

CAMBIOS Y NUEVAS DINÁMICAS EN EL PROCESO DE TRABAJO: TELECOMUNICACIONES Y CARACTERÍSTICAS SECTORIALES

Colección de Cuadernillos para la Autoformación Sindical



CePETel

Sindicato de los Trabajadores de las
Tecnologías de la Información y la Comunicación



**CAMBIOS Y NUEVAS DINÁMICAS
EN EL PROCESO DE TRABAJO:
TELECOMUNICACIONES Y
CARACTERÍSTICAS SECTORIALES**

Esta es una publicación de la Secretaría Técnica del CePETel “Sindicato de los trabajadores de las tecnologías de la información y la comunicación” Maza 167/9 CABA TE (54) 1135323201

El presente material se realizó con el aporte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación” a través del “Programa de apoyo a la formación sindical”

Colección: Cuadernillos para la Formación Sindical

Dirección de la colección: Leonardo Spataro

Coordinación: Marisel Zas

Redacción: Julia Campos / Julia Virdo

Corrección: Equipo Sec. Técnica CePETel

Diagramación: Oscar Black

“El contenido de la presente publicación podrá ser reproducido sin necesidad de obtener permiso previo, solo con las condiciones de citar fuentes, no utilizar con fines de lucro, e informar a: sec-tecnica@cepel.org.ar”

Septiembre 2013

Introducción

La coyuntura socio política de los últimos años en nuestro país se ha manifestado con un aumento sustantivo de la conflictividad en los lugares de trabajo y la incorporación a la actividad sindical de nuevos activistas y militantes. Estas nuevas camadas de compañeros nos imponen un desafío siempre presente en las estructuras gremiales, que nos llevan a preguntarnos:

¿Cómo realizar un traspaso de experiencias entre una generación y otra?

¿Cómo realizar planes de formación que contengan a todos y potencien nuestra práctica?

En este marco, CePETel ha decidido avanzar con el desarrollo de tres módulos organizativos que evalúa son indispensables para la práctica y discusión gremial. Así, a lo largo de 2012 se ha llevado adelante un curso de formación sindical compuesto por tres temáticas: historia del movimiento obrero, regulación de la acción colectiva y proceso de trabajo.

Cuando hablamos de PROCESO DE TRABAJO hablamos de la forma específica en que se organiza la producción de una determinada mercancía, sea esta un producto o un servicio. En esta forma de organización particular aparecen trabajadores, maquinarias, establecimientos, pero también relaciones entre estos tres elementos. Formas particulares de ejercer la vigilancia y el control de la producción por parte de los empresarios. Se establecen jerarquías, puestos, tareas, conocimientos. Todo esto se articula no casualmente en un modo particular de hacer las cosas, de organizar la producción.

Esta selección se basa en la necesidad de una formación para la acción pero también para el análisis estratégico en un contexto de constantes cambios tecnológicos y organizativos.

- La historia del movimiento obrero como bastión de lucha, la necesidad de apropiarse del pasado, de las formas organizativas, de los obstáculos que enfrentaron los trabajadores organizados, los vínculos existentes entre
- Estado, gobierno y empresarios, como posibilidad para repensar el presente con nuevas herramientas.

- La regulación de la acción colectiva como marco presente, como posibilidad de entender los límites y los derechos, pero también comprender la posibilidad de transgredirlos y modificarlos, el derecho como la cristalización de una relación de fuerzas sociales.



- Finalmente el proceso de trabajo como espacio de acción organizativa, porque es allí donde se produce la riqueza social, porque es allí donde los trabajadores se encuentran diariamente y tejen su identidad y solidaridad.

El texto que sigue a continuación profundiza este tercer elemento, el proceso de trabajo. Pero ¿por qué hablar de proceso de trabajo y dedicar un modulo entero de formación a este punto?



Esta forma de organizar la producción imprime determinaciones en las posibilidades de acción de los trabajadores y sus organizaciones, es decir, las condiciona imponiéndole límites concretos. En este sentido, conocerlas permite potenciar la acción de las organizaciones obreras.

Para avanzar sobre las características de la organización de la producción, al igual que para el análisis de cualquier estructura compleja, necesitamos sumergirnos en sus aspectos más simples y constitutivos, bucear en la historia de su devenir para comprender sus determinaciones y así despejar cuales son los elementos inherentes a la organización del trabajo en el sistema capitalista y cuáles son los elementos que obedecen a momentos coyunturales de su historia.

Es por ello que presentamos a continuación un ordenamiento del texto que además de respetar cierto orden cronológico, pretende ir desde lo general a lo particular.

En un primer momento abordaremos las características del sistema capitalista en cuanto a

algunas de las características de la relación entre capital-trabajo que se ponen en juego dentro del proceso de trabajo tales como la libertad, el disciplinamiento, y la apropiación del saber obrero por parte de los capitalistas. Estos elementos asumen diferentes formas a lo largo de la historia y según las características del proceso de trabajo del que se trate, es por ello que abordaremos la forma que toman en procesos de cooperación simple, manufactura y gran industria.

Finalmente, presentamos cómo algunos de estos cambios se expresan en la industria de las telecomunicaciones y cuáles han sido las formas organizativas utilizadas por los trabajadores para contrarrestar sus efectos negativos. En este caso se presenta el modo específico de evaluación de puestos y tareas como forma de flexibilización laboral; la diversidad en las formas de representación como estrategia patronal de fragmentar a los trabajadores producto de la tercerización laboral y la subcontratación de servicios; y la dificultad de pensar a la empresa como un todo interregional e intersectorial que actúa en muchos campos a la vez.

1era parte

El proceso de trabajo y sus determinaciones en el sistema capitalista

Lo que distingue al hombre de cualquier otro animal de la naturaleza es su capacidad para realizar trabajo de forma consciente, esto es, con una decisión y planificación de la acción. Si entendemos trabajo como cualquier acto que modifique o transforma la naturaleza, podemos observar que esta actividad no depende de un sistema determinado sino que es propia de la raza humana.

Sin embargo, cuando hablamos de un sistema específico como el esclavista, el feudal o el capitalista, observamos que esta acción consciente y planificada de transformar la naturaleza asume en cada uno formas diversas. En el sistema en el que vivimos observamos rápidamente que este trabajo es para otro y que es este otro, o un empleado de este es quien organiza ese trabajo. Este proceso de organizar el trabajo ajeno por parte del capitalista requirió condiciones específicas de disciplinamiento, de libertad en la compra venta de fuerza de trabajo y de una apropiación creciente del saber obrero para así hacer cada vez más pormenorizadamente el trabajo de planificación y dirección.

1.1- Libertad, disciplinamiento y apropiación de conocimiento en el proceso de trabajo.

Nos interesa a lo largo de esta cartilla de formación sindical observar cómo aparecen, se desarrollan y continúan en la actualidad ciertos elementos necesarios a las relaciones capital trabajo en el sistema capitalista que se encuentran presentes constantemente en nuestra actividad laboral y organizativa.

Por un lado nos parece necesario abordar el tema de la libertad de compraventa de fuerza de trabajo, es decir, que cada individuo es libre de contratarse bajo el patrón que desee, no hay ninguna obligación ni relación de dependencia personal en relación al empleo de la fuerza de trabajo. Justamente la libertad es el principal baluarte del sistema capitalista.



Sin embargo, cabe destacar que la contracara de esta libertad es el hecho de que cada trabajador está, en cierto sentido, obligado a vender su fuerza de trabajo, ya que de ello depende su reproducción como persona. Somos tan libres de elegir trabajar o no trabajar como lo somos para elegir dormir bajo los puentes.

Por otro lado, el problema del disciplinamiento de la fuerza de trabajo, que refiere a diferentes técnicas para que los sujetos acepten esa forma de satisfacer necesidades particulares. El disciplinamiento puede ser coercitivo o coactivo. A mayor coacción mayor debilidad del sistema en cuestión. El sistema debe presentarse como la única o la mejor forma de organizar la sociedad. Por ejemplo, es mucho más disciplinado un trabajador que asumió como propia la camiseta de la empresa que aquel que trabaja solo por la fuerza del “látigo” o la presión del despido.



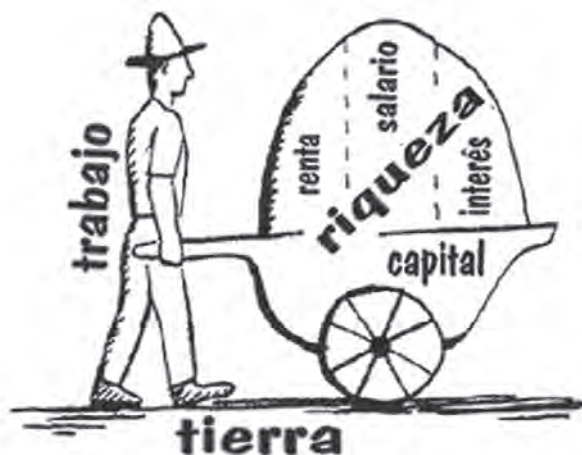
Finalmente buscamos analizar la apropiación individual de la riqueza social, entendiendo al conocimiento científico-técnico como parte de ella. En efecto, un aspecto que distingue al capitalismo de las formas pre-capitalistas, es que en él la riqueza se produce socialmente aunque su apropiación sea por unos pocos, nadie puede producir, por su cuenta todo aquello que necesita para vivir (tal como lo hacían los campesinos en la época del feudalismo).

Todos los trabajos se hacen de forma cooperativa, sin embargo, el resultado de esa riqueza que puede ser mucho o muy poco es repartido a individuos, como si pudiera fraccionarse aquello que realizamos todos de modo conjunto. Esto puede observarse en el conjunto de la sociedad, y también en cualquier empresa: la producción se hace de a muchos, y cada uno de los eslabones sólo tiene sentido como parte del todo (por eso hablamos de producción social). Sin embargo la riqueza que emana de dicha producción se distribuye con criterios estrictamente individuales.

En cuanto al conocimiento científico –técnico, vivimos en una sociedad que cada vez sabe más cosas, pero que está formada por individuos que cada vez saben menos sobre el todo. Antes el trabajador artesano sabía hacer todo el proceso, ahora incluso bajo la tecnificación creciente, cada uno de los trabajadores sabe mucho de un poco, pero muy poco del proceso productivo total.

1.2- Desarrollo del sistema y proceso de trabajo

Cuando hablamos de proceso de trabajo hacemos referencia a diferentes formas de organización de una unidad productiva. Marx describe tres formas de realizar un proceso productivo con sus implicancias específicas que no obstante pueden convivir yuxtapuestas: cooperación simple, manufactura y gran industria



Reunión en el taller

- Abaratamiento de los gastos de traslado.
- Socialización del tiempo necesario.

Simplificación del proceso

- Cooperación simple.
- Cooperación sistémica.

Incorporación de maquinaria

- Fragmentación del conocimiento.
- Expropiación del saber.

Taller – Cooperación simple



Manufactura



Gran industria



La producción vía cooperación simple es una de las primeras formas de organizar la industria en el sistema capitalista. Esta forma surge como superación del antiguo trabajo a destajo, que tenía por empresario al campesino rico. Este le entregaba al pobre materia prima para que el pobre la trabajara en su casa, a cambio de un monto de dinero.

La primera forma de optimizar este proceso supuso una cooperación simple como necesidad de ahorrar recursos en tareas más complejas. Surge cuando una misma materia prima puede pasar por varias manos en un proceso fragmentado de producción.

Este cambio supuso una multiplicación de las ganancias debido a que los obreros reunidos en un mismo lugar tienden a igualar sus productividades. Por un lado, existe un proceso de aprendizaje mutuo, por el otro, a diferencia del trabajo a domicilio, el taller impone los ritmos del obrero medio, el obrero lento tendrá que ganar habilidad o quedará afuera. Al mismo tiempo, se ahorra tiempo y esfuerzo en la propia actividad cooperativa (levantar algo pesado), pero además se suman habilidades individuales y esa suma permite la elaboración de nuevos productos. Se conforma así un obrero colectivo, mucho más fuerte y hábil que la suma de las individualidades anteriores.

Por otro lado, el contar con obreros reunidos en un mismo espacio físico permite acumular materias primas y con ello ahorrar en gastos de acarreo de materiales y de herramientas. Asimismo, la organización espacial permite generar más productos en menos espacio físico.

Este proceso de reunir a los trabajadores en un mismo espacio físico supone una organización que se encargue de la vigilancia y control, y que adelante el capital necesario para el proceso productivo. Si bien a los obreros se les paga por trabajo realizado, no es así con los subproductos necesarios para la confección de la mercancía (materias primas, maquinarias), es por eso que a mayor número de obreros reunidos, en un mismo lugar, mayor abaratamiento de la producción pero mayor necesidad de desembolso de capital. Aquí radica un elemento central de la concentración

de capital. Sólo quienes poseen mayor capital pueden lograr producir con bajo coste.

Aunque en algunos sectores o actividades este esquema continúa siendo el más apto para la producción, este proceso fue predominante en los inicios del capitalismo, focalizándose principalmente entre el siglo XVIII y comienzos del siglo XIX.

A esta cooperación simple se le suma paulatinamente la división y fragmentación del proceso de trabajo. Ahora todos los trabajadores son parte de un mismo proceso colectivo y cada uno ejerce sólo una parte del mismo.

Este nuevo esquema de producción llamado de manufactura se desarrolla principalmente a partir de la revolución industrial inglesa. En él, la dinámica del taller poco a poco va fraccionando el proceso de trabajo. La posibilidad de ejercer sólo una acción convierte al obrero en más hábil y más diestro. Esta acción se combina con muchas otras para dar un resultado final. La mercancía ahora es el producto de muchos trabajos independientes, es su suma.

Pero mientras el trabajador individualmente es cada vez más hábil (intensidad creciente del trabajo) en la tarea que realiza, es también cada vez más incapaz de realizar el producto total por sus propios medios. El capitalista además de vigilar y desembolsar capital, debe encargarse de la planificación del trabajo.

Esta suma de trabajadores realizando trabajos parciales pero correlacionados constituye una unidad peculiar, una gran máquina, una máquina humana. Una suma de tareas simples. Esta interdependencia que se genera entre los obreros obliga a homogeneizar los tiempos de trabajo.

