



Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Dilemas en torno a la representación sindical de los sindicatos telefónicos: los casos de Argentina y Uruguay¹

Silvia Garro

Licenciada en Relaciones del Trabajo, Doctoranda en Ciencias Sociales, UBA
Cátedra Relaciones del Trabajo a cargo de Héctor Palomino, Facultad de Ciencias Sociales, UBA
Proyecto UBACyT radicado en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe
silviagarro@yahoo.com

Introducción

El crecimiento del sector de telecomunicaciones adquiere características particulares que ponen en juego la supervivencia de los sindicatos telefónicos tradicionales. La desregulación de la actividad, su diversificación, el ingreso de firmas multinacionales y el veloz desarrollo tecnológico constituyen factores estructurales que adquieren especificidad dentro de los marcos institucionales y culturas sindicales de cada país

El desarrollo de la actividad se dirige hacia la convergencia tecnológica, esto significa la tendencia a la unificación de los servicios y a la eliminación de las fronteras entre los mismos. El progresivo achicamiento de la telefonía fija - ámbito tradicional de representación de los sindicatos telefónicos - y las dificultades prácticas o legales para representar a los nuevos sectores, conforman el nudo problemático sobre el que se asientan nuestras preocupaciones. En este artículo nos proponemos analizar este problema para los casos de Argentina y Uruguay.

Para el caso argentino nos centramos en el sindicato telefónico más importante de la actividad, la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República (FOETRA). Los avances del caso uruguayo corresponden al Sindicato Único de las Telecomunicaciones (SUTel).

¹ Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración desinteresada de los trabajadores telefónicos y teleoperadores de diversas actividades de Argentina y Uruguay; dirigentes sindicales de los sindicatos telefónicos FOETRA y SUTel, de la federación de empleados de comercio uruguayo (FUECI), de la central sindical PIT- CNT; de los integrantes de la Universidad de La República que facilitaron mi trabajo en Montevideo; de mis colegas y estudiantes de la Cátedra Relaciones del Trabajo a cargo de Héctor Palomino con quienes discuto estos temas desde hace años y de los abogados sindicales argentinos y uruguayos que colaboran en mis – continuas- demandas. A todos ellos, mi sincero y afectuoso reconocimiento.



Las indagaciones que organizan este trabajo son: i) ¿Qué estrategias desarrolla el sindicato telefónico FOETRA para aumentar su base de representación ante el desarrollo actual del sector de telecomunicaciones? ii) ¿Cómo impactan las características del modelo sindical en la reconfiguración actual del sindicato telefónico FOETRA? iii) ¿Qué hipótesis preliminares podemos elaborar sobre el tema abriendo una ventana al caso uruguayo?

La ponencia se estructura en cinco secciones: en la primera, brindamos un panorama introductorio de los dos modelos sindicales al sólo efecto de enmarcar nuestro estudio; a continuación nos ocupamos de los dilemas que presenta la sindicalización en la actividad, en el tercer apartado analizamos los principales aspectos del caso argentino y la estrategia seguida por FOETRA y elaboramos conclusiones parciales; seguidamente aportamos elementos preliminares sobre el caso uruguayo; en el quinto apartado exponemos reflexiones e hipótesis generales.

1 Los modelos sindicales en el Río de la Plata

Los modelos sindicales consolidados en Argentina y Uruguay se concibieron históricamente como opuestos. Las diferencias más importantes que nos importa destacar a los fines de este trabajo son: la relación de los sindicatos con el Estado y los partidos políticos por un lado y el modo de regulación de la actividad sindical.

1.1 Los modelos históricos en términos comparados

El sindicalismo uruguayo tiene una profunda raíz anarquista² que le dio una impronta **autonomista del Estado y de los partidos políticos** que configuró su identidad. Esa mirada desconfiada de la intervención estatal explica en parte la **escasa regulación histórica de la actividad sindical** que no se modificó hasta la asunción del gobierno

² Sin embargo, no cabe exagerar las diferencias entre el movimiento obrero a ambos lados del Río de la Plata hasta la instalación del peronismo. Los derroteros iniciales y sus discusiones guardan una notable similitud.



del Frente Amplio (FA).³ **La justicia no tiene casi ninguna ingerencia directa en el ámbito del derecho colectivo del trabajo**⁴.

En cuanto a la relación con los partidos políticos, desde la creación del FA en 1971 muchos líderes del movimiento sindical uruguayo militan en sus filas en una relación de histórica hermandad, sin dejar de proclamar por ello la **independencia de clase** (Méndez, Senatore y Traversa, 2009).

Otro elemento central para comprender el modelo uruguayo es la Ley de Consejos de Salarios⁵ aprobada en el año 1943 que definía una instancia obligada de **negociación salarial por rama de actividad**, lo que influyó en la configuración del movimiento sindical que se estructuró de ese modo agrupado en federaciones o sindicatos únicos (Rodríguez, 2007).

Por último, un rasgo destacado del sindicalismo uruguayo es su **férrea vocación por la unidad** que se refleja en la existencia de diversas corrientes ideológicas en el seno de una central única de trabajadores, hoy PIT – CNT⁶.

El modelo sindical argentino se estructuró a instancias del ascenso de la figura de Juan Domingo Perón en la década del 40, momento que se toma como punto de partida de una relación distinta entre Estado – partidos políticos - movimiento obrero⁷. Así, la mayor parte del sindicalismo pasó a ser considerado como la **columna vertebral del peronismo e interlocutor privilegiado del Estado**.

³ En realidad se trató de una coalición de fuerzas que se llamó “Encuentro Progresista - Frente Amplio - Nueva Mayoría”.

⁴ Decimos “casi” porque a la luz de la aprobación de una reciente ley de protección sindical existen discusiones respecto a alguna instancia de judicialización. Pero en todo caso es para un tema puntual.

⁵ Se trata de “una instancia obligatoria de negociación salarial tripartita entre empresarios y trabajadores con la mediación del Estado, que luego daba, por decreto del Poder Ejecutivo, carácter legal a lo allí laudado. Su funcionamiento fue suspendido en 1968 por resolución del gobierno de la época en el marco de una política de estabilización basada en el congelamiento de precios y salarios. Luego fueron restablecidos en 1986 por el primer gobierno democrático posdictadura, pero volvieron a ser suspendidos en 1991 en el marco de la política de desindexación de la economía y de desregulación del mercado laboral. La ley nunca fue derogada.” (Méndez, Senatore y Traversa, 2009)

⁶ En el año 1966 se realizó el Congreso de Unificación Sindical y el movimiento obrero se agrupó en la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Fue declarada ilegal por la dictadura en 1973. Merced a la organización de algunos sindicatos y una incipiente apertura se crea en 1983 el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). En 1984 se produce la unificación bajo la consigna “un solo movimiento sindical” que perdura hasta la actualidad.

⁷ De todos modos, hay gran cantidad de discusiones al respecto que no podemos detallar aquí. Sobre ese período histórico se pueden consultar, por ejemplo, los trabajos de Juan Carlos Torre y Joel Horowitz.



Existe una ley que regula a los sindicatos⁸ cuyos antecedentes datan de un decreto dictado en esa época. Los términos de esa regulación no fueron cuestionados por el grueso del movimiento obrero hasta la década del 90. La ley establece el modo de organización sindical y regula muchos aspectos de su vida interna. **Dispone el monopolio de representación para el sector privado** en determinado ámbito a través del instituto de **personería gremial** que es otorgado por el Estado a la organización más representativa⁹. Según Héctor Palomino (1995), la personería gremial es el eje de la estructura sindical porque **funda** la íntima relación de los sindicatos con el Estado y constituye una norma que precede al resto de los institutos sindicales. **La justicia tiene amplia ingerencia para dirimir numerosas cuestiones de derecho colectivo.**

A diferencia del sindicalismo uruguayo que enfrentó debilitado pero unido el embate neoliberal de la década del 90; en Argentina se produjo la división en tres centrales sindicales cuyo signo novedoso es la aparición de la CTA que nació formada por amplia mayoría de gremios estatales¹⁰.

1.2 Los nuevos aires

Con grandes diferencias ideológicas y prácticas entre sí que no podemos profundizar aquí, a partir de la asunción de Tabaré Vázquez en el año 2005 de la mano del FA en Uruguay y del peronista Néstor Kirchner en el año 2003 en Argentina, se produce un giro importante en el rumbo de la intervención estatal que significó el fortalecimiento de los sindicatos y del sistema de relaciones laborales (Méndez, Senatore y Traversa, 2009; Palomino y Trajtenberg, 2007).

⁸ Ley 23.551. El principal decreto reglamentario es el 467/88 aunque hay otros y también resoluciones importantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Por ejemplo, la resolución 255/03 le da forma legal a la situación preexistente de pluralidad sindical en el sector público.

⁹ Véase ley 23.551 y decreto 467/88.

¹⁰ La CGT que apoyó los cambios pasó a ser nombrada como “oficial”. En 1994 bajo el liderazgo de Hugo Moyano se crea el Movimiento de los Trabajadores Argentinos como una línea interna de la CGT que tiempo después decide irse de la central y se la comienza a llamar “CGT disidente”. La CTA (hoy Central de los Trabajadores Argentinos) cuestiona algunos aspectos del modelo sindical. Tanto el MTA como la CTA confrontaron al gobierno menemista y confluyeron en algunas acciones. En el año 2004 se produce la unificación de las dos CGT. En el año 2008, se produce una nueva división, un conjunto de gremios se separa y crea un grupo que llamó “CGT Azul y Blanca”.



