



## Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

### **¿Un sindicato por aquí?: el proceso de acción colectiva de profesiones y jerárquicos en el sector de telecomunicaciones (2002-2011)**

**Roxana Sánchez**

Cátedra Relaciones del Trabajo UBACyT 20020100100507 – Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe – CONICET  
roxanaceleste\_sanchez@yahoo.com.ar

#### **1. Introducción**

La recomposición del mercado de trabajo a partir del año 2004, junto a la revitalización de la negociación colectiva y a la conflictividad laboral coloca en el primer plano a los sujetos sindicales. En este marco, nos preguntamos por el proceso de acción colectiva protagonizado por los trabajadores “fuera de convenio”. Si bien la agremiación de este conjunto -que incluye a los empleados que cumplen funciones jerárquicas- tiene una tradición importante en el mundo laboral argentino, su fuerte presencia y el surgimiento de nuevas asociaciones sindicales durante el período actual constituye una novedad y un quiebre respecto de lo sucedido durante la década de 1990.

De manera particular, este trabajo se centrará en el sector de las telecomunicaciones, tomando los casos del *Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación* (CEPETEL)<sup>1</sup> y de la *Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones* (UPJET). En especial, nos interesa identificar aquellos factores que incidieron en la reactivación de estos gremios. Para ello, se estudiará la dinámica de la negociación colectiva general y sectorial en los últimos años, con el objetivo de analizar el impacto que ha producido la actualización periódica de las condiciones laborales de los trabajadores bajo convenio sobre los “fuera de convenio”.

---

<sup>1</sup> En 1958, año en que se constituyó el gremio en estudio, se adoptó el nombre de Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones, de ahí la sigla CEPETEL que se mantiene hasta la actualidad. Sin embargo, en 2005 se modificó el nombre para incluir a los trabajadores de la empresa IBM que comenzaron a organizarse en el CEPETEL, al no contar con un sindicato propio de la rama informática.

Los principales interrogantes que guiarán la presente ponencia consisten en: i) ¿qué factores del contexto contribuyen al proceso de agremiación y acción colectiva de este conjunto de trabajadores?; ii) ¿cuáles son las continuidades y rupturas que se pueden encontrar respecto de la década de 1990?; iii) en relación a estrategias y conquistas alcanzadas, ¿qué diferencias existen entre los dos sindicatos estudiados?

A partir de un abordaje cualitativo, se utilizarán como fuente las convenciones colectivas y otras documentaciones, así como entrevistas a informantes claves, como empleados, delegados de base y dirigentes sindicales.

## **2. Consideraciones sobre el trabajador fuera de convenio**

Las transformaciones ocurridas en el sistema de producción capitalista durante el último cuarto del siglo XX repercutieron en el mundo laboral, afectando de manera específica al trabajador asalariado típico. Varios estudios se han orientado para analizar el debilitamiento de la sociedad salarial y sus repercusiones tanto en la subjetividad de los trabajadores (Sennett, 2000) como para la generación de cohesión social (Castel, 2004).

A fin de comprender dichas transformaciones, se partirá de la propuesta de Palomino (2004) quien define al trabajo asalariado a partir de dos dimensiones: por un lado, una dimensión contractual -subsunción formal según Karl Marx- y por el otro, una dimensión organizativa -subsunción real-. Respecto de la primera, el trabajo asalariado se caracteriza por su *dependencia contractual*, es decir, por el hecho de que el trabajador no posee otro medio de subsistencia que no fuera la venta de su fuerza de trabajo a cambio de un salario. En cuanto a la dimensión organizativa, el trabajador asalariado se coloca bajo la dirección, organización y supervisión del capitalista o de su representante en la empresa. En este sentido, Palomino observa un alto grado de subordinación organizativa para el caso de los trabajadores asalariados.



