

Universidad Nacional del Nordeste
Pre- Congreso ALAS 2011
“Fronteras abiertas de América Latina: Geopolítica, cambios culturales y transformaciones sociales”
Centro de Estudios Sociales
Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura
Resistencia, Chaco, Argentina
11 al 13 de mayo de 2011

Título: Reconstruyendo el sindicato: la experiencia de los trabajadores profesionales de las telecomunicaciones

Autor: Sánchez Roxana

Filiación institucional: Cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Instituto de América Latina y el Caribe (IEALC)

Correo Electrónico: roxanaceleste_sanchez@yahoo.com.ar;

catedrapalomino@gmail.com

Eje 2: Problemáticas y desafíos regionales en contextos de desigualdad y dominación

Introducción

En los años recientes se observa un giro notable en el campo de las relaciones laborales, caracterizado por un crecimiento del empleo registrado; un cambio en el rol del Estado, que impulsa la negociación colectiva; una reorientación de la Justicia Laboral y una modificación del marco de la acción colectiva de los actores, expresada en un cambio en las demandas y contenidos de los conflictos laborales (Palomino 2007).

El contexto actual difiere de aquel prevaleciente en la década de los '90, caracterizado por una profunda reforma económica y laboral, que condujo a una individualización y precarización de las relaciones de trabajo.

Esta ponencia se centrará en la configuración del Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (CEPETEL), que constituye un fiel reflejo de las tendencias generales de ambos períodos.

A partir del año 2002, los empleados profesionales comienzan el proceso de reconstrucción del CEPETEL, abandonado durante la década de 1990, producto de las políticas de recursos humanos de las empresas telefónicas. De esta manera, el CEPETEL

favorece la posibilidad de construir representaciones en sectores y categorías de trabajadores expuestos al acelerado cambio de las tecnologías de información y comunicación.

En el presente trabajo se identificará los obstáculos que deben enfrentar los profesionales de las telecomunicaciones en su intento por asumir la defensa colectiva de sus intereses. Además de la clásica confrontación entre las estrategias empresarias y sindicales, los proyectos de representación autónoma de la categoría deben confrontar también con las demandas de otros sindicatos que buscan ampliar su base de representación.

En la investigación se adoptó una estrategia cualitativa, con la utilización de entrevistas a informantes claves, así como también fuentes secundarias escritas.

Privatización e individualización de las relaciones del trabajo

El proceso de privatización de la vieja Entel se inició en las *privatizaciones periféricas* (Schvazer 1998) encaradas por el gobierno militar de 1976. En esa oportunidad, se cedieron las actividades secundarias a empresas privadas, tal como la reparación de redes telefónicas externas. Los grupos que intervinieron en el proceso, luego formarán parte de la privatización de la década de 1990.

Ya en el gobierno de Menem, el traspaso de ENTEL a manos privadas se completó. En parte debido al peso de la deuda externa, en la venta se aceptaron como medio de pago los bonos o títulos de deuda de los acreedores. El día 8 de noviembre de 1990 se adjudicó la zona sur al consorcio liderado por la empresa española Telefónica de España y la zona norte al consorcio liderado por las empresas Telecom de Francia y STET de Italia, todas operadoras estatales en sus países de origen. Adicionalmente se otorgó a ambos adjudicatarios bajo administración conjunta los servicios de larga distancia internacional (bajo la empresa Telintar) y de télex, transmisión de radio, telefonía móvil y radio móvil marítimo (bajo la empresa Startel).

El proceso de privatización tuvo fuertes impactos en las relaciones del trabajo en el sector. En primer lugar, el único CCT vigente fue reemplazado por cuatro convenciones para cada categoría (Palomino et al. 1995), firmadas por los sindicatos FOETRA (obreros y empleados); FOPSTTA (supervisores); UPJET (personal jerárquico) y finalmente, el CEPETEL, que agrupa a los profesionales¹.

¹ Al final de la ponencia, se incluye un breve glosario con la desagregación de las siglas de los actores sindicales.

Este segmento de trabajadores se vio sumamente afectado, puesto que las medidas implementadas por las empresas Telefónica y Telecom², condujeron a un vaciamiento de la base de representación del sindicato. Paulatinamente, la totalidad de los trabajadores profesionales fueron categorizados como “empleados fuera de convenio”, individualizando la relación de trabajo. En otras palabras, implicaba la negociación personal e individual de las condiciones de trabajo por parte del empleado, dejando al margen toda acción e intervención sindical.

