Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella. Centro de Investigaciones Sociales.

- O'FARRELL, J. (2018) Telecomunicaciones: tercerización en los sectores de telefonía y televisión. En: *La tercerización laboral en Argentina. Diagnóstico y Estrategias Sindicales*. (ETCHEMENDY, S., coord.) Ed Biblos, Buenos Aires.
- OIT- PREALC (1978). Sector Informal. Funcionamiento y Políticas. Santiago de Chile. PREALC.
- PALOMINO, H. (2008) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19.
- PALOMINO, H. (2005) Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. En: Nueva Historia Argentina. Tomo X Dictadura y Democracia, cap. VII, (SURIANO, J. Dir.) 377- 442. Sudamericana, Buenos Aires.
- PALOMINO, H. (1987). *Cambios ocupacionales y sociales en Argentina: 1947-1985* (Vol. 88). Centro de Investigaciones Sociales sobre el Estado y la Administración (CISEA).
- PALOMINO, H. y DALLE, P. (2012) El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011. *Revista de trabajo*, 8(10), 205-224.
- PALOMINO, H y SENÉN GONZÁLEZ, C. (1995) Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales. *Revista Relaciones*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- PALOMINO, H. Y TRAJTEMBERG, D. (2006) Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de trabajo*, 2(3)
- PARAMIO, L. (1998) Estado de Bienestar y ciudadanía. Estado de bienestar: perspectivas y límites, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, Serie Estudios 3. MTEySS , Buenos Aires:
- PAUGAM, S. (1997). *Les salariés de la précarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, París.
- PÉREZ SÁINZ, J.P. (1995) *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*. FLACSO - Guatemala, Nueva Sociedad.
- PEREZ SÁINZ, J. P. (2014) *Mercados y bárbaros: la persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Costa Rica.
- PERLMAN, J. E. (1979). *The myth of marginality: Urban poverty and politics in Rio de Janeiro*. University of California Press, Berkeley
- PICCHIO, A. (2005). La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida. En: *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*, 17-34. Icaria, Barcelona.
- PICCHIO, A. (1994) El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En: *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. 451-490. Icaria, Barcelona.
- PIERBATTISTI, D. (2006). *La privatización de ENTel y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina, 1990-2001*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- PHILIPP, E., CON, M., y SALVIA, A. (2001) La economía laboral en los noventa. Ejercicios de desagregación y agregación. Ponencia Congreso ASET, agosto de 2001, Buenos aires

- PINTO, A. (1970) Naturaleza e implicaciones de la "heterogeneidad estructural" de la América Latina. *El trimestre económico*, 37(145 (1)), 83-100.
- PIORE, M. (1983) Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En: *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. (TOHARÍA, L. comp.) 193–221. Alianza Editorial, Madrid,
- PIORE, M. (1983) El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. (TOHARÍA, L. comp.) 223–254. Alianza Editorial, Madrid.
- PIORE, M. J., y SABEL, C. (1984) *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. Basic Books, New York.
- PORTES, A., y WALTON, J. (1981) Unequal exchange and the urban informal sector. *Labor, Class, and the International System*, 67-106.
- PORTES, A y BENTON, L. (1984) Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación. *Estudios Sociológicos*. 5 (13), México.
- PORTES, A (1995) *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. FLACSO, México
- PRIES, L. (2000) Teoría sociológica del mercado de trabajo. En: *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (DE LA GARZA TOLEDO, E. comp.) FCE, México.
- QUIJANO, A. (1970) *Polo marginal y mano de obra marginal*. CEPAL, Santiago de Chile.
- RANIS, P. (1995) *Class, democracy, and labor in contemporary Argentina*. North Atlantic Books. Nueva York
- RAVENTÓS, D. (1999) *El derecho a la existencia: la propuesta del subsidio universal garantizado*. Ariel, Barcelona.
- RAVENTÓS, D. (2007) *Basic income. The Material Conditions of Freedom*. Pluto Press, Londres.
- RACZYNSKI, D. (1977) *El sector informal urbano: controversias e interrogantes* (Vol. 13). Corporación de Investigaciones Económicas para Latinoamérica.
- RODGERS, G. (1989) Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En: *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (RODGERS G. y RODGERS J. editores). International Labour Organization, Geneva
- RODRÍGUEZ MIGLIO, M. (2015) El proceso (fragmentado) de trabajo en el sector telecomunicaciones. Ponencia Congreso de Estudios del Trabajo ASET, agosto de 2015, Buenos Aires.
- RODRÍGUEZ MIGLIO, M. (2016) Auge económico y conflictividad laboral en las telecomunicaciones argentinas: un análisis de los determinantes de la protesta laboral en el sector durante la posconvertibilidad. *Izquierdas*, 30, 288-307.
- ROSANVALLON, P. (1995) *La nueva cuestión social: repensar el Estado providencia*. Ediciones Manantial, Buenos Aires
- RUBERY, J. (1978) Structured labour markets, worker organisation and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, 2 (1), 17–36.