Ahora bien, en los últimos tiempos la figura del trabajador asalariado ha sido objeto de variadas transformaciones, las que respondían a la necesidad empresaria de flexibilizar la producción para responder más rápidamente a las cambiantes demandas del mercado. Como señalan Boltanski y Chiapello (2002) desde la década de 1960 la literatura del management se ha concentrado en promover modificaciones en la gestión de las empresas, basadas en la instalación de:

- *Dirección por objetivos*, lo cual permite otorgar autonomía a los trabajadores - especialmente a los cuadros- quienes deberán ser evaluados en función al cumplimiento de la pauta esperada.
- *Meritocracia*: Relacionado con el punto anterior, la determinación de metas a cumplir permite, al menos en teoría, la adopción de criterios “más objetivos” para evaluar el desempeño de los trabajadores, otorgando mayor transparencia y equidad a la hora de definir ascensos y premios. A su vez, se rechaza el criterio de antigüedad que recompensa la lealtad pero no la eficacia.
- *Descentralización*: La literatura promueve una empresa liviana, en donde por un lado se disminuyan las jerarquías a través de la delegación de tareas y por el otro se especialice la producción en sectores estratégicos, externalizando [vía subcontratación, o prestación de servicios] las áreas restantes.

Ambos autores señalan, además, que dichas premisas manageriales se profundizan en la década de 1990, cuando comienzan a imponerse los términos *empresa esbelta*, *empresa desengrasada* y otros similares. A su vez, si bien en los años '60 la literatura apuntaba a los *cuadros*, a partir de este momento se amplía las transformaciones al conjunto de trabajadores: “*ya no se trata simplemente de liberar a los cuadros, sino a todos los asalariados*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 115).

Así, la figura del trabajador asalariado típico que estaba bajo la supervisión y dirección del empresario, en lo que Palomino denomina *mayor subordinación organizativa*, deviene en



un empleado a quien se le exige que actúe como si fuera su propio negocio, organice de manera autónoma sus tareas, pasando a ser evaluado en función de los resultados obtenidos o metas cumplidas. Este tipo de inserción laboral implica una modificación de mayor a menor subordinación organizativa y a la cual el autor designa como *nuevas formas de gestión*. Un aspecto central de este modelo consiste en usualmente las empresas ofrecen a los trabajadores una serie de beneficios a cambio de su desafiliación del sindicato. *“Esto se ha observado en varios estudios realizados en las grandes empresas de servicios públicos privatizadas, en las que los trabajadores aceptaron la desafiliación al sindicato a cambio de los servicios propuestos por las empresas, profundizando la diferencia entre personal “dentro de convenio” (sindicalizados) y “fuera de convenio” (no sindicalizados).”* (Palomino, 2004:26).

El trabajador “fuera de convenio” es un trabajador individualizado. Las condiciones salariales y de trabajo pasan a ser determinadas en tiempo y en forma por la gestión de las empresas, escapando de la órbita de las asociaciones gremiales. En este sentido, Giuliano y Gallo (2007) sostienen que *“la figura del “trabajador fuera de convenio” tomó fuerza y se erigió como una panacea ideal pues prometía, entre otros, ninguna obligación convencional, remuneraciones y jornadas de trabajo fijadas al libre arbitrio e interés de la patronal”*. En el mejor de los casos, el trabajador podrá negociar en función de posea calificaciones escasas en el mercado de trabajo u ocupe un puesto estratégico en la organización. De todos modos, se trataría de situaciones aisladas y no de la norma de los empleados fuera de convenio. Por otra parte no siempre se tratan de trabajadores jerárquicos<sup>2</sup>, quienes por su lugar en la empresa, se encuentran fuera del convenio correspondiente.

Además, la categorización como fuera de convenio se ve complementada de otras estrategias empresarias, que tienen como último -¿e invisible?- fin debilitar al actor sindical. Así, las

---

<sup>2</sup> Además, un puesto jerárquico no justifica la no-agremiación y, por consiguiente, la categorización como fuera de convenio. Como se desarrollará más adelante, históricamente existe en la Argentina sindicatos de trabajadores jerárquicos y/o de supervisores.

empresas salen a disputarles a los gremios la lealtad de los trabajadores, ofreciendo beneficios materiales y simbólicos a los empleados fuera de convenio. A su vez se busca eliminar el carácter conflictivo propio de toda relación de trabajo a través de la utilización de términos como *colaborador*, *cliente interno*, etc<sup>3</sup>.