Debido a los mayores beneficios que implicaba dicha situación fuera de convenio, el sindicato fue perdiendo representación y legitimidad, en relación a los mismos trabajadores, pero también frente a ambas empresas, que hacia el año 1993 ya no lo reconocían como interlocutor válido. Así, durante varios años no se logró revertir el panorama. En el año 1997 llega a su punto máximo de quiebre, en el que el CEPETEL queda disuelto por decisión de sus trabajadores, aunque el trámite correspondiente para oficializar su desaparición nunca fue sustanciado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

El escenario post-convertibilidad: ¿un nuevo marco para la acción colectiva?

Transcurridos los años iniciales la primera década del siglo XX, se comienzan a observar cambios de tendencia en el mundo del trabajo. Específicamente a partir de 2004, se incrementa el empleo registrado, mientras que disminuye en términos relativos el trabajo en negro. Además, aumentan las negociaciones colectivas, impulsadas desde el Estado, llegándose a renovar las escalas salariales para todas las actividades al menos una vez al año (Palomino, Trajtemberg 2007; Marticorena 2009). De manera paralela, los conflictos laborales, que tienen como protagonistas a los actores sindicales, retornan a la escena principal, con variados formatos y reclamos novedosos (Cátedra Palomino 2007).

Por otra parte, en el Poder Judicial se observan modificaciones en cuanto a las interpretaciones de las leyes, restaurando el principio protectorio del derecho del trabajo³.

² El análisis del contenido y efectos de dichas medidas empresariales deben ser complementadas, además, con las características del contexto en general, marcado por una política e ideología neoliberal y un proceso de reforma laboral y crisis del mercado de trabajo.

³ Así, se pueden nombrar el giro de tendencia en fallos judiciales en temáticas como la subcontratación; despidos discriminatorios por motivos sindicales –que sentencian la nulidad del despido y la consecuente reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo-; y otros casos orientados a ampliar las facultades de los sindicatos con personería gremial a los simplemente inscriptos.

Estas variables permitirían hablar de la instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina (Palomino 2008), que difiere de aquel prevaleciente en la década anterior, caracterizado por una mayor precarización e individualización de las relaciones del trabajo.

Este nuevo régimen abre un marco para una *recolectivización*, generando la posibilidad de que las condiciones de contratación y las demandas puedan ser expresadas de manera colectiva, especialmente a través de los actores sindicales. De esta manera, los sindicatos adquieren un remarcado protagonismo, incluso en aquellos sectores de trabajadores caracterizados por la ausencia de accionar gremial. Tal es el caso de los empleados jerárquicos de comercio, o bien, de los trabajadores de la rama informática, quienes optaron por una vía colectiva para darle solución a sus reclamos. Asimismo, el CEPETEL constituye una clara demostración de la nueva dinámica que adquieren las relaciones *colectivas* de trabajo.

Reconstruyendo el sindicato

Respecto al caso en estudio, hacia el año 2002, aún en medio del contexto de crisis político-económica, la empresa Telefónica decide suspender a 800 trabajadores profesionales. Frente a este hecho, resurge la necesidad de una instancia de defensa colectiva, por lo que los mismos trabajadores que decidieron su disolución años atrás, ahora apelarán a la herramienta sindical para la reincorporación de los profesionales despedidos. De esta manera, en ese año se forma una nueva comisión interna en la empresa telefónica.

A partir de este momento, se realizarán varios intentos por reconstruir al CEPETEL. Este proceso incluye movilizaciones, escraches y denuncias frente a la Justicia (puesto que Telefónica alegaba la inexistencia del sindicato) e incluso frente a la Organización Internacional del Trabajo. Durante estos años, además, debieron enfrentarse a otras asociaciones gremiales, entre ellas, con la cúpula dirigente de FOETRA, quienes paradójicamente, también iniciaron acciones legales para anular la presencia de CEPETEL.

El máximo éxito alcanzado se manifiesta en la firma de un acta-acuerdo con la empresa Telefónica en el febrero de 2008. En los años siguientes, CEPETEL firmó actas salariales sólo con Telefónica. Esta situación refleja la dinámica de la negociación colectiva, al mismo tiempo que es impulsado por ella. Es decir, en un contexto marcado por el aumento de convenios y actas negociados, el CEPETEL se ve motivado a ingresar en esa

dinámica, a fin de mantener vigentes las diferencias salariales entre las diversas categorías profesionales.

La renovación anual de las remuneraciones de manera colectiva, difiere de la de 1990, cuando los incrementos salariales consistían en porcentajes que variaban de trabajador en trabajador, en base a su desempeño, evaluado por su superior directo.

A pesar de que la negociación colectiva en parte confirma la revitalización sindical y la recolectivización mencionada más arriba, el proceso no está exento de aspectos controvertidos, aún por alcanzar una solución a largo plazo.