- RUBERY, J. (1987) Flexibility of Labour Costs in Non-Union Firms. En: *Flexibility in Labour Markets* (TARLING, R., editor), 59-83. Academic Press, London.
- RUBERY, J. y WILKINSON, F. (1981) Outwork and segmented labour markets. En: *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. (WILKINSON, F. (editor). 115–132. Academic Press, Londres.
- RUBERY, J. y WILKINSON, F. (editores) (1994) *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, Nueva York.
- RUBERY, J. (2006). *Segmentation theory thirty years on*. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- RUBERY, J. (Ed.). (2010). *Women and Recession (Routledge Revivals)*. Routledge.
- RUBERY, J. (2015) Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, **37(6)**, 633-644.
- RUBERY, J., GRIMSHAW, D., JOHNSON, M. y KEIZER, A. (2016) Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. A European Commission project (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities VP/2014/004, Industrial Relations & Social Dialogue
- RUBERY, J., GRIMSHAW, D., KEIZER, A., y JOHNSON, M. (2018) Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work. *Work, Employment and Society*, **32(3)**, 509-527.
- RUSSELL, B. (2008) Unions in the Information Economy: Info-service Work and Organizing in Australian Call Centres. *Journal of Industrial Relations* Industrial Relations Society of Australia SAGE Publications Ltd, 285–303
- SABA, A. (1997). *El modelo italiano: La especialización flexible y los distritos industriales*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.
- SALVIA, A. (2005). Crisis del empleo y nueva marginalidad: el papel de las economías de la pobreza en tiempos de cambio social. En *Los Nuevos Rostros de la Marginalidad*. Editorial BIBLOS Buenos Aires, Argentina.
- SALVIA, A., FRAGUGLIA, L., y METLIKA, U. (2006) ¿Disipación del desempleo o espejismos de la Argentina postdevaluación? *Laboratorio/n line*, **1(19)**, 1-1.
- SALVIA, A., y GUTIÉRREZ AGEITOS, P. (2013) La estructura social del trabajo en Argentina en el cambio de siglo: cuando lo nuevo no termina de nacer. *Papeles de población*, **19(76)**, 163-200.
- SALVIA, A.; STEFANI, F. y COMAS, G. (2007) Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la argentina de la post devaluación. En: *IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población*. Asociación de Estudios de Población de la Argentina.
- SALVIA, A. y VERA, J. (2012) Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010). *Estudios del Trabajo* **41**, 21-51.
- SANTOS, P. (2001) Ese idiota útil: una experiencia de organización desde abajo en condiciones desfavorables. En: *La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos* (CIFARELLI V. y MARTÍNEZ O. comp.). 33-64 Cuadernos del TEL, Buenos Aires
- SENÉN GONZÁLEZ, C. (2000) *Relaciones laborales en empresas de servicios*

- publicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y Agua y Saneamiento (1990-1998)*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/02/2000senengonzalez.pdf>
- SENEN GONZÁLEZ, C. (2011) La revitalización sindical en Argentina durante los Kirchner. *Trabajo y Sindicatos durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*, **5(8)**, 39.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., y DEL BONO, A. (2013) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Universidad Nacional de La Matanza. Prometeo. Buenos Aires.
- SENÉN GONZÁLEZ Y GARRÓ, S. (2007) Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, **13(19)**, 145-171.
- SENÉN GONZALEZ, C. y HAIDAR, J. (2009) Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2da época, **22**, 5-31.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., y HAIDAR, J. (2014) Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del CENDES*, **31(87)**, 107-125.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., y ORSATTI, A. (2002) Confrontando los retos sociales y laborales de la privatización: Las empresas multinacionales del sector de telecomunicaciones durante los años noventa. *Documento de Trabajo*, **90**.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. y WALTER, J. (comp.) (1998) *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina*. INIDET Eudeba, Buenos Aires.
- SENGENBERGER, W. (1988) *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España
- SILVER, B. (2003) *Forces of Labor*. Cambridge University Press.
- SILVER, B. (2005) *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1880*. Akal, Madrid.
- SCHMUKLER, B. (1979) Relaciones actuales de producción en industrias tradicionales argentinas. En: *El Subempleo en América Latina*. (TOKMAN V. E y KLEIN, E. (comp), El Cid Editor. Buenos Aires.
- SØRENSEN, A. y TUMA, N. (1981) *Labor market structures and job mobility*. Ed. D. J. Treiman, R. V. Robinson.
- SORENSEN, A. B. (2000) Toward a sounder basis for class analysis. *American Journal of Sociology*, **105(6)**, 1523.
- SOUL, J. y MARTÍNEZ, O. (2009) Las luchas del movimiento obrero contra las estrategias empresarias de división y precarización de los trabajadores. Documentos del TEL, disponible en <http://www.tel.org.ar/spip/download/precarizacionjsom.pdf>
- SPALTENBERG, R. (2000). Cambio y continuidad en el conflicto laboral. Un análisis sectorial. *Trabajo presentado en el seminario organizado por el PSEI-IDES, Buenos Aires*.
- STANDING, G. (1989) Global feminization through flexible labor. *World development*, **17(7)**, 1077-1095.

- STANDING, G. (2011) Responding to the crisis: economic stabilisation grants. *Policy & Politics*, **39(1)**, 9-25.
- STANDING, G. (2014) Por qué el precariado no es un «concepto espurio». *Sociología del trabajo*, **82**, 7-15.
- STANDING, G. (2017) *Basic income: and how we can make it happen*. Penguin UK.
- SVAMPA, M. (2000). Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal. *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, 121-150.
- SVAMPA, M., y PEREYRA, S. (2003) *Entre la ruta y el barrio: la experiencia de las organizaciones piqueteras*. Biblos, Buenos Aires.
- TAGLIACOZZO, Alejandro (2014) Legislación laboral y convenios telefónicos: organización y acción sindical. En: *Telefónicos: Formación para la Acción. Conocimiento colectivo, imaginación y futuro de los trabajadores en nuestra Argentina actual*. FOETRA Buenos Aires. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/150319_FOETRA_Telefonicos.pdf Consultado: Marzo 2015.
- TEUBAL, M. (1975) Estimaciones del "excedente financiero" del sector agropecuario argentino. *Desarrollo Económico*, **14(56)**, 677-697.
- TEUBAL, M.; GIARRACCA, N. y PASTORE, R. (1995) *Globalización y expansión agroindustrial*. Corregidor, Buenos Aires
- THOMPSON, E.P. (1979) *Tradición, revuelta y consciencia de clase*. Ed. Crítica, Grijalbo, Barcelona.
- THOMPSON, E. P. (1963) *The making of the British working class*. Pantheon, New York.
- TOHARIA, L. (compilación e introducción) (1983) *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid
- TOKMAN, V. (2000) El sector informal pos reforma económica. En: *Informalidad y exclusión social*. (CARPIO, J., KLEIN, E. y NOVACOVSKY, I., comp.) OIT; SIEMPRO; Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires:
- TOKMAN, V. E. (2011). Employment: The dominance of the informal economy. En: *The Oxford Handbook of Latin American Economics*. Oxford University Press, UK.
- TORRE, J. C. (2003) Los huérfanos de la política de partidos Sobre los alcances y la naturaleza de la crisis de representación partidaria. *Desarrollo económico*, **168** 647-665.
- TOURAINÉ, A., DURAND-PRINBORGNE, C., DURAND, C., PÉCAUT, D., y WILLENER, A. (1965). *Workers' attitudes to technical change: an integrated survey of research*. (Vol. 2). OECD.
- THOMPSON E. (1963) *La formación de la clase obrera en Inglaterra* Ed. Josep Fontana. Londres
- THOMPSON, E. P. (1979) *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la Sociedad preindustrial*. Crítica, Barcelona.
- TORRADO, S. (1992) *Estructura social de la Argentina: 1945-83*. Ediciones De la Flor, Buenos Aires.
- TORRE, J.C. (2006) *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Siglo XXI, Buenos Aires.