En Uruguay, se sancionan por primera vez en la historia importantes leyes tendientes a regular las relaciones colectivas del trabajo¹¹. Sin embargo, **se conserva la tradición de autonomía colectiva en lo que respecta a la regulación de la vida interna de los sindicatos.**

En Argentina, se asiste a un renovado debate sobre el modelo sindical que está motorizado por dos vías. En primer lugar, por cambios en la tendencia de la jurisprudencia de la CSJN¹² y de algunos tribunales inferiores. En segundo lugar, por efecto de la visibilidad pública que adquirieron conflictos de trabajadores de base liderados por delegados de base opositores a las dirigencias sindicales de sus sindicatos.

2 Los dilemas de la sindicalización en el sector de telecomunicaciones

La sindicalización en el sector de telecomunicaciones tiene características distintivas que merecen ser descriptas antes de puntualizar como impactan los rasgos de los modelos sindicales en la organización de los trabajadores telefónicos.

Reconocemos tres factores estructurales que impactan en la dinámica sindical de la actividad: en primer lugar, la desregulación del mercado de las telecomunicaciones que produjo la incorporación de nuevos actores empresarios, fusiones y reestructuraciones de empresas; en segundo lugar, el desarrollo tecnológico torna borrosas las fronteras entre diversas actividades (telefónica, informática, televisión por ejemplo) y por lo tanto genera conflictividad en cuanto a la representación de trabajadores del sector; en tercer lugar, la mayoría de este desarrollo se produce mediante diversos modos de descentralización empresaria (distintos tipos de tercerización o deslocalización). Estos nuevos empleos presentan condiciones contractuales muy diversas entre sí pero en su mayoría son inferiores a las del sector telefónico tradicional lo cual aumenta las diferencias y segmentaciones (Senén González y Garro, 2008).

¹¹ Entre las más importantes cabe destacar la Ley N° 17.940 de Protección y Promoción de la Libertad Sindical, y las de negociación colectiva en el sector privado y público. Véase: (Méndez, Senatore y Traversa, 2009).

¹² Corte Suprema de Justicia de la Nación. Por ejemplo, en el año 2008, la CSJN declaró por primera vez en la historia, la inconstitucionalidad de un inciso de ley sindical (Art.41 inciso a) Véase el fallo: “ATE c/Ministerio de Trabajo”.



Este modo de crecimiento mundial de la actividad dificulta la medición de empleo y su localización física. Efectivamente, el sector está conformado por grandes multinacionales poderosas y un gran cantidad de empresas pequeñas en redes de contratistas y subcontratistas que “ocultan” a los trabajadores de los sindicatos. Si bien este fenómeno no es distintivo de la actividad, la peculiaridad del sector de telecomunicaciones es la celeridad con que se producen los cambios, su profundidad y la facilidad de deslocalización de algunos subsectores de la actividad como es el caso de los call y contact centers (en adelante, CC).

Por otra parte, se asiste a una vertiginosa mutación en el tipo de trabajo y perfil de los trabajadores. Así, se reduce la cantidad de trabajadores “telefónicos” con rasgos asimilables a los llamados trabajadores de “cuello azul” - especialmente los de plantel exterior - y se incrementa de modo exponencial la cantidad de los “nuevos empleados de las telecomunicaciones” que presentan mayores dificultades para su sindicalización.

Los antiguos sindicatos telefónicos se ven obligados a transformarse con rapidez para dar respuesta a estos cambios. A riesgo de desaparecer por completo, necesitan ampliar su espectro de representación a los nuevos sectores y modificar sus estrategias tanto a relación con la parte empleadora como a sus representados.

En su análisis sobre el caso brasileño, Sonia Guimarães (2007) sostiene que para tener cierto éxito, los sindicatos telefónicos de ese país están aprendiendo a cambiar su antigua estrategia de confrontación – antagonismo por otra más pragmática y realista que alterna cooperación y confrontación de acuerdo a las circunstancias. Desde una visión global, debieron incorporar nociones como flexibilidad y contingencia. Señala también que para hacerlo se requiere un “*cambio cultural radical*” (Guimarães, 2007).¹³

En síntesis, las transformaciones de la actividad de telecomunicaciones tienen consecuencias trascendentales para los sindicatos telefónicos. El efecto que interesa a los fines de este estudio es la superposición y ambigüedad de los ámbitos de

¹³ En sus palabras: “...*Quanto aos sindicatos, foram forçados a mudar suas estratégias na mesma velocidade e intensidade como ocorreu no setor: de uma cultura baseada no nacionalismo, coletivismo, antagonismo e homogeneidade, para outra mais realista e pragmática, que tenta desenvolver novas estratégias sob uma perspectiva que se baseia não apenas numa visão local dos problemas, mas também, global e que incorpora noções como diferenciação, pluralismo, flexibilidade e contingência. Eles estão aprendendo a agir a partir de um continuum que vai da cooperação à confrontação de acordo com as circunstâncias, o que requer novos conceitos políticos e sociais e, sobretudo, uma mudança cultural radical....*” (Guimarães, 2007). La autora tiene varios trabajos previos sobre la temática.



representación entre sindicatos. Esta situación tiene resolución diversa de acuerdo a la legislación y a la cultura sindical de cada país.

3 Modelo sindical, telefónicos y sector de telecomunicaciones

Distinguimos a modo de hipótesis **tres tipos de estrategias sindicales** que los sindicatos telefónicos pueden adoptar para enfrentar estos cambios de configuración y la redefinición de su base de representación.

- i) Planteo de conflictos intersindicales, sea por vía administrativa, judicial o involucrando a los trabajadores en un conflicto laboral.
- ii) Fusión – alianza estratégica entre sindicatos. Entendemos esta estrategia como la atención a la nueva problemática por sobre las estructuras y lógicas internas previas.
- iii) Otro tipo de negociaciones formales o informales, afines a los “repartos” de afiliados entre sindicatos.

La elección de cada estrategia está fuertemente influida y condicionada por los modelos sindicales vigentes en cada país.

3.1 Los telefónicos argentinos

3.1.1 FOETRA¹⁴

FOETRA es un sindicato de primer grado de trabajadores de base con una larga tradición combativa y de convivencia plural de líneas internas en su seno. Según su **personería gremial** otorgada en el año 1960, agrupa a todos los trabajadores del **servicio básico telefónico**. Su ámbito de actuación se circunscribe a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a una parte importante del resto de la provincia. No obstante, es el sindicato con mayor cantidad de afiliados que lideró históricamente los designios del gremio telefónico.

Se opuso y resistió casi en soledad la privatización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTel) a diferencia de la federación (hoy FOEESITRA)¹⁵ que

¹⁴ Cuando indiquemos “telefónicos”, “sindicatos telefónicos” o “gremios telefónicos” ampliamos la perspectiva a todos los sindicatos telefónicos, lo que incluye a FOETRA.



tuvo una postura negociadora. La lucha por la defensa de la empresa estatal fue derrotada en el año 1990 lo que dejará profundas marcas y diferencias internas entre los trabajadores telefónicos¹⁶.

La privatización de ENTel significó la pérdida de 20.000 puestos de trabajo en pocos años (Walter, 2003), la extensión de la tercerización, proliferación de modalidades precarias de contratación y la pérdida de importantes conquistas históricas de los trabajadores. Esto pudo ser posible por la existencia de una política antisindical de las empresas entrantes (Telefónica y Telecom)¹⁷ que combinó instancias de represión con las de cooptación y por la desarticulación de la organización sindical en los lugares de trabajo propiciada por las firmas y apoyada por la línea sindical afín a la privatización.

El sector antiprivatista retornó a la conducción del sindicato en el año 1997 y se ocupó de rearmar de inmediato los cuerpos de delegados en los edificios para fortalecer la organización desde la base. Las empresas desconocieron a FOETRA como negociador y propiciaron su debilitamiento. Luego de seis años de intensa conflictividad que incluyó la reincorporación sistemática de trabajadores despedidos y la contratación de jóvenes trabajadores de CC que revistaban desde hacía años con contratos precarios, FOETRA logró triunfar en dos aspectos neurálgicos de la relación capital – trabajo: la posibilidad de despedir y la precarización contractual.

Las empresas cambiaron la lógica de confrontación total con el sindicato al despliegue de distintas estrategias. **Dentro de esa gama de acciones, se encuentra la persistente campaña de disminución de los trabajadores ya incluidos en el ámbito de representación de FOETRA tanto como la resistencia pertinaz a nuevas incorporaciones.**

¹⁵ Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las telecomunicaciones de la República Argentina. En realidad, la federación adquiere este nombre en el año 1997. Al momento de la privatización se denominaba FOETRA y el gremio de base FOETRA Sindicato Buenos Aires.

¹⁶ La derrota de la huelga significó nuevas divisiones internas lo que tuvo como consecuencia que la postura combativa perdiera las elecciones del sindicato FOETRA en el año 1993 y ganara la línea afín a la federación.

¹⁷ A los fines de este trabajo, llamaremos “Telefónica” a la más grande y conocida multinacional de telecomunicaciones española, independientemente de los distintos nombres y formas legales que adquiere en cada país. La privatización también dio lugar al ingreso de otras pocas empresas, pero las más importantes fueron Telefónica y Telecom. Para datos precisos ver: (Senén González 2004).



En este marco, cobra importancia observar con mayor detalle el ámbito de representación de FOETRA y el derrotero de los trabajadores no incluidos en su jurisdicción.