En este sentido, cabe aclarar que de los 1500 profesionales, Telefónica aplicó el acta sólo a 398 trabajadores; el resto continuó bajo la categoría “fuera de convenio”. Por lo tanto, la cuestión planteada acerca al colectivo de representados por CEPETEL no quedó cerrada.

De hecho, una nueva estrategia empresa surgida en los últimos dos años consiste en la ubicación de profesionales bajo el convenio firmado con la UPJET. Esta situación genera no sólo tensiones al interior del CEPETEL, dado que una vez más se enfrenta a un posible vaciamiento de su base de representación, sino también hacia el exterior, abriendo la posibilidad a un conflicto intersindical, entre el CEPETEL y la UPJET.

Futuros desafíos

En un contexto en el que los actores sindicales aparecen en primera plana; en el que las relaciones del trabajo adquieren una tonalidad diferente, pesando las instancias colectivas para la definición de las condiciones laborales, el CEPETEL debe asumir constantes y nuevos desafíos.

En primer lugar, no sólo debe sostener el proceso de negociación colectiva iniciado con Telefónica, sino también ampliarlo en dos sentidos: por un lado, hacia otras empresas de telecomunicaciones; y por otro, hacia la cantidad de trabajadores comprendidos bajo su convenio.

En el medio, debe ser capaz de superar los resabios individualistas y neoliberales que permanecen en los profesionales. Algunos de ellos, aún continúan percibiendo al sindicato de manera negativa, considerando mayores los costos que los beneficios por pertenecer a una asociación sindical. En este sentido, es común oír las quejas de los profesionales acerca de los importes de las tasas de afiliación u otras destinadas de diversos fondos compensatorios. Así, tienden a comparar sus “descuentos” con los de otros empleados fuera de convenio y concluir en la futilidad de afiliarse al sindicato.

Relacionado a lo anterior, una de las dificultades que debe afrontar CEPETEL proviene de su misma base de representación, que incluye a profesionales de variada formación y, por ende, cultura laboral (desde ingenieros electrónicos y/o en sistemas, hasta contadores).

Todo ello frente a los permanentes intentos empresariales por disminuir y erosionar la presencia sindical en los lugares de trabajo.

Por otra parte, en los últimos años, el CEPETEL ha asumido como objetivo a mediano plazo incluir en su ámbito de representación personal a aquellos trabajadores de la industria informática⁴, quienes en la actualidad no se encuentran agrupados en ninguna asociación sindical con personería gremial. Así, en la empresa IBM se han llevado a cabo elecciones de delegados, aunque por el momento el CEPETEL no cuente con la personería correspondiente.

A su vez, un desafío de importancia consistirá en la acción conjunta de los sindicatos presentes en la actividad de las telecomunicaciones, para lo cual deberán superar sus diferencias y posibles conflictos inter-sindicales, especialmente respecto a UPJET. Para un colectivo de trabajadores aún frágil, enfrentar este tipo de situaciones representa una severa amenaza.

De lo expuesto más arriba, se deduce que el CEPETEL⁵ debe superar numerosos desafíos para consolidar su resurgimiento. Puesto que este proceso se enmarcó en un contexto general de revitalización sindical, cabe preguntarse, por último, si el CEPETEL ha sido lo suficientemente hábil para aprender de su pasado, para afirmarse en el presente y asegurarse en futuro.

Bibliografía

- Betoled, F; Bontempo, F.; D'agosto, M y Demarchi F (2008). Del yo al nosotros: resurgimiento del colectivo. Trabajo monográfico realizado en el marco de la materia Relaciones del Trabajo, cátedra Palomino, en el 1er. Cuatrimestre de 2008
- Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26- 28) "De la protesta social al conflicto sindical". Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de

⁴ Un hito reciente en la evolución del sindicato fue la elecciones de delegados en varios edificios de la empresa IBM y Global Union.

⁵ Actualmente, el CEPETEL encara un proceso eleccionario, en la que se presentan varias listas. Esto daría cuenta del movimiento al interior del sindicato y del interés de sus afiliados en su permanencia y subsistencia.

Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en:
<http://www.catedrapalomino.com.ar>

- Marticorena, C. (2009). La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la postconvertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años '90. En ASET, *El trabajo como cuestión central: el escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial*. 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires
- Palomino, H. y Senén González, C. Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales. Revista Relaciones N° 11-12. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1995.
- Palomino, H. (2008) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, No 19.
- Palomino H. y Trajtemberg, D. (2007). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. Revista Trabajo, No. 3, Nueva Época, 47-68.

Glosario:

FOETRA: Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina.

FOPSTTA: Federación de Organizaciones de Personal Supervisor Técnico Telefónico Argentino.

UPJET: Unión Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones.

CEPETEL: Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones.