



Empresa, sindicato y trabajadores en la pos convertibilidad. Si.Tra.Tel Rosario y su organización gremial

Mercedes Expósito^(*)

Resumen

En este artículo analizamos el cambio de patrón en el modelo de acumulación y cómo impacta tanto en niveles empresarios y de organización de los distintos colectivos de la sociedad, en este caso puntual analizamos el impacto de la Pos Convertibilidad en el sector de las telecomunicaciones, específicamente en el ámbito de Telecom SA que es quien tiene la concesión en la Provincia de Santa Fe. Analizamos también la conducción gremial que estuvo frente al sindicato desde el 2004 a la actualidad, pensando qué estrategias y tácticas fueron implementando para abordar junto a los trabajadores las nuevas disposiciones empresariales. Revelamos en este contexto las disputas que tienen lugar en el marco de la revitalización sindical, que matices toma la misma y las intensidades que encontramos específicamente en el gremio telefónico local (Si.Tra.Tel.).

Palabras clave: tercerización; sindicalismo; estrategias; Rosario.

Company, Trade Union and Workers in the post-convertibility. Si.Tra.Tel Rosario and your trade organization

Abstract

In this article we analyze the change of pattern in the accumulation model and how it impacts both the business and organizational levels of the different groups of society, in this specific case we analyze the impact of the Post Convertibility in the telecommunications sector, specifically in the field of Telecom SA, which has the concession in the Province of Santa Fe. Also, we analyze the guild leadership that was in front of the union since 2004 to the present, thinking about what strategies and tactics they were implementing to approach the workers the new business dispositions. We reveal in this context the disputes that take place in the framework of the union revitalization, which nuances take the same and the intensities that are specifically in the local telephone union.

Keywords: outsourcing; trade unionism; strategies; Rosario.

^(*) Licenciada en Ciencia Política. Orientación en Análisis Político (Universidad Nacional de Rosario). Adscripta en la cátedra Política Social I, Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario. E-mail: mercedes013@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9926-8589>



“Empresa, sindicato y trabajadores en la pos convertibilidad. Si.Tra.Tel Rosario ...”

Empresa, sindicato y trabajadores en la pos convertibilidad. Si.Tra.Tel Rosario y su organización gremial

Introducción: De modelos de acumulación y decisiones políticas

Tras el proceso privatizador y las reformas que llevaron a fuertes modelos de fragmentación y tercerización del proceso de producción en las telecomunicaciones encontramos a lo largo de la década del '90 el surgimiento de distintas formas de fraude laboral que se caracterizan por distintas desviaciones del “empleo típico”, como ser la subcontratación, flexibilización o precarización laboral (Basualdo, Esponda, Gianibelli y Morales, 2015).

En el marco de un modelo de acumulación de capital orientado a la valorización financiera y la apertura de la economía las normas de juego en la sociedad se ven modificadas por una serie de relaciones de fuerza entre espacios de poder e intereses políticos y económico que tergiversan el interés de “todos” en pos de lograr el enriquecimiento de unos pocos. Así los discursos de época nos marcaban que las relaciones laborales eran muy rígidas, que los procesos productivos eran obsoletos y estancos, que parte de la modernización era re-incluir a Argentina en un mundo “multi” polar de capitales pasajeros y de necesaria adaptación local.

La crisis del 2001 refleja la fisura de algunos elementos políticos y económicos de este modelo y la emergencia de articulaciones diferentes. ¿Pero qué características tomarían, podemos hablar de un nuevo modelo de acumulación? Estas son preguntas que quedan por analizar en el estudio de la historia reciente. Lo que podemos pensar, como punta de un ovillo, es que con la devaluación del 2002, el cese de pago de deuda y las reconfiguraciones políticas de principio de siglo tenemos por lo menos un cambio de rumbo. En principio, salir de la convertibilidad como eje de una estrategia económica implica una modificación no sólo de los precios relativos sino sobre todo de los márgenes de ganancia y de las formas de alianzas y posicionamientos políticos económicos en el entramado productivo.

Cada coyuntura histórica refleja momentos de cristalización de relaciones de poder, de disputa entre actores por darle prioridad a sus intereses y por bregar no sólo que se cumplan sino que sea una necesidad de todos. Las leyes que se discuten en diferentes contextos son uno de los reflejos de estas instancias que tocan todas las arenas en juego, entonces así como tenemos en 1999 la sanción y reglamentación de la Ley 25.250 “Ley Banelco”, tras el 2003 encontramos una batería de leyes que señalan un giro de timón y un giño a algunos actores en desmedro de otros, ya sea condicionando o marcando determinados patrones de crecimiento. A través de la Ley 25.877 se derogó la máxima expresión de la flexibilización laboral en Argentina, con la Ley de Concursos y Quiebras se regula la intervención estatal en los arbitrios del capital ante una instancia de quiebra, ley de pasantías, entre otras, el mismo decreto 392/03 que restablece la necesidad de las negociaciones paritarias por la incorporación al salario básico de los aumentos de suma fija, o la misma revitalización de instituciones como el Salario Mínimo Vital y Móvil o las instancias de arbitraje desmontadas en décadas pasadas, ya sea desde lo judicial o de inspecciones y sanciones pertinentes.