Los obreros son más ágiles y rápidos, pero en comparación con los artesanos disminuye enormemente el tiempo de formación y calificación. Esto además abarata los gastos en formación. El trabajador, ahora sólo puede ejercer su saber parcial bajo la lógica y planificación de un otro.

Finalmente en la Gran Industria aparece la máquina que replica al obrero colectivo en cada una de sus funciones simples. Las tareas parciales que antes

ejecutaban los obreros ahora se simplifican mucho más y la calificación desaparece como atributo de la gran masa de trabajadores. Antes el trabajo asistía al obrero colectivo, al conjunto de hombres que desarrollaban la tarea conmigo, ahora asiste a la maquina que se presenta como algo totalmente externo al producto de su trabajo. La incorporación de maquinaria no es otra cosa que trabajo acumulado por otros obreros que la construyeron, pero eso no es visto a simple vista por los trabajadores.

Esta nueva forma de organizar el trabajo se expande durante el siglo XIX y se mundializa y proyecta multiplicandamente durante el siglo XX, con maquinarias cada vez más complejas, con el surgimiento de la cibernética y la robótica.

El capitalista, en los procesos de Gran Industria, suele tener un papel cada vez menos protagónico, ya que delega casi todas sus tareas a obreros profesionalizados. Más aún, en muchas ocasiones ni siquiera se conoce con exactitud quien es el dueño de la empresa.

Es interesante observar todos estos mecanismos porque cada uno habla de una forma particular de relacionarse los trabajadores entre sí, con el capitalista y con el producto de su trabajo. A su vez las formas de disciplinamiento de la fuerza de trabajo cambian sustantivamente de un modo a otro. Así como en la cooperación simple tenemos un modo panóptico de disciplinamiento, en el cual el "ojo" del patrón o el capataz monitorea todos los movimientos en el plano de la empresa, en la gran industria es la propia máquina y sus tiempos la que vigila y ordena el trabajo.

Si bien estas formas de organizar la producción se asocian a momentos históricos determinados, en la actualidad dependiendo de la actividad se las puede encontrar unidas en una misma empresa asociadas a las necesidades del proceso de trabajo.

2da parte

Cambios en los procesos de trabajo

A lo largo del siglo XX el proceso de expansión de la gran industria se desarrolla aceleradamente, estableciendo un punto de inflexión a mediados de la década del '70 con la caída del pacto de Bretton Woods (desmantelando el sistema anterior de supervisión y control de la esfera financiera), la crisis del modo fordista de producción, la crisis del Estado de bienestar y por detrás, una abrupta caída de la tasa de ganancia. El nuevo ciclo cuenta además, con el determinante del avance tecnológico alcanzado al momento que permite estructuras organizativas antes impensables principalmente debido a los avances en las telecomunicaciones y la reducción en los costos de transporte.

Este momento crítico transforma muchas de las relaciones al interior del sistema capitalista en diferente forma y grado. En el plano productivo, la organización de la empresa típicamente fordista (filial-casa matriz) pierde centralidad dando paso a las armaduras. Son precisamente los avances tecnológicos los que posibilitan que se desvanezcan las ventajas comparativas en detrimento de las ventajas absolutas. Pierde sentido la filial para abastecer mercados ahorrando fletes, al tiempo que cobra importancia la evaluación sobre la fuerza de trabajo, su precio y su calificación. La centralización y la concentración de la producción se ven, a su vez, favorecida por el avance de las telecomunicaciones y la posibilidad que esto trae de una planificación global de la producción. Este proceso genera por un lado un aumento significativo de la circulación de mercancías y de capital, y por el otro posibilita la creación de redes productivas que subordina a grandes sectores de capital, sin necesidad de tener la propiedad de todos los puntos de la red.



Si bien los esquemas conocidos como fordismo y toyotismo corresponden ambos a gran industria, en este periodo cobra fuerza para las grandes firmas a nivel internacional la estructura toyotista. Este tipo de organización supone una empresa pequeña que se concentra en un núcleo estratégico de actividad y contrata o subcontrata todos los eslabones productivos que requiere el producto final. Los trabajadores de planta son pocos y calificados. Los costos fijos son muy económicos lo que permite a la empresa poseer gran flexibilidad para captar demanda o contraer en caso de su falta. La pantalla hiper-tecnologizada de estas empresas tiene como contra cara empresas contratistas con altos niveles de precariedad laboral en las que se observan procesos de manufactura o incluso cooperación simple

El mercado ahora, es el mundo. Las variables de ajuste pasan a ser las conquistas del proletariado: se recorta el gasto social, disminuye el valor de la fuerza de trabajo, aumenta desmedidamente el ejército de reserva conformando una masa de población como sobrante. La nueva empresa busca racionalizar al máximo el consumo de la fuerza de trabajo. Se profundiza la competencia entre los

trabajadores y el salario disminuye a nivel mundial. En esta lucha, el capital a nivel internacional utiliza dos herramientas centralmente: la flexibilización y la deslocalización productiva..



2.1- Flexibilización laboral

La flexibilización laboral consiste en la recuperación por parte de los empleadores de grados de libertad sobre diferentes aspectos de la tarea cotidiana del trabajador con dos objetivos: lograr mayores ganancias para la empresa y al mismo tiempo dificultar la organización de los trabajadores.

El objetivo de recortar los derechos de los trabajadores y “recuperar” terreno para la arbitrariedad empresarial no es nuevo. A niveles globales este proceso se inició a mediados de los 70 y continúa aún en la actualidad, mutando el modo en que se impone.

Esta flexibilización puede desarrollarse en diferentes ámbitos de la relación laboral: durante la contratación, en el nivel salarial, y durante el propio proceso de trabajo.

Cuando hablamos de flexibilización de contratación nos referimos a las diferentes formas de contratos de trabajo que terminan otorgando menos derechos a los trabajadores: contratos de prueba, contratos por tiempo determinado, contratos por pasantías, falsos autónomos.

Se puede ver hoy en día que existe un incremento marcado de la contratación de trabajadores eventuales y temporarios. Una de las formas que asume este tipo de contratación es la tercerización laboral. Tercerizar significa, en la práctica, que tareas consideradas accesorias (mantenimiento, limpieza, vigilancia, comedor) y también otras ligadas directamente a la producción, son realizadas por empresas contratadas por la empresa principal. Esto es: una empresa contrata a otra empresa para que ésta contrate a trabajadores para que realicen tareas en la empresa principal. Ejemplo de ello es la limpieza en clínicas privadas, el servicio de mensajería en la mayoría de las empresas, la seguridad en los bancos, etcétera.