3.1.2 La organización nacional de los telefónicos y el modelo sindical

FOETRA se desafilió de la federación FOESITRA en el año 1999 y luego de sortear varios trámites administrativos recuperó todos los derechos de su personería gremial. En el modelo argentino, cuando un sindicato se afilia a una federación puede delegar ciertas funciones de representación a la entidad de segundo grado como ser la firma de convenios colectivos. Años después, cinco sindicatos de otras provincias y localidades imitaron el proceder de FOETRA y también se desafiliaron de FOESITRA¹⁸. De este modo, quedaron por un lado los sindicatos alineados en FOESITRA y por otro FOETRA y sus cinco sindicatos aliados.

Esta situación provocó una complejidad creciente en la negociación colectiva puesto que los seis sindicatos desafiliados de FOESITRA no podían firmar convenios ni acuerdos en conjunto conforme a nuestra ley sindical.¹⁹ Por otra parte, la carencia de una organización de carácter nacional, debilitaba la capacidad de respuesta de FOETRA y sus aliados ante los conflictos planteados con las empresas. En consecuencia, en el año 2005 fundaron una nueva federación que denominaron Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL) la que obtuvo inscripción gremial en el año 2007 y personería gremial en el año 2008²⁰. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) le otorgó el derecho de representación **con el alcance personal y territorial de actuación sobre los ámbitos que conforman los sindicatos adheridos**. Veamos con más detalle esta cuestión.

FATEL solicitó la personería gremial para todo el ámbito nacional y definió la actividad de telecomunicaciones de un modo amplio²¹. El MTEySS le otorgó la personería en el

¹⁸ Se trata de los sindicatos correspondientes a las provincias de Santa Fe, Chaco, Tucumán y a las ciudades de Rosario (Santa Fe) y Luján (Buenos Aires). FOESITRA estimuló la creación en Buenos Aires de un sindicato simplemente inscripto.

¹⁹ Un mapa de la negociación colectiva reciente se puede encontrar en: (Senén González y Garro, 2008)

²⁰ La inscripción gremial tiene el N° 2592. Fue otorgada por Resolución del MTEySS N° 181 de fecha 5 de marzo de 2007 y la personería gremial por la resolución N° 858/08 del MTEySS.

²¹ La FATEL agrupa a organizaciones sindicales que representan a los trabajadores sin distinción de categorías, siendo la enumeración precedente simplemente enunciativa) de las empresas de la industria,



ámbito territorial de los sindicatos integrantes de la federación y en los términos de sus personerías; es decir, para el **servicio básico telefónico**. Esta decisión se sustenta en la llamada “teoría de la irradiación” que indica que la personería de las federaciones proviene de la que “emanan hacia arriba” los sindicatos de primer grado adheridos²².

Esta pauta adoptada por el MTEySS permite la coexistencia de federaciones, cada una en su ámbito y dilata la disputa entre las mismas por la totalidad de la representación de los afiliados, pese a que la regulación establece que si hay otra entidad que se superpone en el ámbito de actuación pretendido debe procederse al cotejo de afiliados²³.

De este modo, el MTEySS resuelve rápidamente la situación, facilita el funcionamiento coordinado de los gremios incluidos en las nuevas federaciones al tiempo que evita entrar en conflicto con las preexistentes. Sin dudas, pospone el tema “hacia delante” y empuja a la presentación de nuevos recursos administrativos y a la judicialización de los casos.

Al día de hoy existen dos federaciones (FATEL y FOESITRA) con ámbitos de actuación que no se superponen. Ningún gremio telefónico obtuvo al día de la fecha el trámite de **ampliación de personería**²⁴ por lo cual todos coinciden en la definición de su ámbito de representación personal: trabajadores del **servicio básico telefónico**.

Hay otros tres sindicatos nacionales de categoría de escasa cantidad de afiliados en términos comparativos. Son gremios de carácter nacional que agrupan a supervisores y técnicos (FOPSTTA)²⁵, jerárquicos (UPJET)²⁶ y profesionales (CEPETEL)²⁷.

el servicio, la construcción, el mantenimiento y la comercialización de las telecomunicaciones (fija, móvil, de transmisión de datos, multimedia, de centros de emisión y recepción de llamadas, y/o cualquier otra modalidad de telecomunicación que surja de nuevas tecnologías o métodos) en sus distintas etapas abarcando todas las funciones y modalidades laborales, como así también a sus contratistas y a los jubilados de estas actividades. Su jurisdicción geográfica será todo el territorio nacional (Artículo 2 del estatuto).

²² Este criterio ya ha sido aplicado para otros casos, por ejemplo para una entidad de segundo grado de trabajadores municipales y para otra del sector de la carne.

²³ Véanse artículos 32, 28 y 25 ley 23.551.

²⁴ Cuando se otorga a un sindicato la personería gremial, el MTEySS define el ámbito personal y territorial de actuación. Si en algún momento un sindicato considera que el mismo no refleja sus pretensiones o ámbito real de actuación debe realizar el trámite de “ampliación de personería”. Esto es importante cuando se deben dirimir conflictos de encuadramiento sindical puesto que lo que se compara en estos casos es la resolución de la personería de cada sindicato y sus ampliaciones, no la cantidad de afiliados ni lo que indique el estatuto o el nombre que se den los sindicatos.

²⁵ Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos.

²⁶ Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones.

²⁷ Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones.



Entre las categorías más altas de los gremios de trabajadores de base de cualquiera de las dos federaciones y las que corresponden a estos sindicatos y entre ellos mismos existen numerosas superposiciones. En muchas ocasiones se dan situaciones de doble afiliación. Estos casos dudosos se resuelven de distintos modos: por la aceptación de situaciones de hecho, usos y costumbres, negociaciones y “repartos” informales de afiliados entre los sindicatos o bien por extensos recursos administrativos y judiciales²⁸.

3.1.3 Acerca de la expresión “servicio básico telefónico”

En el marco de la discusión por la representación de los trabajadores de la telefonía móvil, la asesoría letrada del MTEySS emitió en el año 2003 el dictamen 392 en el que se interpreta el alcance actual de esa expresión. A partir del análisis de las definiciones de la actividad de telecomunicaciones, de las características y normativa de la empresa estatal ENTel y de regulaciones asociadas al proceso privatizador y a la desregulación ocurrida en el año 2000, se demuestra el carácter integral de ENTel. Así, se concluye que *“ENTel tenía competencia para prestar los servicios de telecomunicaciones existentes y también los que pudieran descubrirse o crearse”* (pp.8 dictamen citado). Luego, enumera a los sindicatos con capacidad jurídica para representar a los trabajadores de estos servicios de telecomunicaciones y culmina la argumentación con el citado de la normativa del proceso privatizador en la que se estableció que no se producirían alteraciones en la situación de encuadramiento ni afiliación sindical de los trabajadores²⁹. Finalmente señala: *“...que las organizaciones poseen capacidad jurídica para representar a los trabajadores que se desempeñan en el servicio de telecomunicaciones (en todas sus facetas, como por ejemplo telefonía celular)...”* (pp.10 dictamen citado)³⁰.

Sin embargo, los gremios telefónicos no lograron imponer en la práctica ese dictamen de la autoridad administrativa. Las empresas defienden con firmeza el carácter de la

²⁸ A fines del año 2010, FOETRA decidió en una asamblea extraordinaria de trabajadores la expulsión de afiliados que tuvieran doble afiliación. Esta decisión tuvo relación con la creación del sindicato UETel (Unión de Empleados Técnicos de las Telecomunicaciones - trabajadores tercerizados de obra-) y con el crecimiento del sindicato con simple inscripción de su mismo ámbito de actuación (SOESSIT).

²⁹ Véase artículo 43 Ley 23.696

³⁰ Se trata de un dictamen muy amplio que abarca una cantidad importante de cuestiones asociadas como ser dilucida si la telefonía móvil es parte del servicio de telecomunicaciones u otras sobre el encuadramiento convencional en comercio. Véase también Expediente 67.600/98 y dictámenes posteriores.



expresión **servicio básico telefónico** como limitado prácticamente al ámbito de la telefonía fija y propician el encuadramiento en otros sindicatos más débiles, negociadores o “menos conflictivos”³¹.

3.1.4 Panorama actual

La mayor parte del crecimiento de la actividad pasa por fuera del ámbito de los sindicatos telefónicos. Los trabajadores están encuadrados sindicalmente en los sindicatos de comercio (FAECyS)³², construcción (UOCRA)³³, o televisión (SATSAID)³⁴ o muchas veces en ninguno. Precisemos:

- Telefonía móvil (se encuadró en FAECyS con controversias pendientes de resolución).
- Nuevos operadores³⁵ y/o nuevas tecnologías (Algunos en telefónicos. Muchos subsectores no sindicalizados. Proveedores de Triple Play³⁶ con ventajas para SATSAID. Otros en FAECyS).
- CC internos de Telefónica y Telecom: en intensivo proceso de tercerización a CC de multinacionales (Action Line, Atento³⁷, Teleperformance) y deslocalización a otras provincias. Los que restan en las grandes prestatarias, en telefónicos.
- CC tercerizados sean o no de empresas multinacionales (No sindicalizados o en FAECyS con controversias pendientes de resolución).
- Subcontratistas de obra seca (no sindicalizadas, en UOCRA o en el sindicato UETTeL fundado en el año 2010).