Concretamente en esta última década gracias a estas medidas y a los posicionamientos de distintos actores las paritarias se han visto incrementadas año a año, se sancionaron nuevos convenios colectivos de trabajo, entre otras cuestiones. No se terminaron las formas de fraude laboral, se han generado otras, en algunos casos se perfeccionaron, pero gracias a las instancias de discusión paritaria se apostó a una revaloración del mercado interno como productor de empleo genuino y fomento de la demanda agregada en pos del consumo.

El caso de los telefónicos es ejemplar porque es uno de los gremios que trabajó con los escenarios abiertos por los gobiernos kirchneristas en pos de recuperar derechos vapuleados en las décadas anteriores y plantaron bandera contra la tercerización laboral que ahonda fuertemente en un sector intercomunicado, de competencia internacional y con fuerte tendencia oligopólica.¹

¹ En este trabajo no profundizamos en los cambios de las telecomunicaciones como sector de la economía ni en sus formas de organización del mercado y del trabajo.

Mercedes Expósito

El artículo analiza las estrategias gremiales en el periodo que va del 2003 al 2015 porque las políticas tomadas estos años por las administraciones kirchneristas abordaron de manera novedosa la relación con los gremios y la distribución del ingreso y, por otro lado, en el Sindicato de Trabajadores de las Telecomunicaciones (Si.Tra.Tel) de Rosario se produjo un cambio de conducción en 2004 que habilitó un giro en las políticas gremiales y en los posicionamientos hacia los trabajadores, la organización y las empresas.

Cambios de contexto, modificación de posiciones

Tras la privatización de la Empresa Nacional de las Telecomunicaciones (ENTel) en 1990 se crearon dos empresas: Sociedad Licenciataria Norte S.A. y Sociedad Licenciataria Sur S.A. (luego Telecom Argentina y Telefónica de Argentina) y dos para los servicios de comunicaciones internacionales y télex. A través de la Ley de Reforma del Estado N° 23.696 se cristalizaba el supuesto de que las empresas públicas eran deficitarias, atrasadas y vetustas, imposible de adaptar a los tiempos internacionales.

Con esta división “la planta de empleados disminuyó a la mitad en 1989 era 45 mil telefónicos, en 2010 alcanzan a sumarse los 10 mil en Telefónica y otro tanto en Telecom. Los ex ENTel no llegan a los 3 mil” (Prospitti y Aguilar, 2014, p. 145) a través de retiros voluntarios, despidos, cierres de sectores y reubicaciones obligatorias. Se fragmentaron las tareas y también los convenios colectivos de trabajo, durante la década del 90 el convenio de telefónicos cubría un tercio de las tareas anteriormente implicadas en la actividad.

Tas las modificaciones de Convenio Colectivo de Trabajo en 1991 y el visto bueno del gobierno en su función de regulación y control, comenzaron cambios operativos y de tareas de la mano de proceso de flexibilización, precarización y tercerización laboral. En este caso puntual queremos trabajar sobre la implicancia regional de estas prácticas en el mercado de trabajo.

Uno de los ejemplos más claros está en la atención al público, anteriormente existían Oficinas Comerciales donde el ciudadano/ usuario realizaba los reclamos, revisaba la facturación, entre otras actividades. Con la privatización y modernización comenzaron a gestionarse primero la precarización de las condiciones laborales de quienes realizaban estas tareas, las mismas eran realizadas por pasantes o aprendices, que cubrían puestos laborales y desempeñaban las mismas funciones y obligaciones que un trabajador de planta, sin aportes jubilatorios, ni obra social, ni licencias convencionales, cuyo sueldo era un tercio de un trabajador activo de la empresa y cuyos contratos eran gestionados por tiempos determinados. Luego comenzaron a derivar las atenciones a los teléfonos hasta llegar entre 1998 y 2000 a la directa atención desde los *Call Centers* también atendidos por gente subcontratada.

El intento de “reestructuración productiva” que arranco en la última dictadura cívico-militar y que continuó en democracia, con más impulso tras la privatización, consistía primero en privatizaciones periféricas, es decir subcontratar a un tercero que asume la responsabilidad de la tarea en la que supuestamente se especializa y también de las cargas laborales que imponga la ley para sus empleados. La promoción activa de formas de trabajo atípica busca no sólo abaratar los “costos” laborales para fomentar las inversiones sino fragmentar los colectivos de trabajadores rompiendo los posibles lazos de solidaridad que permitan identificar y construir intereses comunes.

Basualdo et al. (2015, p. 54) sostienen que en las telecomunicaciones hay distintas formas de tercerización

...incluyendo la subcontratación de empresas contratistas y la derivación de tareas a call centers, lo que derivó en la construcción de una nueva actividad...esto trajo múltiples beneficios a las empresas...desde reducción de costos salariales, flexibilización de las condiciones de contratación y despido, y las empresas se desligaron de las cuestiones organizativas, equipamientos, condiciones de seguridad, etc...

Así no sólo establecieron procesos principales de las empresas en cadenas de subcontratación que les dio más ganancias, se redujo también la calidad del servicio brindada por sectores

enteros sostenidos con carga de trabajo excesiva y trabajo a destajo que ataron el salario a la productividad.

La subcontratación de tareas de *call center* sobre todo de ventas de telefonía fija y la misma subcontratación de obras y control de postes y centrales se vio incrementada desde la privatización. Más cerca del 2000 comienza a tomar mayor fuerza la telefonía celular, que a pesar de ser propiciada por Telecom a través de Personal (con otra razón social) todos sus empleados estaban rubricados en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.