Contratos por
tiempo parcial

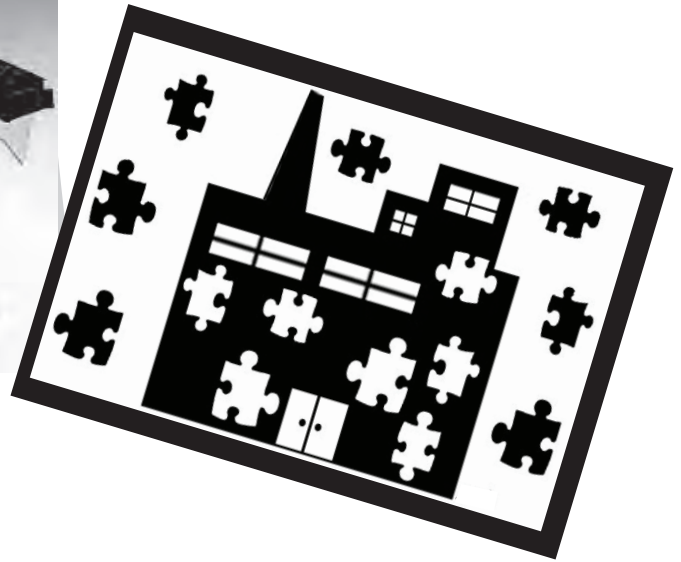
- Eventuales
- Tiempo de prueba
- Locación de servicios

Relaciones
salariales
encubiertas

- Monotributistas
- Pasantes
- Cooperativas
fraudulentas

Contratación de
empresas

- Subcontratación
- Tercerización



Los objetivos de la tercerización también van por dos vías: una, que intenta reducir costos, aumentar las ganancias y evadir responsabilidades legales. Así suele ponerse en riesgo la vida del trabajador encomendado tareas peligrosas sin tener la capacitación y la experiencia necesarias y sin respeto por las normas de seguridad adecuadas.

La otra vía, consiste en dividir a los trabajadores. Muchas veces conviven en el mismo ámbito laboral trabajadores encuadrados en distintos convenios, o personal de planta con pasantes y contratados, con distintas escalas salariales y realizando tareas similares. Se busca así que las relaciones de competencia prevalezcan por sobre las relaciones de solidaridad y cooperación entre trabajadores.

Un ejemplo de esto resulta claro cuando vemos que la tercerización implica también, en muchos casos, la deslocalización. Esto implica que se trabaja en otro lugar físico, lo que aumenta fuertemente la imposibilidad de que los trabajadores se conozcan y construyan lazos de solidaridad entre ellos.

Otra forma de flexibilizar las relaciones laborales consiste en modificar la conformación del salario. Anteriormente la forma predominante para fijar el salario de un trabajador se basaba en la firma de un convenio colectivo de trabajo en el cual los sindicatos y los empresarios establecían rangos y categorías comunes a todos los trabajadores de un sector específico. Este salario era independiente de cada trabajador o de la

empresa que lo empleara. En la actualidad, se intenta desregular esta práctica incurriendo en un doble juego, por un lado se busca atar el salario del trabajador a la evolución de las ganancias de la empresa concreta en la que trabaja; por otro lado, se intenta individualizarlo incorporando al salario componentes que refieren a su propio desempeño o supuesto "rendimiento" evaluado en términos que pone la empresa unilateralmente.

Existe otra forma de flexibilización que es la que sucede en el propio proceso de trabajo. Allí dividiremos la flexibilización en dos aspectos: en relación a la jornada y en relación a la organización del trabajo.

En relación a la jornada laboral, la flexibilización buscó acabar con los horarios fijos y así lograr que el trabajador esté a disposición de la empresa todo el día. Para los trabajadores esto ocasionó una desaparición de la frontera entre el tiempo personal (para el descanso, la familia, etc.) y el tiempo de trabajo. Todo el tiempo del trabajador, durante el día y durante el año debe estar a disposición de la empresa. Ejemplo de esto son los turnos rotativos, los francos movibles, las horas extras obligatorias. Incluso el teletrabajo suele generar una confusión entre el tiempo personal y el tiempo de trabajo.

Este tipo de flexibilización incluso significó, para muchos trabajadores, el fin del pago de las horas

extras y el pago extra por feriados trabajados, ya que la empresa puede ahora, fijar jornadas de trabajo superiores a las ocho horas y pagar todas como horas normales si en otro momento del año lo compensa con jornadas reducidas.

En algunos casos se ha establecido una cantidad anual de horas de trabajo (banco de horas), pero dejando en manos del empleador la facultad de ir disponiendo de esas horas de acuerdo a las necesidades puntuales de la empresa. Este mecanismo, además de afectar la vida y la salud de los trabajadores, tiende a reducir puestos de trabajo, ya que no es necesario contar con mayor personal para los momentos de mayor producción o contratarlos en ese momento, sino que se hace trabajar más horas a los trabajadores con que cuenta la empresa.

La flexibilización de la organización del trabajo es más difícil de observar que la de la jornada laboral. Una de las formas en la que se expresó fue a partir de la llamada “polivalencia funcional”. A partir de ella los trabajadores deben ejecutar tareas de todo tipo, a diferencia del periodo anterior en el cual cada trabajador entraba a trabajar en una categoría determinada con un conjunto de tareas específicas que debía realizar. Estas categorías eran una conquista del trabajador y sus organizaciones que lograron que los puestos de trabajo estuvieran fijos y las tareas a realizar bien definidas.

Llamamos polivalencia funcional cuando un mismo trabajador realiza tareas que deberían corresponderle a diferentes puestos de trabajo, generalmente a más de uno.

Esta polivalencia y la ampliación de tareas que implica en la jornada de trabajo de cada trabajador es una de las formas que tienen los empresarios de imponer su disciplina.

Generalmente evitan que queden fijados en los convenios de trabajo los puestos de trabajo, tareas o cargos y, con ello, los salarios. Con esto, los trabajadores quedan “libres” de sus puestos fijos y, al mismo tiempo “libres” a la voluntad de las patronales para que los muevan de cargos, puestos, horarios y hasta lugares geográficos de trabajo.

Mientras que el discurso empresario se asocia polivalencia a la “capacidad de los trabajadores de conocer y ejercer diferentes tareas”, en la práctica implica agregar tareas día a día, eliminando los tiempos de descanso. Muchas veces incluso se manda a un trabajador a hacer tareas de “menor categoría” con el fin de sancionarlo por algún hecho puntual. Otras formas de flexibilizar la organización del trabajo se basa en la constitución de trabajo en equipo por células.

Gracias a la imposición de los planes patronales de flexibilización los empresarios disponen ahora de mano de obra en la cantidad y en las condiciones que en cada momento considere necesaria la empresa. La producción se estructura a partir de un número mínimo de trabajadores y se agranda o achica a través de la contratación, el trabajo a destajo, o las horas extras, o a la contratación por tiempo parcial de los otros trabajadores desocupados que siempre aparecen dispuestos a trabajar en las condiciones que se les ofrezcan debido a la necesidad de alimentar a sus familias. Más adelante veremos de qué manera esto influye en la organización sindical de los trabajadores.

2.2- Deslocalización productiva



Las posibilidades técnicas permiten nuevas formas de organización del capital optimizando ventajas de cada territorio en el que se asientan. Así, con los avances en transporte y comunicaciones las empresas pueden decidir con mayor libertad dónde instalar su planta. Incluso les es posible fragmentar el proceso de trabajo en pequeñas partes y localizarlas no necesariamente en un mismo lugar.

De esta forma las empresas se benefician de mano de obra calificada en un sitio, barata en otro, pocas trabas legales por aquí, materias primas económicas allá. Esta libertad que posee el capital que le permite asentarse allí donde es mayor la ganancia no se reproduce cuando se habla de fuerza de trabajo. En efecto, las trabas a la movilidad del capital tienden a disminuirse sin ocurrir lo mismo con la posibilidad de trasladarse de los trabajadores.