³¹ En palabras de un alto directivo de una de las empresas más grandes de telecomunicaciones de Argentina: “...te decían los móviles que son telefónicos; los móviles que son empresas de servicios. Esto no es un teléfono, es un terminal. Lo cargan en el sindicato. Dejate de joder, no es un teléfono: ahí tenés video, tenés música, tenés televisión. Es una cosa... Vos tenías una compañía de 50000 personas, hoy tenés 10000. Tenés móviles por acá, [...] no sé qué coso por allá, el call center, entonces es como que destruiste el sindicato... ahora visto desde ellos tienen razón [...] Visto desde ellos es ‘los estás destruyendo’. Ellos dicen ‘no me voy a morir sin pelear’, menos ahora que pueden pelear...” La entrevista nos fue cedida como parte de un intercambio de materiales académicos por un investigador de otra universidad a quien agradecemos aunque no podamos citar.

³² Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios.

³³ Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

³⁴ Sindicato Argentino de Televisión, de Servicios Audiovisuales y Datos

³⁵ A partir del año 2000 se produce la desregulación de los servicios de telecomunicaciones y el ingreso de una gran cantidad de operadores nuevos. Para mayor precisión véase (Senén González, 2004).

³⁶ El Triple Play es el modo como se denomina al servicio unificado de televisión, telefonía e Internet.

³⁷ El Grupo Atento es una empresa multinacional de CC propiedad de Telefónica.



Los gremios telefónicos argentinos preservan – no sin dificultad – la mayor parte de las áreas tradicionales y por distintos motivos no logran incorporar a los nuevos sectores. El ámbito histórico de actuación del sindicato se reduce por el ofrecimiento de prejubilaciones y retiros voluntarios a los trabajadores más antiguos y la extensión de las tercerizaciones y deslocalizaciones. Cabe preguntarse por el motivo del empecinamiento de las empresas en propiciar el encuadramiento de los trabajadores en otros sindicatos.

FAECyS³⁸ tiene una política explícita de alejamiento de los lugares de trabajo que es afín al ideal empresario. En la actividad que nos atañe, pongamos por ejemplo el caso de la telefonía móvil encuadrada en FAECyS. No hay delegados sindicales en ninguna compañía de ese subsector. Estas empresas han sido objeto de numerosas reestructuraciones en el transcurso de estos años lo que implicó despidos, traslados y otras modificaciones que jamás dieron lugar a ningún conflicto por parte del sindicato de comercio. En MoviStar, por ejemplo, cerca del 35 % de los trabajadores se encuentran sin ningún convenio colectivo y no hay afiliados sindicales. En un informe empresario de Telecom (2007) se puede apreciar la diferencia con el gremio telefónico. Mientras que en Telecom Personal – telefonía móvil- hay un 49 % de la planta sin ningún convenio colectivo, en Telecom ese porcentaje se reduce al 27 % y es cuestionado permanentemente por FOETRA.

Lo mismo sucede para el caso de los CC tercerizados. Existen varios estudios que demuestran las problemáticas del sector y el perjuicio que ocasiona a los trabajadores el encuadramiento en el sindicato de comercio (Del Bono, 2006; Garro 2008; Senén González y Garro, 2008). Durante los primeros años de expansión del sector no hubo delegados; cuando FOETRA visibilizó su disputa por la representación de los trabajadores de Atento, esta situación empezó a cambiar, lo que da a lugar a otros interrogantes sobre el tipo de representación que estimula FAECyS a diferencia de FOETRA. En su investigación sobre las relaciones de trabajo en los supermercados,

³⁸ Son rasgos que presentan la mayoría de los sindicatos adheridos a la federación y la lógica general de funcionamiento del sindicato que le imprime más importante (Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Los sindicatos de Rosario, Mar del Plata y la zona sur de la provincia de Buenos Aires presentan algunas diferencias.



Paula Abal Medina (2007) sostiene que los delegados de comercio no conocen prácticamente a los miembros del sindicato, no manejan el vocabulario específico de la actividad sindical y se acercan al gremio sólo para resolver trámites. En FOETRA, en cambio, el delegado sindical tiene un carácter profundamente político. La existencia de diversas agrupaciones en el sindicato empuja a la toma de posturas sobre distintos problemas. Asimismo, los plenarios de delegados o asambleas constituyen espacios que por su propia constitución alientan a los delegados a la necesidad de informarse y definirse³⁹.

El caso de los trabajadores de empresas subcontratistas encuadrados en el gremio de la construcción (UOCRA) es más evidente por las pésimas condiciones de trabajo de estos trabajadores en comparación con sus pares encuadrados en los sindicatos telefónicos, lo que ha sido demostrado en una tesis reciente (Ynoub, 2009). Ante la falta de respuesta de FOETRA, los trabajadores fundaron el sindicato UETTel en el marco de la CTA disidente.

3.1.5 A la búsqueda de los representados

i) La complejidad de las vía administrativa y judicial

Los dirigentes y abogados de los sindicatos telefónicos deben realizar un sinnúmero de trámites administrativos y judiciales para intentar ampliar la base de representación del sindicato.

La estrategia empresaria de judicialización quedó al descubierto en el Congreso Nacional de las Telecomunicaciones realizado en el año 2003 en el que participaron todos los actores sindicales y empresariales. Los sindicatos telefónicos realizaron una presentación conjunta exhortando a las empresas a tomar en cuenta el dictamen 392 antes explicado. Las cámaras empresarias de la actividad se negaron a hacer un reconocimiento de ese dictamen ni ningún tipo de acuerdo marco. Señalaron que debían

³⁹ Lo dicho no significa idealizar esos espacios ni desconocer los mecanismos que existen en los sindicatos para manipularlos. Lo que sostenemos es que la coexistencia de agrupaciones y la mera existencia de reuniones de carácter político y resolutivo en las que participan los delegados de base indica una diferencia sustancial con la mayor parte de la lógica presente en los sindicatos de la FAECyS.



agotarse todas las vías administrativas y judiciales y que “...*no cabe considerar que en el caso que nos ocupa existan resoluciones definitivas sobre la representatividad sindical, la que debe determinarse en cada caso...*”. De este modo, obligaron a los sindicatos a disputar **empresa por empresa** la representación de los trabajadores. Veamos algunos casos, la estrategia y sus resultados.

- **La telefonía móvil**

En el apartado 3.1.3 explicamos que el dictamen 392 del MTEySS del año 2003, demuestra que los alcances de la personería gremial de los telefónicos abarca a los trabajadores de la telefonía móvil. Ese dictamen corresponde al caso de Telecom Personal. FOETRA pidió al MTEySS que se constituya la comisión negociadora para negociar un convenio colectivo y la empresa respondió que le correspondía el encuadramiento en FAECyS⁴⁰. El dictamen referido fue recurrido y luego de todos los pertinentes recursos administrativos y judiciales, en Abril del año 2007, la CSJN denegó la última vía que le quedaba a la empresa. Al día de hoy, los sindicatos telefónicos no pudieron hacer efectivo ese pronunciamiento judicial⁴¹. Si bien Telecom reconoce en su último libro de Memoria y Balance que “*es altamente probable que la representación de los empleados dentro de convenio de Personal sea asumida próximamente por los sindicatos telefónicos*”, la empresa persiste en abonar los salarios conforme al Convenio Colectivo de FAECyS hasta tanto no se firme un convenio específico que incluya a la telefonía móvil. Trámites similares se siguen con todas las compañías de telefonía móvil.

⁴⁰ El origen del encuadramiento convencional en el sindicato de comercio se basa en una disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del año 1991 para la Compañía de Radiocomunicaciones Móviles Sociedad Anónima. En el año 2001, en el marco de un expediente iniciado en el año 1998, la autoridad administrativa considera que el dictamen de 1991 sólo hacía referencia a los “vendedores directos” del servicio y concluye que no corresponde hacer distingo entre las empresas que presentan el “servicio básico telefónico” y las de telefonía celular. Véase Expediente 67.600/98 y dictámenes posteriores.

⁴¹ Veamos lo que señala Telecom en su Balance anual 2008, luego del rechazo en la CSJN: “...*En relación con el encuadre gremial de la telefonía móvil se han agotado en forma adversa todas las instancias judiciales, recobrando impulso la administrativa, donde fuera resuelta la constitución de la paritaria por empresa mediante resolución del MTEySS. Si bien esta instancia se encuentra prácticamente agotada, es nuestra intención insistir en la necesidad de encontrar una solución a nivel de actividad que evite las profundas asimetrías regulatorias entre los licenciarios del servicio, que pudieren derivar del emplazamiento a Personal para suscribir un Convenio Colectivo específico con los gremios telefónicos...*” Las negritas son nuestras.



- **El ingreso nuevos operadores a la actividad de telecomunicaciones**

La estrategia consistió en salir a “buscar” a las empresas e intimarlas **una a una** a negociar colectivamente⁴². En el año 2008, FOETRA tenía alrededor de 80 expedientes de pedidos de negociación iniciados. Ese esfuerzo aportó apenas una decena de nuevos actores a la negociación colectiva que no son los más importantes. Las empresas no se presentan a negociar o bien rechazan las presentaciones por distintos motivos.

Esta dificultad de los sindicatos telefónicos de “traer” a negociar a las empresas nuevas, empezó a inquietar a las grandes prestatarias Telefónica y Telecom por cuestiones de competencia de mercado, puesto que la presencia de FOETRA les implica costos laborales mucho más altos que los que tienen sus competidoras con otros sindicatos -o ninguno-.

- **Triple Play**

El “Triple play” une los servicios de telefonía, Internet y televisión por cable. Las empresas de cable, encuadradas en el sindicato de televisión (SATSAID) están habilitadas para ofrecer servicios de telefonía y por lo cual pueden brindar el Triple play”. Las telefónicas no pueden hacerlo porque no están autorizadas a proveer el servicio de televisión.