Además de las diferencias contractuales entre los trabajadores del mismo sector que llevan a la heterogeneidad de intereses dentro de un mismo colectivo encontramos una fuerte cultura empresarial que brega por el individualismo y la competencia, tergiversando la solidaridad² apelando a

...los valores de comunidad, amistad, compañerismo, retribuciones al esfuerzo, diálogo, etcétera que constituyen una forma de disciplinamiento no explícita que genera una atmósfera hacia el interior del lugar de trabajo en la que la existencia de un representante de los trabajadores para elevar reclamos se vuelve irrelevante... (Aubain, Bravo, Ferro, Ostroff, y Pintar, 2013, p. 11)

fomentando la cultura antigremial, en contra de la organización de intereses, de disputas de sentidos.

Los gremios telefónicos enfrentaron los distintos intentos de privatización, de hecho tuvieron cesantes en algunas localidades por continuar con las luchas,³ pero como toda estructura federativa cada decisión no impacta de la misma manera en las distintas regiones. En Rosario luego de una asamblea de afiliados se levantó la huelga a la que no toda la federación había acatado (Prospitti y Aguilar, 2014). Tras la derrota de la privatización y la suspensión por decreto de varios puntos del convenio colectivo, Julio Guillán (uno de los mayores referentes telefónicos durante la resistencia a la dictadura) pacta con el gobierno de Menem y es nombrado Secretario de Comunicación del Estado, en Buenos Aires FOETRA conducida por Esquivel se separa de la federación, y en Rosario cambia la conducción de Romani y asume Carnovale como Secretario General.

Los entrevistados consultados (ex secretarios de conducciones post convertibilidad) plantean que las conducciones gremiales de los 90 y el 2000 tomaron una actitud pasiva ante el avance de los retiros voluntarios, las presiones, las innovaciones tecnológicas que dejaban sectores de trabajadores enteros declarados obsoletos por el capital, cierre de sectores enteros y cambios repentinos de funciones, con la polivalencia en las tareas cada vez más prevaleciente.

Pero si bien hay tendencias federales que se imponen desde arriba también existen contra pesos desde las estructuras regionales que marcan su impronta en esta estructura federativa. Tienen estructuras federales muy fuertes pero estatutariamente, a lo largo de los años, han ido construyendo herramientas de presión y crecimiento organizacional. Los gremios de primer grado son los que en la mayoría de los casos comienzan los procesos de cambio que son tomados por estructuras federales que le dan cristalizaciones institucionales. Por ejemplo ante la gerencia de Malcorra en el 2001 que implicó la reducción de sueldos y el despido de 400 trabajadores el gremio FOETRA Bs As comenzó un plan de lucha. Tras los despidos en Telefónica que en el 2003, y el impulso de muchos de los pasantes que allí desempeñaban sus tareas, se confluó en un plan nacional contra las pasantías truchas en los sectores de trabajo de Telecom y Telefónica que tomo diferentes matices en cada regional.

El plan federal contra las pasantías es acompañado por las distintas regionales a lo largo del país que aprovecharon el impulso desde la federación para construir organización. Además de comenzar el proceso para finalizar este tipo de contratación fraudulenta, se llega en Rosario a que “en el 2003 se logre la incorporación a SITRATEL de los trabajadores de call centers a través de un convenio colectivo diferenciado, que establece una composición salarial sujeta a las comisiones por ventas y una menor representación gremial proporcional” (Gindin, Soul, 2005 p.

² Es muy interesante la idea de solidaridad instalada desde la gerencia, y cómo es discutida entre los trabajadores. Solidario es aquel que llega a los números y no entorpece el cobro de premios a los demás compañeros de equipo.

³ FOETRA Buenos Aires tuvo 400 cesantes ante la pelea por la privatización donde FOESITRA termino cediendo.

Mercedes Expósito

5). En esta coyuntura se generan en Rosario acciones conjuntas para el logro del “incremento salarial, la estabilidad laboral y que se deje sin efecto la tercerización de distintos servicios” (“Movilización en Rosario”, 2004), como señalan desde la conducción actual de SITRATEL. En las elecciones del 2004, que se realizan cada cuatro años en el gremio local, se produce un cambio de conducción con la lista opositora “Unidad para el Cambio”, conformada por cuatro agrupaciones históricas del gremio (Azul, Blanca, Verde y Turquesa). Gindin y Soul (2005, p. 6) sostienen que esta estrategia permitió al sindicato local motorizar la organización en los lugares de trabajo, y

expresó la crisis de una estrategia gremial centrada en la delegación y que, en términos generales, no expresaba el estado de discusión y movilización que venía desarrollándose en el gremio, fundamentalmente de la mano de los trabajadores más jóvenes y precarizados.