Este proceso que reviste enormes ganancias para los grupos económicos implica serias dificultades para la acción sindical. Cuanto mayor es la posibilidad de movilizar un capital de un sitio a otro, menos depende de una fuerza de trabajo fija, con lo cual, mayor es la vulnerabilidad del trabajador con respecto al capital que lo emplea.

Sin embargo, esta movilidad nunca es absoluta. Hay partes del proceso productivo que por la inversión que implican en capital fijo no son fáciles de trasladar, Esto también puede aplicarse a ventajas comparativas en relación a las materias primas o a la calificación de los trabajadores. Estas barreras ya están siendo traspasadas por los avances tecnológicos.

Frente a esto no hay otra opción para los trabajadores que igualar las capacidades de transnacionalización del capital ejerciendo el mismo proceso desde sus estructuras gremiales. Van en este sentido la conformación de federaciones sindicales internacionales.

Efectivamente, a la transnacionalización de las empresas, no puede más que seguirle la transnacionalización de las organizaciones obreras. Si bien este camino fue recorrido por los trabajadores desde las primeras experiencias de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) fundada en Londres en 1864, la consolidación y efectivización de luchas organizadas globalmente no ha logrado más que esporádicas acciones en momentos históricos determinados.

Es importante por ello, volcar esfuerzos a estas iniciativas que implican no solo la posibilidad de enfrentar mejor a los empleadores (sea cual fuera la forma que estos tomen) de cada sector, sino que se configura como la única alternativa posible para hacer frente a la movilidad creciente del capital en busca de mercados de mano de obra más barata y

precarizada. En efecto, lograr acuerdos colectivos transnacionales que fijen salarios y condiciones de trabajo para todos los trabajadores de una empresa o sector independientemente del país en el cual asienta sus filiales, favorece no solo a los trabajadores de las naciones menos desarrolladas, sino que al mismo tiempo potencia la acción y la lucha del colectivos obreros de países en los que se han alcanzado importantes derechos laborales.

3ra parte

El proceso de trabajo y la organización de los trabajadores: El caso de las Telecomunicaciones

Las dinámicas de disciplinamiento, descentralización y apropiación de conocimientos de los trabajadores que vimos anteriormente tienen un correlato sobre las posibilidades de organización y acción gremial.

La mayoría de estos cambios han sido percibidos por las organizaciones obreras como importantes dificultades para mantener a los trabajadores unidos y activos. Sin embargo, estos cambios también proveen nuevas tecnologías y saberes que pueden y deben ser utilizados para la acción gremial.

En este apartado analizaremos por un lado el proceso de apropiación de conocimiento de las patronales mediante diferentes técnicas que impactan sobre el proceso de trabajo, como son las evaluaciones de desempeño y de tareas; y por otro lado veremos las dificultades para la acción gremial que revisten las diferentes formas de contratación de los trabajadores; finalmente describiremos estrategias para caracterizar a las diferentes empresas en cuestión y actuar sobre él con más potencia.

3.1- Antecedentes

La industria de telecomunicaciones surge en Argentina a partir de la década del 80 del siglo XIX con la instalación de los primeros teléfonos asociados a grandes personalidades o a instituciones de envergadura. Con el correr de los años se amplía como industria aunque de forma dispersa y fragmentada. Es por ello que proliferan las cooperativas regionales y las pequeñas empresas privadas. No obstante, se trata de

un emprendimiento privado en su mayoría cuya principal empresa es Unión Telefónica del Río de la Plata (fusión de Continental de Teléfonos Bell Perfeccionado y Sociedad Nacional de Panteléfono).

En 1948 se crea la primera empresa de Telecomunicaciones estatal a partir de la nacionalización de los activos y pasivos privados. Este proceso comienza en 1946 a partir de la creación de una empresa mixta de capitales privados y estatales (EMTA) que compran a Unión Telefónica. Esta empresa se disuelve en 1948 cuando se nacionaliza el 100% del capital. Es recién en 1956 cuando adquiere el nombre de ENTel (Empresa Nacional de Telecomunicaciones).

Hacia finales de la pasada década del 80 Entel representaba el 90% del parque telefónico, mientras que el 6% estaba en manos dos empresas, la CAT (Compañía Argentina de Teléfonos) y la CET (Compañía Enterriana de Teléfonos) ambas pertenecientes a la firma Ericcson. El resto estaba distribuido entre más de 300 cooperativas locales que prestaban servicios desde mediados de los 50s.

En este contexto se produce la privatización de ENTel, que tuvo grandes implicancias sobre el proceso productivo y sobre los trabajadores de la empresa.

Una vez concretada la privatización la primera medida referida a las relaciones laborales fue la firma de un nuevo CCT con el sindicato de los trabajadores de base afiliados a FOETRA BS AS que modificó drásticamente las condiciones fijadas hasta entonces en el CCT del año 1975 que preveía

la estabilidad en el empleo, la protección de la militancia gremial, la jornada de 7 horas y un sistema de promoción que combinaba antigüedad con negociaciones de convenios colectivos, entre otras conquistas.

El nuevo convenio aumentó una hora más la jornada y suprimió las horas extras con lo que afectó directamente el bolsillo de los trabajadores.

Paralelamente sindicatos históricos de las telecomunicaciones fueron congelados y vaciados, suspendiendo sus acciones y sometiendo a miles de compañeros y compañeras a la figura de fuera de convenio. Uno de ellos fue CePETeL que por maniobras turbias de la conducción de ese momento, vaciaron el gremio y remataron su patrimonio. A partir de ello los trabajadores convencionales bajo este CCT, quedaron desprotegidos, muchos de ellos despedidos de modo convencional, otros a través de los miles de retiros voluntarios, mientras que los que corrieron con la suerte de mantener su fuente de trabajo, al no tener representación gremial, ni CCT que los represente, pasaron a la modalidad fuera de convenio, dejando librada a su suerte individual la permanencia en la compañía, como también sus condiciones de trabajo y salario.

En relación a la organización del trabajo, el nuevo convenio de FOETRA incorporó la polivalencia y flexibilidad en el ámbito de trabajo y especificó las nociones de trabajo en equipos y círculos de calidad, ello equiparaba de algún modo la figura de “trabajador de confianza” como se catalogaba a nuevos trabajadores sin CCT. También es notoria la demanda de la empresa de un “compromiso personal” y de una nueva identidad en la cual el colectivo es creado por la empresa, desde los departamentos de RRHH, para sus intereses inmediatos y ya no por el sindicato. Finalmente se observa también una disminución de puestos y categorías asociado a la polivalencia pero también al despido de muchos trabajadores o al retiro voluntario de otros (generalmente asociados a las categorías altas).

Un cambio importante que retomaremos más adelante es la forma en que los trabajadores promueven de un puesto a otro. En la antigua ENTel la forma de promoción era fijada en el CCT mediante antigüedad en el puesto y capacitación adquirida principalmente. En las nuevas empresas este pasaje depende del “mérito” y el desempeño individual del trabajador medido por evaluaciones que dirige y coordina la empresa.