### 3. ¿Qué hay de nuevo en el mundo del trabajo?

En la literatura especializada se pueden hallar diversas maneras de abordar y analizar el actual panorama iniciado en 2004. No obstante las disidencias, las diversas posturas coinciden en señalar un mayor protagonismo del actor sindical, expresado en determinadas tendencias y que constituyen un cambio de contexto respecto de la década anterior.

En primer lugar, se observa un crecimiento del empleo registrado. De acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo, a partir del año 2002, el trabajo registrado ha crecido en un 62%<sup>4</sup> (MTESyS, 2010). El mayor número de trabajadores asalariados en el total de ocupados incrementa las bases de afiliación sindical, generando recursos políticos y económicos para los sindicatos.

Por otra parte, se advierte en una creciente conflictividad laboral, los cuales son encabezados tanto por dirigencias sindicales como por comisiones internas (en algunos casos, en oposición a la cúpula gremial). De manera complementaria, se acelera el proceso de negociación colectiva, en cantidad y cobertura. En 2010 se registran 2038 convenios y acuerdos colectivos, superando en un 27% los valores del año anterior (MTEySS, 2010). A su vez, la mayor cantidad de trabajadores registrados en la seguridad social, permite que se

---

<sup>3</sup> Para ver las estrategias implementadas por Telefónica ver Montes Cató (2006) y Pierbattisti (2006, 2008).

<sup>4</sup> En los años 2008-2010 se observa cierta desaceleración de esta tendencia, como consecuencia de los efectos de la crisis financiera internacional.

amplíe la cobertura de la negociación colectiva, situándose en 6 millones para 2011, duplicando los números de 2003.

De manera particular, Palomino (2010) sostiene que este cambio de contexto configura un nuevo régimen de empleo en Argentina, que revierte la situación de precariedad<sup>5</sup> prevaleciente en la década de 1990. Para ello, utilizó la noción de *complementariedades institucionales*, que remarca la coherencia existente entre las diversas instituciones y actores políticos en un determinado contexto<sup>6</sup>. De esta manera, se observa un cambio de rumbo en las políticas del gobierno -como la actualización del salario mínimo, vital y móvil-, en la legislación laboral -entre otras, la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral 25877, la modificación a la Ley de Jornada de Trabajo-, y en la jurisprudencia -estableciendo al trabajador como sujeto de preferente tutela-.

No obstante el cambio de contexto, los alcances y efectos de este “nuevo régimen de empleo” (NRE) dependerán de la correlación de fuerzas propia de cada actividad. Por lo tanto, es preciso indagar en cada sector o rama de la economía cómo se presentan los diversos indicadores arriba mencionados para establecer en qué medida la situación particular de cada caso se acerca o se aleja del NRE.

A continuación se plantea cómo la dinamización de la negociación colectiva en el período iniciado en 2004 constituye un factor clave para el proceso de organización de los trabajadores fuera de convenio.

---

<sup>5</sup> Al respecto el autor define a la precariedad como la desarticulación del salario de los institutos de seguridad social.

<sup>6</sup> Este concepto proviene de los estudios centrados en las “variedades del capitalismo”, que señalan que más allá del régimen o modelo económico adoptado en cada país, la coherencia entre las instituciones vigentes permite que diversos “*tipos de economía [sean] capaces de proveer niveles satisfactorios de rendimiento económico a largo plazo*” (Hall y Soskice, 2001). En este sentido, independientemente del modelo adoptado, el factor clave para el crecimiento se centra en la complementariedad institucional.



### **3.1 Efecto túnel: cuando el de al lado circula a mayor velocidad**

En el panorama actual, el aumento de negociaciones colectivas registradas y la ampliación de su cobertura tienen impactos aún en aquellos sectores que hasta entonces se encuentran excluidos de este proceso.