Estas cuatro agrupaciones partieron de una caracterización similar con respecto a la vida gremial en dichos años y propiciaron la generación de mayores acercamientos entre trabajadores y dirigentes, discutiendo, buscando alternativas, no sólo desde las distintas secretarías del sindicato, que ocupaban en la gestión de Carnovale, sino también como delegados o simples activistas, militantes, que planteaban discusiones en los distintos lugares de trabajo. Gindin y Soul (2005, p. 5) realizan un análisis de distintos gremios locales tras la devaluación del 2002 y cómo se fueron reacomodando en los diversos escenarios que se abrieron. Plantean que

los sectores que disputaron la dirección de SITRATEL a fines del 2004 expresan institucionalmente la construcción de dos estrategias gremiales (...) la estrategia conciliadora y delegativa de la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios de Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina-FOESITRA- (...) y la estrategia de organización de bases, medidas de fuerza y la modalidad de paros ‘activos’ que implican el no abandono de los lugares de trabajo...

que fue llevando adelante el gremio local ante la presión de las bases. En la misma línea de análisis uno de los entrevistados (Entrevista a Jorge Aquino 16 de Abril de 2016) explica que la conducción que asume en 2005 estaba conformada por ex delegados de diferentes sectores, algunos de los cuales eran oposición desde la vuelta de la democracia a las políticas ‘amarillistas’ de la federación y a la conducción local de entonces. La caracterización que realizaron es que tras la privatización el sindicato pierde iniciativa, “el sindicato en los ‘90 era una farmacia. No era un sindicato. Era decir: ‘¿necesitas un préstamo? Te lo doy’. Terminó siendo una mutual, no discutía, no firmaba nada. Tuvimos dos o tres acuerdos, se firmaba por los vales alimentarios” (Entrevista a Jorge Aquino 16 de Abril de 2016).

Desde 2003 se abre en el país una nueva etapa en la que distintas políticas favorecieron las luchas del movimiento obrero, ya sea con fallos judiciales que remarcaban el “fraude laboral”, o intervenciones del Ministerio de Trabajo en las paritarias y/o en las mismas disputas inter-sindicales, propiciando la creación de un contexto favorable para rediscutir determinados aspectos de la actividad telefónica y de la organización de los trabajadores. En esta coyuntura encontraremos la cristalización temporal de las disputas internas en SITRATEL Rosario y en la federación.

El dirigente telefónico Jorge Aquino nos plantea que el 2005 es el año donde los sindicatos, y específicamente SITRATEL, vuelven a salir a la calle para luchar por mejorar el salario, por el trabajo digno y la recuperación de trabajadores agrupados en otros CCT. Asocia esta postura con que muchos de los dirigentes de la nueva conducción venían de la organización de sus sectores de trabajo, desde abajo, y que supieron construir alianzas con FOETRA Bs As, no sólo para ganar la conducción local, sino también para participar activamente en los conflictos sectoriales, reuniones en Buenos Aires y los encuentros para constituir una nueva federación.

El contexto de debate que abría el resurgimiento de las mesas paritarias, los planes de lucha lanzados a nivel nacional por FOESITRA, y la recuperación de ganancias de Telecom luego

“Empresa, sindicato y trabajadores en la pos convertibilidad. Si.Tra.Tel Rosario ...”

de acomodarse a la desdolarización de las tarifas, generaron el marco posible para la escisión y la creación de una nueva federación en 2005. De este modo la nueva conducción aglutinada en “Unidad para el Cambio” decide “escindirse de la federación nucleante (FOEESITRA), y conforma de ese modo con otros 5 sindicatos hermanos que adoptan similar actitud, (Buenos Aires, Chaco, Tucumán, Santa Fe, y Lujan), la FATEL, (Federación Argentina de las Telecomunicaciones)” (Reseña Histórica, Si.TRa. Tel).

En el transcurso de estos años las distintas federaciones y sindicatos telefónicos a lo largo del país han mantenido su autonomía y diferenciación pero han logrado confluir anualmente en una Mesa de Unidad Sindical, desde la cual se busca la unidad de movimiento partiendo de la “unidad de acción” principalmente en las negociaciones con las empresas.

Así, desde el 2010⁴ FOPSTTA (Federación de Organizaciones de Personal Supervisión Técnicos Telefónicos Argentina), UPJET (Unión Personal jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones), FOEESITRA (Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de las Telecomunicaciones de la República Argentina) y FATEL (Federación Argentina de Telecomunicaciones) encaran las negociaciones con Telecom y Telefónica de manera conjunta, aunando criterios y uniendo esfuerzos.

Estrategias y conquistas

Autores como Palomino (2008) y Senén González (2000) plantean que en el periodo que inicia en el 2003 abre instancias de negociación paritaria que se utilizan no sólo para luchar por recompensaciones salariales sino también para mejorar las condiciones de trabajo y muchas veces cuestiones convencionales que fueron perdiéndose en décadas anteriores.

Un estudio reciente sobre las negociaciones colectivas de Pontoni y Trajtemberg citado por Lewkowicz (2017) señala que

...de los 506 convenios colectivos que están activos, 273 fueron firmados en el periodo 2003- 2014, 73 se celebraron en la etapa 1991-2002, 49 entre 1988 y 1990 y 111 en 1974-1975. Pero no sólo la mayor parte de los convenios vigentes son casi anuales en cuanto a su fecha de homologación sino que los convenios más antiguos sufrieron a lo largo de los años diversas modificaciones no salariales asociadas a las nuevas modalidades de producción...Se han renovado diversos contenidos salariales y no salariales, mediante acuerdos, aprovechando el contexto de negociaciones anuales desplegadas luego del 2003.