3.2- Al ingresar al trabajo: diversificación de identidades y representación

Como vimos en el apartado dedicado a la flexibilización laboral, uno de los principales objetivos de los empleadores es fragmentar y disciplinar a los trabajadores. En el caso de las telecomunicaciones este proceso se ve amplificado debido a lo acotado de las empresas del sector y las múltiples representaciones obreras existentes. Cuando hablamos de múltiples representaciones nos referimos a la cantidad de sindicatos que actúan en este sector de actividad y la diferencia de convenios colectivos que contiene a sus trabajadores.

Si nos referimos a la representación obrera en telecomunicaciones en Argentina es ineludible mencionar el proceso de privatización y reconversión que se desarrolló en la década del 90. La forma que asumió este proceso en relación a los trabajadores de dicha industria implicó por un lado una reducción de la plantilla a la mitad (se pasó de 45.000 trabajadores ocupados previos a la privatización, contra 22.000 que suman en la actualidad Telefónica y Telecom), por el otro lado, un proceso creciente de subcontratación de mano de obra.

En efecto, este despido masivo de trabajadores fue acompañado con un proceso amplificado de tercerización y externalización de la industria. En la actualidad el 50% de los trabajadores de este sector no tienen una contratación directa con las empresas de telefonía fija.

Un ejemplo de este proceso lo constituyen las diferentes representaciones gremiales que poseen los trabajadores ligados a la industria de las telecomunicaciones. A tal

efecto podemos nombrar a cuatro grandes grupos de trabajadores diversificados por diferentes estrategias de tercerización y externalización patronal.

Telefónicos:

Trabajadores del núcleo de las empresas de telefonía fija

Construcción:

Trabajadores de obras de infraestructura (zanjas, tendido de redes, etc.)

Comercio:

Trabajadores de venta de servicios, telefonía móvil y call centers (no todos), administración y contabilidad, informáticos

Fuera de convenio:

Profesionales, dirección y supervisión, etc.

En el cuadro que presentamos a continuación podemos observar cómo estos cuatro grupos se multiplican a su vez cuando hablamos de negociación colectiva.

Año	CCT	Sindicato	Parte empleadora	Ámbito de aplicación
1975	130	FAECyS	Cámara de Comercio y otros	Telefonía móvil y la mayoría de call center
1991	172	UPJET y CEPETEL	Telefónica de Argentina	Profesionales y personal jerárquico
1992	201	FOETRA Nacional	Telecom, Telefónica, Startel y Telintar	Personal de base
1993	227	UOCRA	Cámara de la Construcción y otros	Rama ingeniería telefónica
1993	210	CEPETEL	Telecom	Profesionales
1997	296	FOESITRA	FeCoTel	Cooperativas de provisión de telecomunic.
1997	257	UPJET - FOPSTTA	Telecom, Telefónica, Startel y Telintar	Jerárquicos y supervisores
2002	352	FOESITRA	Cámara de Locutores	Locutorios
2002	497	UPJET - FOPSTTA	Telecom	Jerárquicos y supervisores
2003	538	FOESITRA	Telecom	Telemarketers - call center
2003	547	FOETRA Bs. As.	Telefónica de Argentina	Personal de base
2003	567	FOETRA Bs. As.	Telecom	Personal de base
2003	576	FOETRA Bs. As.	Telecom	Telemarketers - call center
2004	373	UPJET	FeCoTel	Jerárquicos en cooperativas
2005	724	SITRATTEL (Rosario)	Telecom	Telemarketers - call center
2005	728	SITRATTEL (Rosario)	Telecom	Personal de base
2006	819	SILOEESIT (Luján)	Telefónica de Argentina	Personal de base
2006	820	SUTTACH (Chaco)	Telecom	Personal de base
2006	821	SOEESIT (Santa Fe)	Telecom	Personal de base
2006	822	SILOEESIT (Luján)	Telecom	Personal de base
2006	828	SUTTACH (Chaco)	Telefónica de Argentina	Personal de base
2006	829	SOEESIT (Santa Fe)	Telefónica de Argentina	Personal de base
2007	451	Comercio de Córdoba y FAECyS	Cámara de call center Córdoba	Call centers

Fuente: Cecilia Senén González y Silvia Garro, *Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación, ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, abril de 2007*

Esta dispersión genera una fuerte fragmentación identitaria que tiene un fuerte correlato sobre salarios y condiciones de trabajo en general. Esta situación posibilita para las patronales una reducción de costos y una diversificación del riesgo. Por otro lado esta flexibilización obtenida vía tercerización les posibilita un ajuste inmediato a las altas y bajas de los niveles de producción. Al mismo tiempo, el poseer una plantilla propia poco numerosa les permite expandirse empresarialmente con un bajo costo de inversión propia.

Un caso alarmante lo constituye la telefonía móvil en Telefónica de Argentina. En la actualidad casi las dos terceras partes del ingreso de dicha empresa corresponden al servicio móvil. Esto se debe principalmente a la alta explotación de los trabajadores de dicho servicio. La productividad de estos trabajadores es cinco veces mayor que los de telefonía fija y esta brecha no se traduce en salarios, ya que el sueldo promedio de los trabajadores del servicio móvil, alcanza solo al 58% del de los trabajadores del servicio fijo. Esta situación se debe a un doble proceso, la desindicalización del sector y el convencionamiento masivo a sindicatos de comercio o construcción. Aquí, no obstante, el dato que más debe alarmarnos es la fragmentación de la organización colectiva de los trabajadores con la consecuente pérdida de fortaleza de la misma.

Frente a esto, las organizaciones sindicales poseen diferentes estrategias encaminadas a unificar lo que el capital fragmenta arbitrariamente. Entre ellas podemos destacar diferentes conflictos llevados adelante en la última década que ejemplifican este accionar y marcan un camino.

- » Conflictos de encuadramiento: Atento, Personal, Movistar (contra FAECyS)
- » Ampliación de la organización a grupos de trabajadores fuera de convenio y otros con pocos niveles de organización previa: CEPETEL (fuera de convenio, informáticos)
- » Recuperación de la identidad “telefónica” y creación de nuevos sindicatos: UETTEL (construcción)

3.3- Nuevas formas de disciplinamiento y apropiación de saberes obreros en el lugar de trabajo: evaluación de tareas y teletrabajo.

Vimos anteriormente que una de las necesidades del capital es la de apropiarse de todos los saberes en el marco del proceso productivo y del control disciplinar de la producción. En la actualidad muchos de estos mecanismos se llevan adelante mediante la flexibilización de las condiciones de trabajo. En este apartado vamos a trabajar puntualmente con la evaluación de tareas como forma de apropiación de conocimiento obrero por parte de la patronal y a la vez como flexibilización del antiguo sistema de categorías; y de la flexibilización del lugar de trabajo, puntualmente del TELETRABAJO como nueva forma de disciplinamiento de bajo costo.



En todas las actividades pero principalmente en las ligadas a las comunicaciones se concentran saberes técnicos y ejecutivos que el empresario necesita conocer. Dicho conocimiento le permite mejorar el proceso productivo pero además y principalmente hacer prescindible al trabajador a partir de manualizar esas capacidades.

Con la privatización de las telecomunicaciones en Argentina las nuevas empresas no sólo desarticulaban a los sindicatos existentes, sino que también, modificaron el proceso de trabajo. Más allá de lo que puede suponerse, no todos estos cambios estuvieron ligados a la incorporación de tecnologías nuevas. En muchos casos las empresas operaron sobre la organización del trabajo mediante diferentes técnicas tendientes a modificar categorías y jerarquías o a incentivar monetariamente incrementos en la productividad.