En el caso de los trabajadores fuera de convenio, el impulso a negociar en la actualidad puede explicarse a través de la noción de *efecto túnel* propuesta por Albert Hirschman (Cátedra Palomino, 2011). Dicho autor, proveniente de la teoría económica del desarrollo, utiliza la metáfora del túnel para analizar la tolerancia a las desigualdades sociales en los países subdesarrollados: para los individuos con sus automóviles afectados por el tráfico, estancados en un túnel, si un carril avanza genera la sensación de que “ya llegará mi turno de avanzar”. Dicha percepción evita que los sectores más rezagados cuestionen el orden establecido, poniendo en riesgo la cohesión social. No obstante, en palabras de Hirschman y Rothschild en 1973 (citado en Santiso, 2000) “*la tolerancia es un crédito que vence en determinada fecha*”.

El efecto túnel puede verse reflejado en la dinámica de negociación colectiva actual. En este sentido, se podría afirmar que ya vencida la etapa de tolerancia, diversos factores del contexto impulsan a los actores a demandar instancias colectivas de negociación. Al mejorar progresivamente las condiciones laborales de los trabajadores dentro de convenio, los sectores hasta entonces individualizados pugnan por abrir paritarias, motivados en principio por mantener las brechas salariales entre las diferentes categorías laborales.

Frente al ritmo constante y creciente de negociación, se da un proceso de solapamiento de categorías, puesto que los salarios de las categorías inferiores, generalmente cubiertas por los convenios y acuerdos, crecen más rápidamente que los de aquellos empleados considerados fuera de convenio. Esta problemática de solapamiento es materia de preocupación por parte de las empresas. En determinados diarios y/o publicaciones periódicas orientadas al público managerial se recomienda la actualización periódica de las





remuneraciones de los empleados fuera de convenio en igual o mayor proporción que la de los trabajadores conveniados<sup>7</sup>.

En este marco se dan las condiciones para que trabajadores hasta entonces fuera de convenio inicien un proceso de organización y acción colectiva. Uno de los lemas utilizados consiste en considerarse a sí mismos como la variable de ajuste de las empresas. Así, por ejemplo, los profesionales representados en CEPETEL manifiestan de manera frecuente que los empleados comprendidos bajo el convenio de FOETRA perciben salarios prácticamente iguales e incluso, en ocasiones, los superan: *“en muchas etapas de mi trabajo, un empleado que estaba a cargo mío ganaba más que yo.”* [Delegado CEPETEL]

Por lo tanto, el impulse de la negociación colectiva constituye un factor para que gremios ya existentes retomen antiguas tradiciones de negociación, como para que trabajadores fuera de convenio generen nuevos sindicatos a fin de superar su relación salarial individualizada.

### **3.2 Mapa sindical de trabajadores jerárquicos y profesionales**

La presencia de sindicatos representantes de trabajadores profesionales o jerárquicos no es un fenómeno nuevo en el panorama sindical argentino. De hecho, se puede observar sindicatos de este estilo desde la institucionalización misma de las relaciones laborales, a mediados de la década de 1950.

De acuerdo a la base de asociaciones sindicales del Ministerio de Trabajo de la Nación, en la actualidad existen 109 sindicatos de trabajadores jerárquicos y/o profesionales, de los cuales 60 poseen personería gremial. 40 se encuentran simplemente inscriptos y 9 con la personería en trámite. La mayoría de ellos se concentra en las empresas de servicios públicos, como correos (27), energía (10), telefonía (3), gas (3), transporte ferroviario (1), y

---

<sup>7</sup> El artículo de Sebastián Albornos (2013) en IProfesional constituye un ejemplo.



obras sanitarias (4). Además, se pueden encontrar gremios de personal jerárquico en las actividades privadas, tales como en la industria petrolera (9), papelera (4) y metalúrgica (6). Respecto a esta última, llama la atención la mayor presencia de gremios por empresa.

Para el período 2004-2012 surgen seis nuevas asociaciones gremiales de jerárquicos<sup>8</sup>, destacándose el Sindicato de Profesionales y Jerárquicos de Comercio en el año 2006 al que recientemente el Ministerio de Trabajo le ha otorgado la simple inscripción.