En este marco los telefónicos son uno de los pioneros que toman a nivel nacional la presencia de una estrategia de negociación y nuevos contenidos acordados en el marco de las paritarias. Como ejemplo Senén González y Haidar (2010, p. 106) señalan que desde el 2003 hasta el 2009 inclusive

...las *cláusulas salariales* encabezan la frecuencia en cuanto al contenido negociado (146), seguidas por las cláusulas sobre *condiciones de trabajo* (79) y otras sobre relaciones laborales y participación sindical así como medio ambiente de trabajo... tienen como hechos destacables la negociación de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo que revierten política flexibilizadoras de los '90... incorporan cláusulas reivindicativas como recuperar cierto control en el ingreso de personal a través de la creación de una bolsa de trabajo; el día del trabajador telefónico como feriado no laborable... para no cambiar conquistas por dinero como se hizo anteriormente.

Siguiendo a Dávalos (2009), entendemos que el gremio de los telefónicos FOETRA Buenos Aires, y la nueva federación FATEL, encaran dos estrategias de recomposición de derechos, una

⁴ Desde FATEL referencian el 2010 como instancia de negociación conjunta, Ver: <http://www.fatel.org.ar/2011/11/pellentesquemattis-figula-id-sem-vehicula-a-pulvinar-odio-blandit/>. Pero desde el 2005 comienzan a tejerse alianzas de negociación que van fortaleciéndose con los años. En Mayo de 2016 se sumó a la Mesa de Unidad Sindical CEPETEL (Sindicato de trabajadores de las tecnologías de Información y Comunicación).

Mercedes Expósito

hacia los afiliados, con una lógica más corporativa, y otra hacia los trabajadores tercerizados, tomando reivindicaciones más generales que expresan la solidaridad hacia actividades antes convencionales como telefónicos y que afectan al conjunto de los trabajadores.

En este sentido, rescatamos lo que dice Dávolos (2009, p. 8) en relación con los afiliados:

...la lógica de promoción y defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores convencionales (sobre todos los afiliados) nunca está ausente ya que es la que asegura el poder del propio sindicato estimulando a la afiliación y al respaldo activo de la organización...

en este sentido encontramos la defensa de intereses más “corporativos” como los reclamos por aumentos salariales, la lucha por la reducción de jornada a siete horas, discusiones de formas de trabajo, recategorizaciones, entre otras, de aquellos trabajadores que están en el convenio colectivo de los telefónicos y se mueven en la Básica (telefonía fija).

Por otro lado, según Dávolos (2009, p. 9), encontraríamos acciones hacia

...segmentos donde operó fuertemente el proceso de subcontratación y contrataciones atípicas (como las pasantías)... que constituyen una porción significativa en relación a los trabajadores totales que conforman la actividad...por lo que resulta importante para la organización obtener la representación y el apoyo de estos sectores.

En este sentido encuadraríamos los reclamos de incorporación de pasantes, su efectivización y mejoras en condiciones laborales, reclamos intersindicales como el Call Center de Ventas de Arnet Rosario en calle Entre Ríos, que anteriormente pertenecía a Empleados de Comercio, o el reclamo de Atento en Buenos Aires sobre el encuadre sindical, que representarían acciones hacia los empleados precarizados y tercerizados de Telecom y Telefónica. En este sentido también se encuadra el convenio de la telefonía móvil que permitió representar a los trabajadores de Movistar, Claro, Personal y Nextel en todo el país que logra homologarse en el 2015.⁵

Los entrevistados nos plantean que ante la interdependencia que genera la misma actividad se requiere que los trabajadores con menos derechos logren mejorar el nivel salarial y las condiciones laborales para evitar que la empresa derive trabajo a sus sectores y reduzca a través de retiros voluntarios la planta mejor convencionaada de la actividad. La idea con la Mesa de Unidad Sindical y las instancias de negociación paritaria es buscar la igualación de convenios para mejorar la situación de todos los telefónicos.

El objetivo de recuperar consignas históricas está presente en la conducción local de SITRATEL Rosario, por ejemplo, realizan el Día del Trabajador Telefónico simbólicamente y económicamente exigiendo un pago remunerativo anual en su honor después de haber logrado que vuelva a ser no laborable en algunas áreas del sector de las telecomunicaciones. En 2007 lograron junto a la federación recuperar la reducción de jornada a través de un paro de 48 horas donde

...el gremio pide, además del incremento salarial, el cumplimiento de un acta para volver a la ‘jornada laboral histórica’ de los trabajadores del sector, de seis horas y media para los empleados del área de atención, y de siete horas para el resto del personal.

Según Claudio Cesar, Secretario General de Sitratel, ‘el acta se firmó en diciembre del 2005, homologada por el Ministerio de Trabajo, y las empresas sólo la han cumplido en forma parcial’.⁶

Por otro lado quedó asentada en acta paritaria del 2008 (Actas acuerdo 2008-2009) la posibilidad de que el gremio organice la oferta de trabajo mediante una bolsa que permitiría el

⁵ A la fecha de entrega del artículo Claro y FATEL siguen en juicio porque la empresa no homologa el convenio de la actividad de la telefonía móvil.

⁶ Telefónicos con cables pelados (13 de Junio de 2007). *Rosario 12*, Rosario. Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/rosario/9-8951-2007-06-13.html>

“Empresa, sindicato y trabajadores en la pos convertibilidad. Si.Tra.Tel Rosario ...”

ingreso de trabajadores a la empresa para cubrir puestos y tareas a través de la capacitación también brindada por el gremio con cursos homologados por el Ministerio de Trabajo. Al mismo tiempo se pactó con la empresa la limitación de despidos sin causa buscando la estabilidad laboral (Senén González y Haidar, 2010, p. 19).