El SATSAID solicitó y obtuvo en el año 2001 la **ampliación de personería**, resolución que es muy cuestionada en su forma y fondo por los sindicatos telefónicos porque no se los citó antes de hacerlo, tal como prevé la legislación. Así, el SATSAID quedó habilitado para representar a los trabajadores de las nuevas tecnologías y los telefónicos deben seguir discutiendo en las vías administrativas y judiciales.

A este sucinto panorama, habría que añadirle el estudio de las estrategias seguidas por FOESITRA y los gremios no incluidos en FATEL⁴³.

ii) Las limitaciones por la vía del conflicto laboral

⁴² Para esto, los abogados sindicales se valen de distintas estrategias, por ejemplo, de la obtención de los listados de empresas que adquieren las Licencia Única de Servicios de Telecomunicaciones.

⁴³ En la provincia de Córdoba, por ejemplo, el sindicato telefónico local cuestionó judicialmente la homologación de un convenio colectivo de una cámara de CC firmado con el sindicato de comercio del lugar y FAECyS.



La particularidad de los casos de la disputa por la representación de los trabajadores de CC y de empresas subcontratistas de obra es que sin desdeñar las vías administrativas y judiciales, FOETRA entabló conflictos laborales que involucraron en alguna instancia a todos los trabajadores telefónicos.

Con respecto a los CC, FOETRA se planteó dos objetivos: a) la recuperación de los puestos de trabajo de los CC internos tercerizados por las telefónicas y b) la representación de los CC que tienen como clientes empresas de telecomunicaciones. Focalizó su acción en la empresa Atento, porque en un primer momento la firma trabajaba casi exclusivamente para la atención de productos y servicios de Telefónica.

La dificultad está en que en un CC se pueden atender requerimientos de empresas de varias actividades al mismo tiempo y en la mayoría de los casos, son cambiantes. La regulación vigente no prevé esta situación y la jurisprudencia no es unánime⁴⁴. La gran facilidad de deslocalización de estos puestos de trabajo agota cualquier discusión teórica al respecto.

En Abril del año 2004 se convocó a la comisión negociadora para concertar un convenio colectivo entre Atento y FOETRA ante lo cual la empresa interpuso recursos administrativos. El 1º de septiembre del año 2005 FOETRA declaró un día de paro y movilización en el que trabajadores telefónicos y teleoperadores de Atento marcharon al Congreso de la Nación para presentar la Ley del Teleoperador⁴⁵. Tres semanas después, el MTEySS rechazó el último recurso interpuesto por la empresa mediante la resolución 766. En Noviembre del año 2006, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) revocó esta resolución por considerarla incorrecta y ordenó seguir el trámite de **encuadramiento sindical**⁴⁶. En la práctica, ese expediente quedó sin resolver.

⁴⁴ Nos referimos a la definición del sector de actividad de los teleoperadores. Existe una gran cantidad de juicios en los que los trabajadores reclaman el pago por la diferencia salarial entre comercio y telefónicos. Ante esta situación los jueces deben decidir si correspondía o no la aplicación del CCT telefónico.

⁴⁵ Se trató de una ley marco que se proponía regular condiciones básicas de trabajo de todos los teleoperadores independientemente de la actividad en que se desempeñen. La disputa por la representación de los trabajadores de Atento implicó un conflicto de larga duración que incluyó variadas instancias de confrontación y negociación entre los años 2004 y 2006 con algunas acciones esporádicas y defensivas en 2007 y 2008. La derrota de este conflicto es interpretada de muy diversas maneras entre las distintas corrientes e inclusive entre base y dirección de la misma línea política interna.

⁴⁶ Se trata de dos trámites distintos. El trámite iniciado por FOETRA y avalado por el MTEySS con la resolución 766 había pedido la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo. La CNAT entiende que antes debió realizarse el trámite de encuadramiento sindical.



Ahora bien, mientras la resolución 766 estuvo en vigencia, FOETRA convocó a elecciones de delegados en las plantas de Atento Barracas y Martínez que nunca fueron reconocidos oficialmente por la empresa pero funcionaron como tales en la práctica. Desde el año 2004, Atento inició acciones sistemáticas de muy diverso tipo para desarticular la organización sindical de base (cambio de razón social, deslocalización, hostigamiento a los militantes, ofrecimiento de retiros, entre muchas otras).

Respecto al reclamo por la representación de los trabajadores en empresas contratistas y subcontratistas, también se combinó la estrategia de seguir la vía administrativa y judicial con el planteo de un conflicto laboral en el curso del año 2006. Al cierre de ese conflicto, se acordó con Telefónica y Telecom la negociación de un **convenio colectivo de actividad telecomunicaciones y sus ramas**⁴⁷. Al día de hoy, no se pudo implementar ese acuerdo. Tal como sucedió en el caso de Atento, la organización sindical de base que protagonizó los conflictos en un principio se desarticuló. Como señalamos, posteriormente se fundó un nuevo sindicato.

iii) La vía política - negociadora

A partir del año 2008, la estrategia del sindicato FOETRA viró hacia una política más negociadora con las empresas prestatarias Telefónica y Telecom para ir con su ayuda “a la búsqueda de los representados”. También cambió su actitud respecto de las entidades sindicales tradicionales de segundo y tercer grado. Por distintos motivos que no corresponde analizar aquí, toda la fuerza desplegada hasta el momento para volver a “engordar” al sindicato, no tuvo éxito.

El cambio de política de FOETRA se puede observar en una variedad de acciones. La más notoria es el apoyo explícito que los principales dirigentes telefónicos de FOETRA dieron a Telefónica y Telecom para que las firmas puedan ingresar al negocio del Triple Play, en la misma línea que lo hizo el gobierno nacional, lo que ocasionó severas

⁴⁷ Estrictamente el acuerdo se realizó con Telecom. Telefónica cedió más tarde pero no quiso mostrarse débil ante los sindicatos telefónicos por lo que convino que el MTEySS sacara una resolución en donde la “obligaba” a aceptar el acuerdo en los mismos términos que Telecom. Por supuesto que el MTEySS no tiene tamaña potestad, como dijimos, se trató de un cierre negociado del conflicto. Véanse: Resolución N° 856/2006 para Telecom y N° 1043/05 para Telefónica.



críticas desde la interna sindical⁴⁸. Según varios entrevistados, este apoyo del gremio se fundó en una negociación macro con las compañías que incluía el acuerdo por la resolución política de antiguos temas pendientes, como es el caso de la telefonía móvil. El caso del Triple Play es interesante porque no se trata de una superposición de ámbitos o de la existencia de zonas ambiguas, sino de un subsector importante que **nace** de la unificación de dos grandes sectores preexistentes: telefonía y televisión. FOETRA y SATSAID mantuvieron conversaciones con el objeto de acordar el “reparto” informal de la representación de los trabajadores de las empresas proveedoras de Triple Play. La posibilidad de unificar los sindicatos no estuvo en la agenda.

Si bien nunca fue expresado en estos términos, entendemos que el apoyo de los dirigentes de FOETRA a las empresas telefónicas, debe comprenderse en el marco de esta negociación con SATSAID⁴⁹. En esos diálogos, también se evaluó la posibilidad de crear una Confederación.

Recordemos además que la dificultad de conseguir que los nuevos operadores se sientan a negociar con los sindicatos telefónicos interesa a las grandes prestatarias lo que se conforma en la práctica una alianza estratégica entre FOETRA y Telefónica - Telecom para incorporar a todas las empresas a la negociación de un convenio colectivo de actividad⁵⁰.

Asimismo, esta modificación de la vinculación de FOETRA las empresas prestatarias originales se puede observar en los informes empresarios. En el balance del año 2008, Telefónica sostuvo que se propuso pasar de una *relación de confrontación a una de mutua confianza e integración de conflictos...*”

⁴⁸ Tal como explicamos, las telefónicas no podían dar este servicio. En el marco de la discusión por la Ley de Servicios Audiovisuales el gobierno y los dirigentes sindicales de FOETRA apoyaron su inclusión. Finalmente el gobierno tuvo que retirar la inclusión de las telefónicas para favorecer la negociación en el Congreso Nacional. Véase entre otros: El Gobierno apoyó el pedido de las telefónicas por el triple play: http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1064677

⁴⁹ Las telefónicas constituyen el “terreno propio” de FOETRA. Al no poder dar las telefónicas este servicio, quedan debilitados en la negociación con SATSAID. Esto no implica hacer un juicio de valor de nuestra parte. La oposición cuestionó en duros términos el apoyo de los dirigentes a Telefónica y Telecom, entre otras cosas porque esa decisión no se trató en el plenario de delegados. Según las últimas elecciones, la oposición constituye hoy casi el 50 % del sindicato.

⁵⁰ En su balance del año 2008 Telecom sostuvo que se “*continuaron las negociaciones en conjunto con el MTEySS para la conformación de un convenio de actividad telefónica y por ramas, donde se han convocado a 60 empresas del sector para consolidar la conformación de la representación empresarial*”.