Por otra parte, en un segundo nivel de agregación la Federación de Asociaciones del Personal Jerárquico de la República Argentina (FAPJRA), surgida en el año 1965, nuclea a once sindicatos, entre los que se destacan la Asociación de Personal de Dirección de la Empresa de Subterráneos de Buenos Aires (APDESBA); Asociación de Personal Jerárquico del Agua y de la Energía (APJAE); la Asociación de Personal Jerarquizado de ATC S. A. (APJATC); la Asociación de Personal Jerárquico de Bancos Oficiales (APJBO); la Asociación del Personal Jerarquizado del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (APJGCBA); la Unión de Personal Jerárquico del Banco de la Provincia de Buenos Aires (UPJBPBA); y para el caso que nos interesa la Unión de Personal Jerárquico de las Telecomunicaciones (UPJET).

No obstante este mapa de gremios de personal profesional y/o jerarquizado, la problemática del fuera de convenio sigue estando vigente. En los casos aquí estudiados se observa una fuerte presencia de trabajadores fuera de convenio a pesar de que existen sindicatos susceptibles de representarlos. De manera específica para el año 2010 en Telecom, según

---

<sup>8</sup> Unión de Trabajadores Técnicos, Profesionales y Jerárquicos de la Industria del Gas Natural, derivados y afines. (2006); Sindicato de Profesionales y Jerárquicos de Comercio (2006); Sindicato del Personal Profesional y Jerárquico de la Industria Metalúrgica de Mendoza (2007); Asociación Sindical del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina [San Juan] (2009); Asociación del Personal Jerárquico de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de la Provincia de Buenos Aires (2010); Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo, Gas y Biocombustible Privado de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (2011).

un informe de la empresa, alrededor de un 35% de la plantilla (5.357 de un total de 15.215) se encuentran bajo esa modalidad; mientras que en Telefónica de Argentina el porcentaje de empleados fuera de convenio alcanza un 22% (5.396 de un total de 24.322).

#### **4. Presentación de los casos estudiados:**

##### **4.1 Los profesionales de las telecomunicaciones (CEPETEL)**

En el presente trabajo se abordarán dos casos pertenecientes al sector de las telecomunicaciones. Por un lado, el grupo de profesionales universitarios está representado por el CEPETEL. Por el otro, los trabajadores jerárquicos -es decir con personal a cargo- se encuentra representados a la UPJET. Si bien en ambos casos se ven afectados por las estrategias del management y la problemática del trabajador fuera de convenio, consisten en dos sindicatos cuyo devenir histórico y actualidad difieren.

En primer lugar, se tratan de dos sindicatos que recobran fuerza en el actual período, expresado principalmente en la negociación colectiva. Si bien en determinados artículos académicos se cuestiona el término revitalización (Coscia, 2011; Senén González y Haidar, 2009) puesto que consideran necesario remarcar el accionar de gremios y la existencia de protestas sindicales durante la década de 1990, en el caso particular del CEPETEL sí se podría hablar de revitalización. Este sindicato padeció los embates de la privatización y las políticas de management implementadas posteriormente<sup>9</sup>, que condujo a un vaciamiento de su base de representación. En el año 1998 en una asamblea de 12 trabajadores afiliados se decidió la disolución del gremio, procediendo a la liquidación de sus bienes<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Antes de concretarse el traspaso de la ENTEL a manos privadas, se implementó una política de retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas (Montes Cató, 2006; Pierbattisti, 2006, 2008)

<sup>10</sup> Para profundizar en el devenir histórico del gremio, ver Sánchez 2012.



No obstante en julio de 2002, la empresa Telefónica presentó un programa de suspensiones, argumentando una situación económica crítica. Dicho plan, autorizado por la Secretaría de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abarcaba suspensiones de 850 trabajadores profesionales por el plazo de dos meses, seis meses e inclusive un año. Durante la suspensión, los trabajadores cobrarían el 70% de su remuneración, con la posibilidad de finalizar la relación laboral, una vez vencido el plazo previsto.