Una forma muy extendida de esta apropiación de saberes es la evaluación de tareas o de puesto. Es importante remarcar que estos procesos pueden ser momentos de disputa entre los empresarios y los trabajadores. No son herramientas malas per-se y en su uso radica la posibilidad de fortalecer o debilitar a los colectivos organizados de trabajadores.

Si bien los empleadores impulsan estas herramientas para expropiar saber obrero, disciplinar a los trabajadores y a la vez reducir costos mediante lógicas de polivalencia funciona, las organizaciones obreras podemos impulsar una serie de acciones al respecto que terminen fortaleciéndonos.

En efecto, este escenario nos posibilita desplegar una estrategia propia si es que contamos con la información necesaria y estamos preparados para ello. Así la evaluación de tareas es un momento propicio para discutir proceso productivo con todo lo que ello implica: ritmos de trabajo, necesidad de generar más puestos para las tareas descriptas, reforzar la idea de categorías en lugar de diluirla.

Un mecanismo frecuente por parte de la patronal, es el de evaluar puestos mediante la evaluación del trabajador que realiza una tarea determinada, frente a esto es posible posicionarse sosteniendo

la evaluación de la tarea abstracta, independientemente de quien la lleva adelante, focalizando en las habilidades que requiere, los riesgos y las responsabilidades que conlleva.

Finalmente para los sindicatos son excelentes momentos para realizar un mapeo completo del proceso productivo que permita observar y evaluar puntos estratégicos de la producción para futuras medidas de lucha.

Por otra parte, uno de los cambios que introdujeron las empresas que si se asienta en una serie de cambios tecnológicos es el teletrabajo. Entendemos por teletrabajo a toda aquella tarea que el trabajador de antaño realizaba puertas adentro de la empresa y hoy puede realizar desde otro lugar (su domicilio, un bar, un parque). La diferencia fundamental entre el teletrabajo y cualquier otra forma de trabajo domiciliario refiere a la utilización de tecnología informática y de telecomunicaciones para la vinculación directa entre el trabajador y el núcleo de producción. En efecto, el trabajador realiza tareas por fuera del ámbito laboral pero permanece vinculado a este mediante dispositivos (internet, teléfonos móviles, etc.) que lo enmarcan y por medio de los cuales se realiza el disciplinamiento.

Este proceso fue presentado ante los trabajadores como una nueva y mejor forma de hacer las cosas en las cuales se ganaba libertad e independencia. Efectivamente, el trabajador desde un bar o desde su casa era dueño de sus tiempos, podía trabajar al aire libre, tomándose un mate en el living de su casa, compartiendo más tiempo con su familia.

Si bien aún son muchos los trabajadores que prefieren el teletrabajo, las críticas no tardaron en llegar. El trabajo con esta nueva técnica se metió de lleno en la vida cotidiana de las personas. Se estructuró un nuevo concepto de "llevar trabajo a casa" con mecanismos de control empresariales mucho más aceitados.

Más allá de estos debates, lo cierto es que con el teletrabajo el capitalista se ahorra mucho dinero en lo que refiere a contratación de trabajadores, no sólo estamos hablando de la infraestructura del establecimiento que antes contenía a todos

3.4 Empresas, grupos económicos: nuevos desafíos para la acción sindical

Los procesos de concentración y centralización de capitales a los que hacíamos referencia anteriormente, en el caso de las empresas de telecomunicaciones, cobran un sentido específico. En efecto, en nuestro país dos empresas privadas controlan una amplia mayoría del mercado, que incluye telefonía fija, móvil y los servicios de transmisión de datos a través de internet. (Televisión y Radio)

En el caso de la telefonía fija se trata de cuasi monopolios, producto de la forma que adoptó la privatización de ENTEL, y que se reforzó luego del ingreso de “Telefónica de España” en la empresa controlante de “Telecom”. Por el contrario, en telefonía móvil, y más claramente en la distribución de internet, se sumaron nuevas empresas (sin llegar a realizarse un proceso de desmonopolización) a partir de diferentes medidas desregulatorias. Entre ellas se destaca la empresa “Claro”, propiedad del grupo TELMEX, que a nivel internacional compite con Telefónica de España. No obstante estos pocos casos, el sector se encuentra sumamente concentrado y esto posibilita un acercamiento más pormenorizado a su estructura.

Los trabajadores frente a esto pueden utilizar diferentes herramientas que les permitan conocer mejor la empresa de la que forman parte y sus núcleos estratégicos.

1- Mapa de la empresa (en términos de inserción mundial y en función de sus características como grupo económico)

Analizar un grupo en términos de su inserción mundial nos posibilita observar su estrategia general y potenciar nuestra intervención. Un ejemplo de esto lo constituye el caso de Telefónica. En 2011 la empresa tuvo una fuerte contracción a nivel europeo, y aunque en Latinoamérica el crecimiento fue sostenido en el mismo periodo, la crisis se expresó con un achicamiento de la plantilla latinoamericana. Esta región ya supone más del 47% de la compañía, y de este volumen el

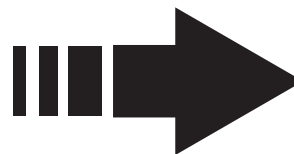
49% corresponde a sus actividades en Brasil. Al poseer una fuerza de trabajo barata, y con importantes niveles de subcontratación, la firma puede operar con facilidad prescindiendo de trabajadores en relación a sus plantas europeas.

Sin embargo, observar la distribución geográfica de una empresa no alcanza para analizar las posibilidades de un grupo de moverse y sus posibles estrategias, para ello es central contar con la mayor cantidad de información posible.

Las relaciones laborales en este sentido hacen grandes aportes, ya que gran parte de las decisiones empresarias se basan en relación directa o indirectamente con ellas. Nos referimos específicamente a los salarios que perciben los trabajadores en las diferentes regiones, sus condiciones laborales y su experiencia en conflictos con la empresa.

Muchos de estos indicadores son de fácil acceso, incluso Telefónica los publica periódicamente en el mapa estadístico de su página web.

Como ejemplo de esta herramienta presentamos a continuación el mapa de grupo Telefónica.





Tercerizadas y subcontratistas:

- 1- Cuáles son las relaciones laborales que conocemos al interior de la EMPRESA Telefónica de Argentina?
- 2- Cómo funcionan las tercerizadas (dentro/fuera de los establecimientos de Telefónica)?
- 3- Qué partes del bloque sectorial concentra el grupo?
- 4- En qué establecimientos se desarrolla la actividad de la empresa Telefónica de Argentina?

2- Tercerización y subcontratación: Mapa sectorial o encadenamiento productivo de una actividad

En un apartado anterior mencionábamos las diferencias entre empresas que intentan condensar dentro de sí la mayor parte de su proceso productivo, manteniendo la propiedad de la mayor cantidad de eslabones del encadenamiento, y otras que mantienen la propiedad de una parte estratégica del proceso de trabajo y tercerizan o subcontratan todas las demás actividades. Si bien ambas estrategias requieren el avance de la gran industria, sus diferencias organizativas impactan sobre el conjunto de las relaciones laborales. Comúnmente se denomina al primer tipo como organización fordista y al segundo como organización de tipo toyotista, por ser éstas las empresas que lideraron dichas transformaciones.