El cambio de política de FOETRA también se refleja en el mundo sindical, FATEL⁵¹ no estaba afiliada a ninguna de las centrales de tercer grado. En diciembre del año 2009, un congreso extraordinario de la federación decidió la afiliación a la CGT. Por otra parte, existen conversaciones sobre la necesidad estratégica de unificación de las dos federaciones, escenario que es fuertemente resistido por muchos miembros del sindicato. En el año 2010 se conformó la Mesa de Unidad Sindical de las Telecomunicaciones (MUS) que incluye a las federaciones FATEL, FOEESITRA y a los gremios de supervisores y jerárquicos (UPJET y FOPSTTA). La MUS realizó varias acciones conjuntas de conflicto y negociación. En lo que respecta a esta ponencia, la MUS firmó un acuerdo con Telecom para el pase de trabajadores fuera de convenio. Ante el incumplimiento de Telecom, realizó una denuncia ante el MTEySS en la cual las Federaciones y sindicatos que conforman la Mesa se comprometen a un “principio de acuerdo intersindical”.

3.1.6 A modo de cierre sobre el caso argentino

El estudio del caso argentino muestra que en la práctica las empresas pueden elegir el sindicato que mejor se adapta a sus requerimientos. Para lograr sus objetivos, presentan una amplia gama de estrategias que van desde la confrontación directa con los sindicatos más combativos a la consideración de una alianza estratégica con ellos. En este sentido, la legislación sindical es utilizada por las empresas para propender a la judicialización de los conflictos lo que obliga a los sindicatos a estar continuamente pendientes de ese ámbito.

Si bien siempre existieron acuerdos informales, en primera instancia los sindicatos prefirieron la misma vía para resolver sus diferendos. El principal problema que tiene la vía judicial para resolver conflictos entre sindicatos es la suposición de la existencia previa de un ámbito preciso de actuación de cada uno, presupuesto que no se ajusta a la compleja realidad sindical. La creación de la Mesa de Unidad Sindical en el año 2010 como un ámbito de unidad en la discusión de cara a las empresas indica un cambio en la estrategia. Para elaborar conclusiones, es preciso observar durante mayor tiempo cómo

⁵¹ Como indicamos FOETRA fue uno de los principales impulsores de la nueva federación. Dentro de FOETRA conviven líneas afines a CGT y CTA (e incluso reproducen sus corrientes internas). Por este motivo, la afiliación de FATEL a una central sindical siempre fue un tema controvertido.



se desempeñan en los acuerdos concretos entre los sindicatos y Federaciones al interior de la Mesa.

Con respecto a las preguntas que planteáramos al comienzo:

i) ¿Qué estrategias desarrolla el sindicato telefónico FOETRA para aumentar su base de representación ante el desarrollo actual del sector de telecomunicaciones?

La fusión – alianza de organizaciones no fue el primer camino elegido por los sindicatos de la actividad en general ni de FOETRA en particular. Como señalamos, hay un cambio en esta última etapa cristalizado en la conformación de la MUS. Se trata de una decisión de última instancia, casi de supervivencia, ante el fracaso de las estrategias previas y el avance de la reforma estructural de la actividad.

El modo en que los telefónicos de FOETRA eligieron defenderse contra su desaparición viró de la preferencia por el planteo de conflictos (laborales o judiciales) hacia una postura negociadora en varios sentidos: con las empresas (mediante acuerdos súper estructurales), con los demás sindicatos telefónicos (creación de la MUS, posibilidad de unificación de federaciones), y con los otros sindicatos (distintos modos de “reparto” informal de afiliados).

ii) ¿Cómo impactan las características del modelo sindical en la reconfiguración actual del sindicato telefónico?

La existencia misma del instituto de personería gremial y el sostenimiento de la ficción de un supuesto monopolio de representación en ámbitos que son muy difusos y cambiantes, perjudica a los sindicatos telefónicos. En la práctica, estos gremios se mueven en un terreno de cuasi pluralidad sindical, pero deben realizar acciones administrativas y judiciales “como si” existieran límites precisos entre los ámbitos de representación de los sindicatos que operan por hecho o derecho en la actividad de las telecomunicaciones.

Sin embargo, consideramos que el caso analizado permite también dar cuenta de la limitación que presenta centralizar el debate del modelo sindical en la discusión de la ley sindical. Hay una cantidad de situaciones no contempladas por las regulaciones existentes que se resuelven mediante dictámenes, resoluciones, prácticas y



establecimiento de criterios de la autoridad de aplicación, lo que le confiere un importante poder de decisión. La competencia del MTEySS no es intrínsecamente cuestionada por los actores. Se impugna la ambigüedad y las contradicciones en que incurre la autoridad administrativa, pero no se cuestiona su capacidad de injerencia. Como vimos, también hay situaciones en las que el procedimiento está previsto en la ley y no se cumple. Por lo tanto, el debate sobre el contenido de los artículos de la ley sindical es quizás el menos trascendente. Puesto que el MTEySS es un órgano ejecutivo del poder político, resulta obvio intuir que sus decisiones están sujetas a presiones de los distintos grupos de interés y de las decisiones gubernamentales de alcance más amplio. Dependerá entonces de la fuerza de los actores para influir en las decisiones ministeriales sea por su peso político o su **capacidad real de conflicto**. En este sentido, no es un dato menor que la resolución 766 se haya dictado después de un gran conflicto en que se movilizaron miles de trabajadores telefónicos.

Desde esta perspectiva, entendemos que no se puede atribuir a la regulación y a la capacidad de intervención ministerial, la causa última de la inexistencia de delegados o afiliados sindicales en grandes empresas multinacionales de telecomunicaciones encuadradas en FAECyS⁵².

Bajo el amparo de una precaria resolución ministerial, con la misma ley y en un mismo contexto histórico, FOETRA propició la organización sindical de los trabajadores de Atento, logró la activa participación de los trabajadores y la constitución de delegados sindicales; mientras que bajo el amparo de FAECyS no existía ninguna actividad gremial en la planta.

El conflicto fue derrotado, pero la atribución de ese fracaso al “modelo sindical” obtura – no casualmente - la visualización de otras problemáticas que se dan mundialmente como ser la existencia de multinacionales con políticas antisindicales explícitas y la falta de medidas punitivas en los países en que se implantan, el problema de la acción colectiva en empresas que tienen la capacidad de deslocalizar los puestos de trabajo, la escasa efectividad de la acción colectiva internacional o la falta de renovación de estrategias de los sindicatos, por ejemplo.

⁵² No ignoramos que la regulación o la autoridad administrativa pueden actuar en contra de la organización sindical. es una discusión válida, pero secundaria respecto de los problemas de organización en los lugares de trabajo.



4 Una ventana al caso uruguayo

La Administración Nacional de Telecomunicaciones, más conocida por su marca ANTel, es la compañía estatal de telecomunicaciones de Uruguay. Fue creada como servicio descentralizado por la dictadura militar en 1974. La dictadura dividió los servicios de telefonía y de electricidad que funcionaban juntos desde 1931 con el nombre de UTE (Usinas Eléctricas y Teléfonos del Estado). El Sindicato Único de las Telecomunicaciones (SUTel) se creó en el año 1985 luego de la vuelta a la democracia puesto que la división de la empresa en plena dictadura los había dejado sin organización propia. Es un sindicato único de alcance nacional. Según su estatuto, representa a **todos los funcionarios de la empresa pública ANTel**.

La mayor parte de los dilemas de los telefónicos uruguayos en cuanto a la ampliación de sus ámbitos de representación, se vincula directamente con su lucha por la defensa irrestricta de la empresa pública y las privatizaciones parciales o periféricas que en la práctica fueron desarticulando el monopolio de la empresa estatal.

A partir del año 2001, por distintas vías de dudosa legalidad, se fueron incorporando actores privados al mercado de las telecomunicaciones, lo que produjo la pérdida del monopolio de ANTel en ciertos segmentos como la telefonía internacional, móvil, Internet y desde diciembre pasado, también el Triple Play. Asimismo, se expanden los CC tercerizados de empresas multinacionales que se ubican en distintos lugares del país. En particular, aprovechan la existencia de zonas francas⁵³.

El crecimiento y desarrollo de las telecomunicaciones, hizo necesaria la incorporación de gran cantidad de personal tanto a los CC tradicionales como el servicio de informaciones, como a los nuevos como la atención de clientes de la telefonía móvil estatal ANCel, pero existían restricciones legales para hacerlo. En efecto, en la década del 90, se promulgaron leyes que impedían el ingreso de funcionarios públicos hasta el año 2005. Así, proliferaron en ANTel una variedad importante de modalidades de

⁵³ La zona franca en donde se ubicaron los primeros CC multinacionales se llama “Zonamérica”. Se trata de un lugar que está en la ciudad pero aislado del centro. Los trabajadores son transportados en ómnibus, el lugar está cerrado y hay seguridad privada por lo cual a los sindicatos les resulta muy difícil acceder a los trabajadores sino hay una organización desde el interior. Algunos delegados de base de SUTel intentaron infructuosamente hacer contactos con los trabajadores de CC, no tuvieron éxito y padecieron algunos enfrentamientos con fuerzas de seguridad del lugar. Para el año que viene se proyecta la apertura de una zona franca en plena ciudad llamada “Aguada Park”.



contratación como las “empresas unipersonales”, becarios, contratos a término y subcontratados por empresas suministradoras de mano de obra. En el caso de los CC internos de ANTel la modalidad preferida fue la subcontratación a través de empresas suministradoras de mano de obra (Manpower y otras) aunque también había de otros tipos. La tercerización de actividades a empresas subcontratistas de obra y el franchising de los locutorios completan los principales rasgos del panorama de diversificación que debe afrontar el sindicato telefónico uruguayo.