Otra cuestión importante que también se refleja en las actas paritarias (Actas acuerdo 2008-2009) son los aumentos de categorías. Es un tema delicado entre los trabajadores porque implica un aumento considerable en el salario básico que computa para todos los premios, aguinaldos y pagos remunerativos. El mismo ha sido abordado para que en determinada cantidad de tiempo “...el pase sea automático en función del criterio de antigüedad y no el de competencia o calificación...” (Senén González y Haidar, 2010, p. 19). Todas estas medidas desde el 2005 en adelante han implicado una recuperación de derechos de los trabajadores perdidos con la privatización y los convenios ‘a la baja’ impuestos para mejorar la productividad empresarial.

¿Unidad o dispersión?

Desde el 2003 las organizaciones sindicales volvieron a reposicionarse como articuladores de demandas obreras y a recuperar participación política. En este contexto los sindicatos telefónicos lograron instalarse como mediadores de demandas gremiales específicas que más allá de lo salarial recompusieron derechos en condiciones laborales e incluso lograron instalar a través de leyes y debates públicos la implicancia de su actividad. Poniendo en discusión el rol de los teleoperadores, o de las empresas telefónicas con sus tarifas y calidad de servicios, por otro lado participaron activamente de discusiones de leyes como la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual y de la Ley Argentina Digital que pretendieron ser marcos reguladores de lo que cada vez es más amplio como el mundo de las telecomunicaciones.

La unidad en la negociación a través de la Mesa de Unidad Sindical fue, y sigue siendo a la fecha, un factor clave para los telefónicos porque la separación de federaciones terminaba en los hechos fomentando la dispersión: un sector paraba y los mandos medios (agremiados en UPJET) trabajaban pasando las tareas a terceros o a otros sectores quitando efectividad a la medida de fuerza.

La Mesa de Unidad Sindical es una herramienta de negociación y construcción gremial que al momento de encarar a la empresa unifica e iguala. Pero es también un lugar de disputa política, al igual que la conducción en sí de cada gremio que conforma dicha mesa.

Uno de los puntos de cruces es en los porcentajes de aumentos por paritarias porque al negociar en conjunto se saca un mismo porcentaje para todos los sectores, “no es lo mismo un 20% para un representante telefónico, que para un técnico, que para un superior” (Entrevista a Romaguera, 03 de Marzo de 2016), incluso este es un tema de discusión fuerte entre las organizaciones de superiores que quieren diferenciarse de sus subordinados. Un tema de álgido de discusión es el Bono del Día del Trabajador Telefónico que se festeja todos los 18 de Marzo,⁷ la conducción de FATEL plantea a este bono como uno de los mayores ejes que vienen a equiparar diferencias convencionales ya que el monto es el mismo sin mediar diferencia alguna, a pesar de la antigüedad, la cantidad de horas trabajadas, el cargo, las categorías, etc.

Aquí se ve una puja política por el sentido de la igualdad, para recuperar conquistas la conducción telefónica comprendió que necesitaba empezar a discutir tareas que quedaron fuera de la actividad. El gremio telefónico es un conjunto de organizaciones que ha luchado desde distintas instancias por la reincorporación de trabajadores tercerizados. Para llevar adelante este propósito apelaron al principio del Artículo 14 Bis de la Constitución Nacional: “Igual remuneración por igual tarea” ¿cómo podía ser que una persona hiciera lo mismo que el telefónico de planta y cobrara la mitad? Aquí hay un fuerte ejercicio de solidaridad y fraternidad. Como nos señala un Secretario entrevistado en el 2015: “nosotros decimos q cuando un compañero q trabaja para un tercero gane lo mismo y tenga las mismas condiciones q nosotros no va a haber más terceros. La mejor forma de extender la mano de obra directa es esa, extender la calidad de empleo del otro” (Entrevista Di Pato, 01 de Diciembre de 2015).

⁷ El 18 de Marzo se conmemora la nacionalización de los servicios de telecomunicaciones en 1948. Este día es feriado para algunos telefónicos, para otros es no laborable (se puede trabajar y cobrarlo como feriado), dependiendo el convenio que rija su tarea.

Mercedes Expósito

Pero también hacia adentro de las organizaciones gremiales genera debate la forma de igualar, y esto se convierte en disputa con la empresa. Igualar en gratificaciones económicas por única vez igual para todos es una opción propuesta por el grupo de empresas, en algunos sectores suena a poco, en otros es planteado como un piso y otros lo ven como el método erróneo apostando más bien a la diferenciación por categorías, horas trabajadas, antigüedad, rendimiento, etc.

En este sentido también la Mesa de Unidad es cuestionada por sectores de la oposición en Rosario ya que no ven unidad posible con el personal jerárquico representados por UPJET debido a que en más de una ocasión fueron y son defensores de las políticas empresarias y aplican represalias contra los trabajadores.

Otro punto crucial que genera discusiones es la relación de SITRATEL con la federación y con FOETRA Bs As. Un delegado de planta externa nos plantea que “las cinco agrupaciones que ganaron la conducción en el 2004 tuvieron ayuda de FOETRA Bs As, quién ya en 1999 se había escindido de FOEESITRA, de manera que favor por favor, SITRATEL Rosario se escinde también en 2005 y junto a otras provincias crean FATEL” (Entrevista a Romaguera, 03 de Marzo de 2016). El entrevistado nos lo señala como una clara subordinación de intereses y escasa decisión política propia desde lo local. No coincide con las estrategias de negociación llevadas adelante, ni en el tipo de relación encarada por SITRATEL con FOETRA Bs As y FATEL ya que implica, desde su concepción, una sumisión a las decisiones tomadas en otro lugar.