Esta medida fue el desencadenante para el resurgimiento de la organización gremial. La amenaza de caer en manos de la desocupación alertó a los profesionales sobre su vulnerabilidad, abandonando sus posturas más individualistas y más cercanas a la empresa. En este sentido, se reapropian de su condición como *trabajador*. A partir de este momento, la figura “fuera de convenio” comenzó a evidenciar los peligros y la vulnerabilidad que acarrea.

Frente al programa de suspensiones, los trabajadores inician un proceso de acción colectiva, convocando a sus compañeros a asambleas, con el fin de conformar una comisión especial encargada de la reactivación del CEPETEL. El 18 de julio se aprueba esta moción, por lo que los trabajadores toman este día como fecha (re)fundacional, en la que se abre una nueva etapa en la historia del sindicato. Durante esta fase el CEPETEL afilió alrededor de 200 trabajadores, quienes eran prácticamente la totalidad de los empleados afectados por las suspensiones.

Mientras que avanzaba la movilización de los profesionales, la empresa decide profundizar sus medidas, procediendo al despido de 43 empleados: 42 de ellos por haberse negado a firmar la suspensión (a pesar de haber firmado un pre-acuerdo), y el restante debido a su activismo gremial, quien él mismo se reconoce como un “*pseudo- delegado*”.



En este marco, el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, exigiendo a la empresa a volver atrás con las suspensiones (de seis y doce meses) y con los recientes despidos realizados. Sin embargo tras las negociaciones, de los 43 despidos, 22 empleados decidieron no reingresar y arreglar su retiro voluntario, puesto que *“no creían en esto porque vivíamos con el fantasma de que cuando la empresa te marcaba, eras carne de cañón y a otra cosa. Y gestionó tu mejor retiro y punto”* [Trabajador activista].

No obstante, el proceso de reconstrucción del gremio no estaría libre de reclamos y objeciones: todavía estaba en discusión la real vitalidad del CEPETEL en tanto sindicato con personería gremial, y su legitimidad para representar y negociar en nombre de los profesionales de las telecomunicaciones. La empresa Telefónica, y paradójicamente FOETRA, iniciaron reclamos al respecto. De todos modos el Ministerio de Trabajo y la Justicia Laboral fallaron a favor del gremio.

Así, la reorganización del CEPETEL y de la acción colectiva de los profesionales se dio a partir de una situación de crisis, en cuanto los trabajadores vieron amenazadas sus fuentes de trabajo. Sin embargo, dicho proceso se vio complementado por el cambio de contexto en el mundo del trabajo a partir de 2003. El giro en las instituciones laborales respecto de las tendencias prevalecientes en la década anterior abrió un marco más propicio para avanzar con el proceso de *recolectivización*.

#### **4.2 Negociación colectiva: avances y límites**

El CEPETEL inició un expediente en el Ministerio de Trabajo, solicitando a ambas empresas telefónicas en 2005 la apertura de paritarias y la aplicación de los convenios colectivos correspondientes. Sin embargo, los resultados alcanzados difieren en las dos empresas: mientras que en Telefónica se actualizan escalas salariales anualmente desde 2008, en Telecom se continúa demandando la apertura de paritarias.

Para el primer caso, el CEPETEL logró superar los obstáculos impuestos por la empresa Telefónica<sup>11</sup> en el año 2008, momento en el que celebra su primera acta-acuerdo del período. En esta ocasión, la negociación se centró en dos ejes temáticos. En primer lugar, la actualización salarial a través de un incremento del 17%, retroactivo al mes de diciembre de 2007.

En segundo lugar, se determinó el colectivo de trabajadores a los que se aplicaría el convenio y el acta correspondiente. Si bien para el Ministerio de Trabajo como para el sindicato el universo de profesionales abarcaba aproximadamente a 1500 trabajadores, sólo se pasó bajo convenio a 324 trabajadores. En la actualidad, el número de convencionados en Telefónica asciende alrededor de los 600 empleados -según las entrevistas realizadas-.