El ámbito de actuación del sindicato se circunscribe a los funcionarios de ANTel, por lo que no le corresponde la representación de los trabajadores del sector privado hasta tanto no modifique su estatuto. Así, la ampliación de la actividad de telecomunicaciones sea por el ingreso de nuevos operadores o por tercerizaciones queda fuera de su jurisdicción. Los sectores nuevos o subsectores de telecomunicaciones que no están en SUTel, suelen no estar sindicalizados. Si lo están, se agrupan en FUECI (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria) o en el Sindicato Único de la Construcción de Uruguay (SUNCA).

Veamos el panorama de diversificación sindical:

- Telefonía móvil (la parte privada no está sindicalizada).
- Nuevos operadores y/o nuevas tecnologías (suelen no estar sindicalizados).
- CC internos de ANTel con casi todo el personal en régimen de empresas suministradoras de personal (Manpower y otras). (No sindicalizado. Luego veremos el cambio y la estrategia de SUTel al respecto).
- CC y otras empresas de telecomunicaciones en “zonas francas”, donde no rige el monopolio estatal para ninguna empresa por lo que es teóricamente posible desarrollar todos los servicios de telecomunicaciones. (No sindicalizadas).
- CC de empresas multinacionales (No sindicalizadas o en FUECI).
- Subcontratistas de obra seca (no sindicalizadas o en SUNCA)

4.1 Los avatares de los telefónicos de SUTel

4.1.1 La tensión privado – público



SUTel tuvo y tiene una activa participación en la lucha contra la privatización de la empresa. En el año 1991 el gobierno del presidente Luis Alberto Lacalle realizó un primer intento de privatización directa. Los telefónicos de SUTel, el PIT-CNT y el Frente Amplio en conjunto activaron una movilización popular, se juntaron las firmas necesarias para convocar a un referéndum el que se hizo el 13 de diciembre de 1992. La población rechazó la privatización con el 71,57 % de los votos (Gómez y Rivoir, 2008). El segundo intento de privatización estuvo a cargo del presidente Jorge Batlle y se efectuó de un modo más sutil. En la Ley de Presupuesto de Febrero del año 2001, se estableció la creación de un ente regulatorio (URSEC)⁵⁴ y por medio de los artículos 612 y 613 se habilitaba el ingreso de capitales privados. Nuevamente se reunieron las firmas necesarias para habilitar un referéndum. Como el resultado de la recogida de firmas fue abrumador, el gobierno no hizo la consulta a la población y propició la derogación de los artículos por vía legislativa. Como la derogación no tiene efectos retroactivos adquirieron –controvertida- legalidad las licencias otorgadas en ese lapso para la operación telefonía internacional por parte de empresas privadas.

En el año 2004, la URSEC habilita la subasta de bandas de telefonía móvil, momento a partir del cual la competencia en esa área es total. Si bien Movicom se había instalado en el año 1991, arrendaba el espacio a ANTel y nunca cuestionó su monopolio. Para la empresa estatal se trató de una oportunidad para aprender la nueva tecnología. Así, ANTel largó su servicio de móviles ANCel en 1994. La competencia de ANCel tiene aproximadamente el 60 % del mercado (Gómez y Rivoir, 2008). En diciembre del año 2009, por medio de otro decreto, se abrió la competencia al servicio del Triple Play.

Los telefónicos uruguayos sostienen que tienen que estar atentos a la salida de decretos y resoluciones, preparando u encargando presentaciones judiciales, concertando reuniones con legisladores y sectores políticos para evitar los embates del mercado sobre la empresa⁵⁵. Por lo tanto, gran parte de la energía del sindicato se consume en

⁵⁴ La **Unidad Reguladora de los Servicios en Comunicaciones** tiene como misión la regulación y el control de las actividades referidas a las telecomunicaciones, entendidas como toda transmisión o recepción de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos o informaciones de cualquier naturaleza, por hilo radioelectricidad, medios ópticos y otros sistemas electromagnéticos y, asimismo, las referidas a la admisión, procesamiento, transporte y distribución de correspondencia realizada por operadores postales.

⁵⁵ En palabras de un dirigente: *“El Plan CEIBAL II bancado por ANCEL y por el Estado uruguayo llegaba...a los profesores con un contrato de Movistar.... Y nos enteramos y lo denunciamos...y el gobierno dijo: ¡no puede ser!... Y era cierto, el que repartía las Laptop que era un tercero, les ofrecía un*



luchar contra la apertura de ANTel al mercado privado. No obstante, los dirigentes y delegados consultados de SUTel, sostienen que todas las áreas de telecomunicaciones deberán confluir en algún momento bajo su liderazgo, no necesariamente en SUTel, sino en una Federación Nacional de Telecomunicaciones. En el mismo sentido se expresó el directivo máximo de FUECI en una entrevista que realizamos, pero esta posición no es compartida por todos los miembros de la federación a su cargo.

4.1.2 Las dificultades internas

A partir del año 2008 se produjo una ruptura importante al interior de SUTel. Los sectores opositores a la conducción se aglutinaron en un espacio llamado “*La otra mitad*”⁵⁶.

A diferencia del caso argentino, los telefónicos de SUTel podrían modificar sus estatutos y ampliar su ámbito de representación, pero la metodología propuesta por ellos mismos para reformarlos en el año 1985, requiere un elevadísimo grado de consenso que supone la realización de asambleas locales, entre otros requisitos.

4.1.3 Los CC internos de ANTel

Señalamos que la mayoría de estos trabajadores se encontraban contratados por empresas suministradoras de mano de obra. La estrategia de los telefónicos de SUTel para organizar a estos trabajadores que no están por estatuto dentro de su ámbito de actuación, fue la de incentivar la creación en el año 2005 de un sindicato de trabajadores tercerizados que se llamó: “Asociación de Empleados Tácitos de ANTel” (AETA) que se afilió al PIT-CNT. El sindicato estaba bajo la órbita de FUECI y nació con vocación de su propia extinción. Es decir, la creación de un sindicato de este tipo tenía el objetivo de organizar a los trabajadores en una primera etapa, pero la victoria suponía el pase a la planta de ANTel y por lo tanto la afiliación a SUTel. Esta articulación entre AETA y SUTel fue clave para la organización de los trabajadores. Por ejemplo, en un conflicto

aparato de Movistar y no de ANCEL...” (Presidente de SUTel, 2009). El Plan CEIBAL (Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en línea), es más conocido por la idea de “una Laptop por alumno y por maestro” para escuelas públicas de todo el país.

⁵⁶ Según las elecciones de ese año, la oposición junta sumó un 49.6 % de los votos. Al año siguiente (2009) decidieron no presentarse y denunciaron falta de garantías lo que fue desmentido por los miembros de la lista oficial.



que llevaron a cabo los trabajadores de ANCel, los tercerizados de AETA no atendieron a los clientes de telefonía móvil que correspondían a los trabajadores en conflicto. De este modo, los tercerizados de AETA federados en FUECI, permitieron aumentar la presión sobre la empresa que estaban ejerciendo los telefónicos de SUTel.

Siguieron varios años e instancias distintas de conflicto y negociación (que incluyeron firmas de actas, paros, ocupaciones de los edificios y la medida “operación tortuga”⁵⁷ entre otras). En el marco de las negociaciones, el gobierno crea en el año 2007 la empresa ACCESA (Administradora de Call Centers del Estado S.A.). Se trata de una sociedad anónima con un 95 % de capital de ANTel⁵⁸. Es una empresa pública que se rige por el derecho privado. Los trabajadores tercerizados pasaron a ACCESA como contratados por tiempo indeterminado y posteriormente se afiliaron a SUTel (si bien no son funcionarios de ANTel, la mayoría de los telefónicos entendió que al ser ACCESA “prácticamente” una empresa propia de la estatal, los trabajadores se incluyen dentro del ámbito establecido en el estatuto)⁵⁹.

Producto de las líneas internas de SUTel y otras propias de los trabajadores de base, un grupo de ellos intentó persistir en la afiliación AETA en lugar de pasar a SUTel. El diferendo se llevó al PIT-CNT y la central – fiel a su vocación de unidad – respaldó a los telefónicos.

4.2 La sindicalización de los “otros” CC

Los CC que no corresponden a los productos y servicios de ANTel son de tres tipos: en primer lugar aquellos que están dentro de una empresa como un subsector de la misma (del sector o actividad que fuere); en segundo lugar aquellos tercerizados especializados sean estas pequeñas empresas o multinacionales; en tercer lugar los que están incluidos

⁵⁷ La medida, llamada “operación tortuga” consistió en demorar la atención de los clientes de modo intencional y coordinado durante un tiempo estipulado y cronometrado con exactitud.

⁵⁸ Para mayor exactitud: ACCESA es una sociedad anónima entre la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND) e Inteligencia en Telecomunicaciones (ITC SA) para brindarle servicios de call center a empresas estatales. La participación de ITC es del 95% y la de la CND del 5%. ITC SA es una sociedad anónima cerrada constituida el 31 de octubre de 2000, cuyos accionistas son ANTel y la CND, con una participación accionaria de 99,924% y 0,076% respectivamente.

⁵⁹ No es objetivo de este trabajo analizar ese conflicto, baste aclarar que el mismo tiene numerosas aristas y no terminó allí puesto que se firmó un acuerdo en el que se comprometía la vuelta de todos los servicios propios de ANTel a la empresa estatal lo que no se cumplió hasta el día de hoy.



en las zonas francas⁶⁰. En éstos últimos no hay ningún tipo de sindicalización, se negocia sólo el salario básico (laudo) pero al no haber sindicatos no se sabe si este se cumple efectivamente.