Más allá de los favores políticos, queda claro que la relación del gremio rosarino con FOETRA Bs As siempre fue compleja, que hay autonomía estatutaria, pero que la mayoría de los conflictos y estrategias las conduce FOETRA Bs As. Hay posicionamientos locales, por supuesto, incluso al recuperar ‘la caja’ tienen capacidad de maniobra y toman a su cargo conflictos laborales del día a día (hacen cursos, festejos, viajes, colonias de verano, etc.), pero en la práctica las líneas generales se deciden entre todos en la federación, muchas veces con miras a FOETRA Bs As, porque toma características más combativas ante conflictos locales que repercuten a nivel federal, por la misma lógica empresarial y la fuerte dependencia de sectores de trabajo de las telecomunicaciones como ser las bases de datos, centralizadas en Capital Federal.

Las disputas por los sentidos políticos dentro de la Mesa de Unidad Sindical están constantemente en puja pero los distintos representantes tratan de cerrar criterios comunes a la hora de hablar con la empresa (sea esta Telecom, Telefónica o Cablevision⁸). En este sentido es de vital importancia fijar criterios de unidad que contemplen el trabajo de terceros para lograr efectividad en las medidas de fuerza a tomar en sectores extremadamente interconectados con el avances de tecnologías de punta como la fibra óptica, o la aprobación reglamentaria de triple y cuádruple play.

Además de lo que logren como mediadores ante el empleador o ante el Estado bregando por los alcances de la actividad y las tareas que realizan los telefónicos, también encontramos la necesidad de abordar cuestiones de sentido político, entendiendo esta en dos aspectos, por un lado la construcción de una precaria unidad que funciona en las acciones y por otro lado la construcción de pertenencia, en tanto construcción de representatividad, legitimidad y modos de procesar las diferencias.

Observamos en estos procesos de revitalización sindical actores gremiales representando demandas de un sectores específico de la sociedad y canalizando sus problemáticas en un marco amplio de debate sobre las formas de organización, cómo incluir a los trabajadores nuevos, qué rol jugar en el escenario político, qué tipo de estrategia tomar, entre otras, dándole forma a estos reclamos y conflictos. Una forma de articulación que los gremios telefónicos encontraron para sortear la fragmentación que dejaron las políticas del modelo de acumulación orientado a la valorización financiera y de apertura hacia los mercados fue apoyarse en sus estructuras federativas poniendo en tensión lo federal y lo local. Observamos en estas instancias supraestructurales la posibilidad y el desafío de articular las luchas orgánicas (reconocidas y trabajadas por las organizaciones) pero también las luchas inorgánicas (las que quedan en

⁸ Las paritarias del año en curso al momento de escribir el artículo no habían cerrado pero se dan en un contexto de unificación de Telecom con Cable Visión ante el aval del Ente Nacional de Comunicaciones (Enacom) en Diciembre del 2017.

sectores tercerizados, las que empiezan a gestarse en los sectores que se fueron incorporando al gremio telefónico y van construyendo su representación, entre otras). Quizá las concepciones detrás de cómo organizarse, qué priorizar, con quién construir, no sean las mismas pero ante escenarios complejos compartir estrategias, compartir el desarrollo de luchas y objetivos concretos ayuda a allanar un camino en conjunto.

Con el cambio de gobierno a fines del 2015 se abren nuevos interrogantes dentro de los gremios de las telecomunicaciones ante la lenta pero segura concreción de un monopolio entre Telecom, Nextel y Cable Visión que no sólo cambia las reglas de juego en el mercado nacional sino también en las relaciones capital trabajo, las formas de gestionar las tareas, las representaciones gremiales y las mismas formas de organización que hubo y habrá.

Reflexiones finales

En el cierre del artículo quisimos mostrar la forma en que los telefónicos recuperaron derechos arrebatados tras las privatizaciones en la década del 90, aprovechando para esto algunas instancias institucionales reforzadas durante las gestiones kirchneristas. Entendemos que cada gremio tiene sus objetivos, intereses y formas de llevarlos adelante por eso nos pareció importante resaltar la estrategia de negociación y de nuevos contenidos abordados en las paritarias de esos años y la misma reestructuración gremial esbozada por este sector del movimiento obrero.

Los sindicatos son parte importante en una sociedad, y más cuando se trata de disputar la distribución de la renta en un contexto de crecimiento económico. Las organizaciones colectivas pelean por defender intereses, pero también apuestan a la solidaridad, a la construcción de la acción conjunta de los trabajadores. En un mundo que se ve abatido por las acciones de un capitalismo financiero de rapiña apostar por el trabajo y su organización es crucial para los ciudadanos de a pie.

En estos años analizados observamos algunas políticas públicas que apuntaron a la defensa del mercado interno, la creación de puestos de trabajo y la inclusión a través del consumo acompañado de políticas de educativas, de control, sanitarias, de formación. En este contexto las distintas organizaciones políticas de la sociedad van entretejiendo tácticas y estrategias que señalan posibilidades de maniobra, concretando y articulando políticas en territorios, empresas o sindicatos para lograr sus objetivos.