El criterio establecido para aplicar el CCT consistió en la relación *título profesional-función-categoría*, es decir, la vinculación entre la formación profesional y las tareas que desarrolla cada trabajador. No obstante, este criterio aún es objeto de discusión por parte de los delegados del CEPETEL, quienes sostienen que la formación universitaria incide en el modo en que se realiza el trabajo: “*Yo soy abogado, y por más que no ejerza como abogado en la empresa, miro el mundo y el trabajo como abogado, tengo la mentalidad de abogado*” [Delegado entrevistado].

En el período 2008-2011 se celebraron 18 actas entre el CEPETEL y la empresa Telefónica. La principal materia negociada corresponde a las escalas salariales, constituyendo un 73.33% de las cláusulas. Así, se establecen incrementos porcentuales y pagos por única vez (no remunerativos). Además, se actualizan los valores de determinados

---

<sup>11</sup> En particular, desde el resurgimiento del CEPETEL en 2002 pueden encontrarse políticas empresariales tendientes a limitar el accionar sindical en los lugares de trabajo: desde despidos discriminatorios de activistas gremiales hasta diferencias de salarios entre los afiliados y los no afiliados. En otros casos la persecución se expresaba en un vaciamiento de tareas para aquellos empleados ligados al sindicato. Para profundizar esta temática ver Sánchez, 2011.

componentes, tales como viáticos, zona inhóspita, guardería, compensación por escolarización, compensación tarifa telefónica, entre otros.

Respecto de los contenidos no salariales en lo que va del período se han creado dos categorías nuevas de trabajo (que se ubican en lo más alto de la escala). A su vez, se estableció el criterio de antigüedad para el pase automático de categorías, lo cual significa el retorno a una vieja conquista de los trabajadores, reemplazando la evaluación individual de desempeño y conocimientos presente en la dinámica de negociación de la década de 1990 (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999).

No obstante este proceso de reactivación de la negociación colectiva se observan serios límites en cuanto a sus efectos o cobertura. Como se señaló, en Telefónica existe un conjunto importante de empleados a quienes no se les aplica ningún CCT, por lo que las condiciones de trabajo continúan estableciéndose de manera individual. Las diferencias entre un grupo y otro podrían acentuarse y erosionar el todavía frágil colectivo de trabajadores.

Por otra parte, estos límites se profundizan si se considera que los trabajadores de Telecom aún no han celebrado acuerdos en el período de referencia<sup>12</sup>. En esta empresa, el mecanismo de actualización salarial continúa siendo el mismo de la década de 1990: se otorga a cada trabajador individual un porcentaje diferente, de acuerdo a la decisión de los superiores jerárquicos y la gerencia de gestión de personal. Ello acarrea una mayor competencia entre los trabajadores de un mismo sector, lo cual dificulta la identificación del otro como un par, necesaria para la construcción y fortalecimiento del gremio. Esto se puede observar en la reticencia de los empleados a mostrar a sus propios compañeros su recibo de sueldo: *“los compañeros no se mostraban la boleta de sueldo, los fuera de convenio, para no ver algunas ventajas individuales”* [Delegado B Empresa 2].

---

<sup>12</sup> De manera informal, en las entrevistas realizadas los delegados de Telecom han manifestado la celebración de un acta acuerdo a fines de 2011. Sin embargo éste no figura en la base del Ministerio de Trabajo.



No obstante este panorama, en el año 2010, en un acuerdo informal entre el gremio y Telecom se otorgó un aumento general para los profesionales del 17%. Este hecho fue considerado clave por los trabajadores, al revertir en parte la individualización de los salarios, y constituyó un primer paso hacia el reconocimiento del CEPETEL por parte de la empresa. De todos modos, los empleados de Telecom reclaman, además de la aplicación del CCT 210/93, una recomposición salarial que equipare las remuneraciones con sus pares de Telefónica.