- TORRE, J.C. (2004) *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976.*: Siglo XXI de Argentina Eds, Buenos Aires.
- TORRE, J. C. (1990) *La Vieja Guardia Sindical y Perón, Sobre los Orígenes del Peronismo.* Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- TORRE, J.C. (1983) *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976.* (No. 32 (82) (091)). Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- TRAJTEMBERG, D. (2012). Cambio de época: de la regulación individual a la determinación colectiva de los salarios. *Ponencia presentada en VII Jornadas de Sociología de la UNLP – 5, 6 y 7 de diciembre 2012*
- UNICEF – FCE/UBA – CEDLAS/UNLP (2018) Análisis y propuestas de mejoras para ampliar la protección de ingresos monetarios a través de la Asignación Universal por Hijo. (CETRANGOLO, O. y CURCIO, J. coordinadores)
- URBIZTONDO, S. (1999). Las telecomunicaciones en la Argentina: aspectos salientes de la experiencia reciente y perspectivas futuras. .En: *Sociedad de la Información: un análisis de las telecomunicaciones.* Informe de Coyuntura, **82**. 57-79 Centro de Estudios Bonaerense, La Plata.
- VAN PARIJS, P. (1996) *Libertad real para todos: qué puede justificar al capitalismo (si hay algo que pueda hacerlo).* Paidós, Barcelona.
- VERA, J. (2013) Informalidad y segmentación laboral desde la perspectiva estructuralista: una aplicación para la argentina (1992-2010). *Laboratorio*, (25).
- WACQUANT, L. (2000). The new ‘peculiar institution’: On the prison as surrogate ghetto. *Theoretical criminology*, **4(3)**, 377-389.
- WALTER, Jorge (2003) Privatización de las telecomunicaciones y relaciones laborales en América Latina. Ponencia en 6to Congreso de ASET Buenos Aires 13 -16 Agosto 2003
- WADDINGTON, J., y KERR, A. (2002) Unions fit for young workers? *Industrial Relations Journal*, **33(4)**, 298-315.
- WEFFORT, F. C. (1972) *Los sindicatos en la política.* Univ. Nac. de la Plata.
- Wilson, D. (1996) Metaphors, growth coalition discourses and black poverty neighborhoods in a US city. *Antipode*, **28(1)**, 72-96.
- WOLANSKI, S. (2015) *Construir el sindicato. Trabajo militante y generaciones activistas en el Sindicato Telefónico de Buenos Aires.* Tesis doctoral. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Disponible en: <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/6026>
- WOLANSKI, S. (2016) Las nuevas generaciones del sindicalismo.
- Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina. CLACSO - Grupo Editor Universitario Buenos Aires.
- WRIGHT, E. O. (1997) Rethinking, once again, the concept of class structure. *Reworking class*, 41-72.
- WRIGHT, E. O. (2000) *Class counts - student edition.* Cambridge University Press.
- WRIGHT, E. O. y BUROWAY, M. (2001) Sociological marxism. En: *Handbook of Sociological Theory.* 459-486. Springer, Boston, MA.
- YNOUB, E. (2009) Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos grupos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de

Telecomunicaciones (1990-2006). Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. (inédita)

YNOUB, E. (2010) Trayectorias laborales, ¿individuales? Una aproximación teórica a nuevas formas de sociabilidad en el desarrollo del trabajo tercerizado. Ponencia presentada en *VI Congreso de ALAST*, 20 - 23 de abril, México D.F

FUENTES DOCUMENTALES

- Convenios Colectivos de Trabajo y Normativas Legales:
 1. Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 567/03 entre Telecom y FOETRA
 2. Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 547/03 entre Telefónica de Argentina y FOETRA
 3. Convenio de FOPSTTA – Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos
 4. Convenio Colectivo de Trabajo 165/75 de ENTel
 5. Convenio Colectivo de Trabajo 201/92
 6. Normativas Legales publicadas en <http://www.foetra.org.ar/sitio/>

- Comunicados y Resoluciones, base de datos de FATEL y FOETRA

- Memorias y Balances de Telefónica y Telecom, diferentes años

- Boletines Sindicales de Prensa de distintas agrupaciones gremiales de los trabajadores telefónicos.

- Entrevistas a diferentes dirigentes del Sindicato y la Federación de los Telefónicos desde 1998 hasta 2014

- Entrevistas estructuradas a 30 trabajadores con retiros voluntarios.