Las distintas centrales obreras a lo largo de estos años han visto revitalizado su rol en las discusiones de la sociedad Argentina en la última década, no sólo por los aumentos de salario que acompañaron la expansión económica, sino también en la discusión de proyectos de ley, en marcos regulatorios, en la distribución de “salarios indirectos” como subsidios, reducción de impuestos o políticas de control de precios, aportando elementos a las disputas redistributivas. Queda pendiente indagar qué prácticas toman las instituciones para organizar a los trabajadores y cómo éstos hacen valer sus reclamos en dichas instancias, para poder construir representatividad. Cómo evitan la burocratización de ciertos mecanismos logrando reforzar canales de representación y discusión en los lugares de trabajo. Cómo reflejar lo macro y lo micro en determinadas propuestas, formas de movilización o en la misma instancia de negociación tripartita que resurgió en estos años, para evitar el anquilosamiento de personas y estructuras en las organizaciones colectivas.

Los sindicatos son parte de la construcción de sentidos de pertenencia y tienen la posibilidad de gestar nuevas identidades y solidaridades para lo que se necesita, como sostiene Natalucci (2016), la construcción de legitimidad interna en constante interrelación de los dirigentes y las bases, para construir posicionamientos, experiencias y narrativas organizacionales que no queden vacíos. Y para desde allí fortalecer las herramientas necesarias que permitan mejorar las condiciones de trabajo, las posibilidades y perspectivas de los trabajadores.

Bibliografía

Aubain, F.; Bravo, B.; Ferro, M.; Ostroff, D. y Pintar, M. (2013). El rol de la Juventud en los sindicatos surgidos en el siglo XXI. Los casos de Peajes y Call Centers. Ponencia presentada en las VII Jornadas de Jóvenes Investigadores.

Mercedes Expósito

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, Argentina. Recuperada de: <https://www.aacademica.org/000-076/67.pdf>

Basualdo, V.; Esponda, A.; Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). *Tercerización y derechos laborales en la argentina actual*. Buenos Aires: La Página SA.

Dávolos, P. (2009). Estrategias sindicales frente a la tercerización del trabajo... El caso de las telecomunicaciones en un contexto de crecimiento (2003-2008). Ponencia presentada en el XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, Argentina. Recuperada de: <http://www.aacademica.org/000-062/1436.pdf>

Gindin, J. y Soul, J. (2005). Demandas salariales y estrategias gremiales. Los trabajadores de Rosario (Argentina) frente a la devaluación. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08002.pdf>

Gindin, J. y Soul, J. (2008). Estrategias gremiales frente a la recomposición salarial en la Argentina. Lucha y organización gremial en el sindicalismo rosarino. *Labour Again Publicarions*. march 2008. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/soul-gindin.pdf>

Natalucci, A. (2016). El modelo sindical debatido por el sindicalismo peronista: tópicos y límites (Argentina, 2009-2015). *PolHis*, 8(16). Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/ORGNatalucci3.pdf>

Palomino, H. (2008). ¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? *Veredas*, 16. UAM-XOCHIMILCO México. Recuperada de: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/12-318-4968vfa.pdf

Prospitti, A. y Aguilar, G. (2014). Los trabajadores telefónicos en la Argentina menemista. Una mirada regional a la privatización (resistencias y nuevas condiciones de trabajo): FOETRA Rosario. *Historia Regional*. 32. Sección Historia, ISP N° 3. Recuperado de: <http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/9/8>

Senen González, C. (2000). *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (1990-1998)* (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo). Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/02/2000senengonzalez.pdf>

Senen González, C. y Haidar, J. (2010). Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en Argentina. En Fernández, A. y Senen González, C. (Comp.). *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*. Buenos Aires: Prometeo.

Artículos periodísticos

Lewkowicz, Javier. Para justificar la eliminación de derechos (22 de diciembre de 2017). *Página 12*. Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/15540-para-justificar-la-eliminacion-de-derechos>

Movilización en Rosario (01 de diciembre de 2004). *La Capital*, Rosario. Recuperado de: http://archivo.lacapital.com.ar/2004/12/01/general/noticia_154426.shtml

Telefónicos con cables pelados (13 de junio de 2007). *Rosario 12*, Rosario. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/rosario/9-8951-2007-06-13.html>

Páginas web

Actas acuerdo (2008-2009). Paritaria 2008 Telefonía Básica. Recuperado de: <http://www.sitratel.org.ar/2011/05/26/actas-acuerdo-2009/>

Reseña histórica Si.Tra.Tel. Recuperado de: <http://www.sitratel.org.ar/acerca-de/>

Entrevistas

Entrevista a Jorge Aquino, ex Secretario de comunicación y paritario por tres años de FATEL. Actual activista de la agrupación "La Verde" en la 11 de Abril. Realizada por la autora el 16 de Abril de 2016.

Entrevista a Marcelo Romaguera, delegado de plantel externo en Edificio Arijón Rosario perteneciente a la agrupación "23 de Diciembre". Realizada por la autora el 03 de Marzo de 2016.

Entrevista Alfredo Di Pato, Ex Secretario de Organización de Sitratel hasta el 2016. Realizada por la autora el 01 de Diciembre de 2015

Recepción: 06/09/2018
Evaluado: 31/01/2019
Versión Final: 26/02/2019