El pasaje de la empresa de tipo fordista a la toyotista se da principalmente en el marco de reconversión productiva que se consolida desde las crisis de los años 70. Una de las estrategias para organizar las empresas, la producción y el trabajo desandando el proceso de integración vertical (fordismo) refiere a la tercerización y subcontratación como mecanismos para reducir costos y transferir riesgo. Con su implementación el capital logró flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo en distintas formas (trabajo nocturno, turnos rotativos, días no hábiles, etc.).

La tercerización supone en una primera instancia la fragmentación del proceso productivo, y luego la asignación de algunas partes del mismo a otras unidades productivas más o menos independientes. Se logra así la transferencia o contratación externa de una o varias actividades que antes eran desarrolladas internamente por la empresa. La autonomía o independencia de estas unidades productivas externas puede ser real o aparente, dependiendo de las características del proceso de trabajo, la capacidad de control de la empresa contratante, etc.

Es por eso que además de pensar a las empresas en función de su inserción regional es central hacernos preguntas del tipo: ¿dónde concentran sus energías?

¿Qué tercerizan y qué actividades que concentran son susceptibles de tercerizarse? En el campo de las telecomunicaciones este conocimiento nos permite avanzar sobre los propios intereses que tienen empresas como Telefónica, Telecom o Telmex, y así delimitar de una mejor manera nuestra acción sindical.

Un mapa sectorial implica describir la cadena productiva de un determinado sector. Poder saber conscientemente cada uno de estos elementos aporta una mejor perspectiva de análisis y permite inferir áreas posibles de deslocalización o tercerización y áreas con más dificultades para generar estos cambios.

En el caso de Telefónica, se observa una fuerte tercerización en relación a personal de diferente calificación. Efectivamente, la empresa terceriza a los trabajadores menos calificados (maestranza, seguridad, construcción) y a los más calificados.

Resulta interesante en este sentido, observar las características de las contratistas en actividades tales como diseño, tendido y empalmes de redes; obras civiles; instalaciones de fibra óptica; estudios de impacto y visibilidad; y mantenimiento de redes entre otras. Todas estas actividades son realizadas por empresas contratadas de capitales nacionales o españoles principalmente, que a su vez contratan (subcontratan) a pequeñas empresas nacionales que son las encargadas de la puesta en marcha de líneas. Tal es el caso que en el Gran Buenos Aires, estas empresas se encargan del 92% de las altas comunes y del 75% de las altas de ADSL. Es importante destacar que muchas de estas empresas contratadas de capital español, forman parte del GRUPO TELEFONICA, quedando todo dentro del mismo grupo de accionistas. Caso ejemplo fue "Elecnor", contratista de Telefonica de Argentina, pero a su vez del mismo grupo accionario, que decidió cerrar sus puertas, pero que tras una importante lucha gremial de sus trabajadores, reabre sus puertas.

Muchas de este tipo de actividades bajo la empresa estatal eran asumidas por ENTel, y esto suponía un cúmulo de saber obrero que quedaba dentro de la empresa, con lo cual podía circular entre los diferentes trabajadores. Por otro lado, la posibilidad de pertenecer a una misma empresa

facilitaba los lazos de identidad entre los trabajadores y así sus posibilidades de lucha y organización. Como las prácticas tercerizadoras implican recurrir a fuerza de trabajo externa, se genera el ocultamiento del verdadero empleador, con independencia de la forma que asume la tercerización (contratación directa o subcontratación laboral). También, cómo veíamos anteriormente, pueden verse afectadas las características de representación de los trabajadores debido a que dejan de ser las empresas telefónicas las que determinan la actividad principal y así el sindicato correspondiente.

La contratación y subcontratación no solo fragmenta la lucha de los trabajadores, también tiende a una precarización creciente de los eslabones inferiores (subcontratadas) con lo que aparecen trabajadores que ante la misma tareas cobran salarios muy distintos. Esta disparidad en lo salarial, pero que alcanza a las condiciones de trabajo general, impacta sobre el colectivo de trabajadores ya que se visualiza al precarizado como una amenaza, como al “otro” que al precarizarse “me” precariza.

De la organización gremial de los trabajadores tercerizados

Como en todo lo referente a organización de trabajadores encontramos con la disyuntiva siempre presente de generar una NUEVA ORGANIZACIÓN o incorporarse a los SINDICATOS PRE-EXISTENTES (cuestión que requiere la aceptación de los mismos).

Sin embargo es importante destacar que en general suele suceder que los sindicatos pre-existentes son reacios a incorporar grupo de trabajadores que no reúnan las condiciones que determinan sus personerías gremiales, los cuales son visualizados como externos, con problemáticas diferentes, necesidades básicas insatisfechas y condiciones de trabajo que llegan a violar toda la legislación. Cuestión que se replica incluso cuando estos trabajadores tercerizados se encuentran organizados, ya que los reclamos de los mismos pueden llegar a jaquear a las organizaciones por su envergadura. Es entonces cuando debemos reflexionar acerca de impulsar nuevas organizaciones que los agrupen, incluso enfrentándose a las ya

existentes, además de a la injusticia institucionalizada, al establishment conformados por las grandes empresas, y el Estado mismo.

De lo expuesto podemos reflexionar acerca de las alternativas y las problemáticas en cada caso, sabiendo que no existe una fórmula de cómo actuar ante la organización de los trabajadores tercerizados, por lo que ante situaciones como estas se debe actuar con racionalidad y cautela, comenzando por la organización subverticia (clandestina) de los grupos de trabajadores para en un primera instancia lograr internalizar la conciencia de clase y la solidaridad sabiendo que el desafío será muy duro. A partir de allí se deberá evaluar las diferentes alternativas, dialogando con las autoridades de los sindicatos preexistentes a fin de convencerlos de la importancia de la incorporación del sector tercerizado, teniendo muy en cuenta que ante una mala recepción se podrá incurrir en un error grave. El devenir, sin lugar a dudas, dependerá mucho de la estrategia de lucha que se plantee, trabajando en tres etapas fundamentales que son la resistencia, el establecimiento y el reclamo de mejoras.

FORMATE Y PARTICIPÁ

Esta es una publicación de la Secretaría Técnica del CePETel “Sindicato de los trabajadores de las tecnologías de la información y la comunicación” Maza 167/9 CABA TE (54) 1135323201

El presente material se realizó con el aporte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación” a través del “Programa de apoyo a la formación sindical”

Colección: Cuadernillos para la Formación Sindical

Dirección de la colección: Leonardo Spataro
Coordinación: Marisel Zas
Redacción: Guillermo Defays // Marisel Zas
Corrección: Diego Arbelo
Diagramación: OscarBlack

“El contenido de la presente publicación podrá ser reproducido sin necesidad de obtener permiso previo, solo con las condiciones de citar fuentes, no utilizar con fines de lucro, e informar a: sec-tecnica@cepotel.org.ar”

“La unión y la solidaridad es el único camino”
www.cepotel.org.ar



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

CePETel
Sindicato de Trabajadores de las
Tecnologías de la Información y
la Comunicación