En los tercerizados, se armaron sindicatos en grandes empresas multinacionales como Atento, Avanza y Multivoice. Allí donde hubo organización hay presencia de delegados sindicales, salarios por encima del laudo, conflictos colectivos, pliegos de reivindicaciones y actas acuerdo. La organización de los trabajadores permitió la obtención de algunas conquistas importantes como ser la reducción horaria. Todos los tercerizados incluyendo los de las zonas francas son representados por FUECI ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

En el primer caso, es decir, los que están como un subsector de una empresa, negocia el sindicato de la rama de actividad que corresponde que los incluye como una categoría más de los acuerdos. Al igual que en el caso argentino, esta situación es muy heterogénea puesto que depende de la atención real que cada sindicato ponga en conocer y ocuparse de la especificidad de problemas que tienen los teleoperadores.

Es interesante observar que se pueden dar otras situaciones. Por ejemplo, los trabajadores del CC de la compañía eléctrica estatal UTE (Usinas y Transmisiones Eléctricas) están tercerizados en una situación similar a la que explicamos para el caso de ANTel. Sin embargo, no lograron captar la atención del sindicato AUTE (Agrupación Usinas y Transmisiones Eléctricas) por lo que se acercaron a FUECI y se organizaron en ese ámbito. El año pasado, FUECI firmó con la firma tercerizada que opera en UTE una rebaja de jornada para los teleoperadores que pasaron así a trabajar de 8 a 6 horas y media sin rebaja salarial.

Tanto en SUTel como en FUECI y en otras instancias de coordinación de acciones de los trabajadores de CC, pudimos observar que los trabajadores de CC, más allá de la actividad en que se inscribe su trabajo, tienen muchos problemas en común. También advertimos que existen numerosas discusiones y problemas muy similares al caso argentino. Se cuestiona “a quien le corresponde” ir a discutir al MTSS tal o cual tema, cual es el sindicato que debe representar a los trabajadores en determinada situación, el

⁶⁰ Esta es una clasificación simple que nos sirve a los fines de este artículo pero tal como indicamos para el caso de Argentina, se trata de un tema mucho más complejo.



traslado de históricas internas sindicales y líneas internas a los trabajadores de base, el cansancio de los militantes, las dificultades de participación, mezquindades, egoísmos, solidaridades, personalismos, pujas por el poder, altruismos y muchas otras cuestiones que nada tienen que ver con los tipos de modelos sindicales.

4.3 Reflexiones parciales sobre el caso uruguayo

Los telefónicos de SUTel enfrentan dos importantes problemas adicionales que exceden al enfrentamiento entre trabajadores – empleadores y se llevan gran parte de su energía: los continuos avances privatizadores y la situación interna. Por otra parte, existe una tensión permanente entre la defensa irrestricta de la empresa pública y la existencia por primera vez en la historia de un gobierno afín a los trabajadores por un lado y sus reivindicaciones de clase por otro.

Es evidente que la no regulación de la vida interna de los sindicatos permite una gran flexibilidad que se puede aprovechar a la hora de decidir el mejor modo de organización, tal como quedó demostrado con el caso de los tercerizados de AETA que posteriormente se afiliaron a SUTel y los tercerizados de UTE que negociaron en el ámbito de FUECI.

Esta situación no deviene en debilidad por la fuerte vocación de unidad de la central PIT-CNT a la que los dirigentes le tienen mucho respeto, razón por la cual, si bien la central intenta no interferir en los sindicatos, actúa como figura omnipresente.

Si bien el eje privado – público y las diferencias de regulación impiden hacer comparaciones estrictas, podemos reflexionar sobre la tipología que ensayamos y aplicamos al caso argentino respecto de cual es la estrategia que se da el sindicato telefónico uruguayo para ampliar su ámbito de representación. En este modelo, el conflicto intersindical no tiene razón de ser. No porque no haya “escaramuzas intersindicales” que como vimos, si existen. Pero en tanto y en cuanto los trabajadores son quienes deciden los modos de organización, es un conflicto que pierde sentido. La negociación, en tanto la definimos como “reparto informal” tampoco se ajusta al modelo. Parece más adecuado pensar en la estrategia de fusión – alianzas, como lo demuestra el caso de que estén evaluando la posibilidad de creación una Federación Nacional de Telecomunicaciones.



5 Palabras finales

El análisis comparado de los dos casos nos permite elaborar algunas reflexiones e hipótesis preliminares:

- Los dos casos estudiados dan cuenta de la extraordinaria capacidad que tienen las empresas multinacionales de telecomunicaciones para marcar el ritmo de la dinámica de las relaciones laborales de los distintos países y debilitar a las organizaciones de trabajadores. En ese marco, los sindicatos telefónicos se constituyen en enemigos naturales puesto que más allá de las peculiaridades nacionales, son gremios que portan antiguas tradiciones sindicales y una memoria histórica de lucha contra el avance del mercado.
- Las empresas multinacionales tienen políticas explícitas para alejar a los trabajadores de las telecomunicaciones de los gremios telefónicos entre las que se cuentan el incentivo a la creación o afiliación en otros sindicatos. En este sentido cobran importancia los modelos y culturas sindicales de cada país.
- Los sindicatos telefónicos de Argentina y Uruguay no se plantearon una reformulación total de sus estrategias, acorde a la magnitud del cambio en curso. Tanto la conducción actual de FOETRA como la de SUTel tienen una oposición del 50 %, lo que sugiere un interrogante respecto del origen de la incapacidad de los gremios telefónicos para enfrentar unidos este momento de reforma estructural de la actividad.
- En un contexto general de debilidad interna y externa tanto FOETRA como SUTel fueron capaces de organizar sindicalmente y articular acciones con jóvenes trabajadores de CC, más allá de los resultados a corto plazo.
- En Argentina, la excesiva judicialización de los conflictos intersindicales “puros” (planteados por los sindicatos) y los que son introducidos por las empresas cuando desconocen los ámbitos de representación de un sindicato para negociar, permite abrir un interrogante profundo respecto de ante quien y como se deben dirimir los conflictos entre los sindicatos que excede el simple análisis de la legislación. La judicialización o la capacidad de la autoridad administrativa no son cuestionadas por los actores per se, sino en cuanto a la calidad de su



actuación. Ante la tentación de importar sin más la solución por la vía de la autonomía colectiva que aporta el modelo uruguayo, cabe recordar que los modelos sindicales responden a la construcción social, política, histórica y cultural de cada país. La maraña de trámites administrativos y judiciales y la capacidad de las empresas de transformar conflictos capital – trabajo en conflictos intersindicales, parecen ser suficiente incentivo para que el conjunto de movimiento obrero argentino reflexione sobre este problema.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2007). Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes empresas de supermercados. Serie Informes de Investigación, N° 19, Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET.
- Del Bono, A. (2006). Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo, Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 56, pp. 3-31, Madrid.
- Garro, S (2008, diciembre). Flexibilidad laboral, call centers y sindicalización en la Argentina postdevaluación En: V Jornadas de Sociología de la UNLP, Universidad de La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Gómez G. y Rivoir A. (2008) Regulación e Inversión en Telecomunicaciones: Estudio de Caso para Uruguay. Recuperado el 15 de Noviembre de 2009, del sitio Web del Diálogo Regional sobre la Sociedad de la Información: <http://dirsi.net/node/545>
- Guimarães, S (2007). Telecomunicações: mudanças nas mudanças sub contratação e sindicatos Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo Uruguay.
- Méndez, Senatore y Traversa (2009). La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009. En: Cuestiones de Agenda, Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo, Uruguay.
- Montes Cató, J. (2006). Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudios sobre las relaciones de trabajo en las empresas de telecomunicaciones. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de Buenos Aires, Argentina.



- Palomino H. (1995). Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina. En: Carlos A. (comp.) La nueva matriz política argentina, Buenos Aires: Nueva Visión,
- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2007): Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina. En: Revista de Trabajo N° 3, Año 2, Nueva Época, Buenos Aires.
- Rodríguez, M. (2007). Empresarios, trabajadores y gobierno: el futuro de las relaciones laborales. En: Arocena R. y Caetano G. (coord.) Uruguay: Agenda 2020. Tendencias, conjeturas, proyectos. Uruguay: Taurus.
- Senén González, C. (2004) Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de Telecomunicaciones, Agua y Saneamiento y Gas. El caso de Argentina (1990-2002). Tesis de doctorado no publicada, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México
- Senén González C. y Garro S. (2008) Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post devaluación En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época, Nro. 19, Valencia, Venezuela
- Walter, J. (2003) Privatización de las telecomunicaciones y relaciones laborales en América Latina. En: VI Congreso de Estudios del Trabajo, Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Ynoub, E. Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos grupos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de Telecomunicaciones (1990-2006). Tesis de maestría no publicada, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Otras fuentes

Congreso Nacional de las Telecomunicaciones (2003). Informe final Comisión 5.

Congreso Nacional de las Telecomunicaciones (2008) Conclusiones.

Estatuto de los sindicatos FOETRA, SUTel y de la federación FATEL

FOETRA Sindicato Buenos Aires (2003). Aportes para la discusión del Congreso de las Telecomunicaciones. Documento inédito presentado al Congreso Nacional de las Telecomunicaciones.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

Informe Anual de Responsabilidad Corporativa Telefónica de Argentina 2008

Memoria y Balance de las empresas Telecom y Telefónica 2007 – 2008 - 2012

Dictámenes y resoluciones del MTEySS, fallos judiciales.

Entrevistas semi estructuradas y en profundidad a los actores involucrados.