En síntesis, la negociación colectiva tuvo efectos dispares para el CEPETEL. En un caso, la negociación quedó institucionalizada, celebrando acuerdos anualmente y adquiriendo el reconocimiento del sindicato por parte de la empresa, en el otro caso. En un segundo caso estos avances no se reflejan con la misma intensidad, aunque sí existen instancias de acción colectiva, a través de las cuales los profesionales no sólo manifiestan sus demandas, sino que también permite la posibilidad de que los trabajadores se reconozcan y compartan su propia identidad colectiva en ellas.

#### **4.3 Los trabajadores jerárquicos: el caso de UPJET**

La Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones, surgida en 1959, representa a supervisores, jefes, encargados y otros puestos de responsabilidad. Según los entrevistados, los gerentes no suelen estar incluidos porque en la mayoría de los casos se encuentran fuera de convenio.

Resulta particular -¿y controvertida?- la figura del trabajador jerárquico formando parte de una organización gremial. Así lo reconocen ellos mismos, quienes se autodefinen como el “*jamón del sándwich*”, puesto que “*tiene la función de responder a la empresa por los objetivos, pero a su vez tiene que ver todo el personal que tiene a cargo, sus necesidades,*





*sus problemáticas, es un nexo que hay entre la ejecutividad de las empresas con la parte operativa.” [Delegado UPJET entrevistado]. Por otra parte, tanto los representantes del sindicato como de una de las empresas telefónicas afirman que los trabajadores jerárquicos llevan a cabo sus reivindicaciones “de una manera más inteligente” y “no lo hacen de la vereda de en frente”.*

El CEPETEL y la UPJET conviven con otros dos sindicatos (FOETRA y FOPSTTA) en la actividad telefónica. Este complejo panorama sindical es utilizado por parte de las empresas ya que les permite encuadrar a sus trabajadores en aquellos gremios más “negociadores”. Así en un mismo sector dos empleados que realizan las mismas tareas, uno está representado por el CEPETEL mientras que el otro por la UPJET. De acuerdo a las entrevistas efectuadas, esta diferencia de encuadramiento suele ser decidida por el gerente del área en cuestión y es motivada con el objetivo de recategorizar a los trabajadores -aún cuando no se traten de empleados jerárquicos, es decir, sin personal a cargo-. De esta manera, producto de decisiones empresarias se generan conflictos entre los propios sindicatos quienes demandan la representación de un mismo sector de trabajadores, en lugar de buscar una solución o negociación de manera conjunta frente a las empresas. En este sentido nos interrogamos cómo influye la configuración del modelo sindical argentino, especialmente la figura de la personería gremial, en estos casos problemáticos.

Más allá de esto, se pueden encontrar divergencias en sus caminos recorridos entre la UPJET y el CEPETEL, fundamentalmente a partir de la década de 1990 y la privatización. A diferencia del gremio de profesionales, los representantes de la UPJET afirmaron en las entrevistas que en los primeros años de la privatización las relaciones con la empresa eran cordiales. Sin embargo, también padecieron los embates del encuadramiento como fuera de convenio de gran parte de su base de representación. Por un lado, sus antiguos



representados eran alcanzados por las jubilaciones anticipadas y los retiros voluntarios<sup>13</sup>. Por el otro, los nuevos ingresantes y aquellos trabajadores que eran ascendidos a posiciones jerárquicas no se afiliaban al sindicato, debido al desprestigio sobre el actor sindical en el periodo de referencia y, a su vez, a la presión ejercida sobre estos empleados para que se mantengan alejados de la UPJET.

Por otra parte, al igual que el gremio de profesionales universitarios, la UPJET se reactiva en el período actual. Reactivación que se expresa en la negociación colectiva -que será analizada en el apartado siguiente- pero también los conflictos y demandas realizadas por el sindicato de jerárquicos. En este sentido, hacia el año 2007 el rubro de antigüedad constituía una de las reivindicaciones de la UPJET -en conjunto con FOPSTTA-. Se trata de un rubro que había perdido peso dentro del salario de los jerárquicos<sup>14</sup>. Sin embargo, en un contexto caracterizado por el *efecto túnel* de la negociación colectiva, la UPJET demanda su actualización con el objetivo de incrementar los niveles salariales de sus representados.

#### **4.4 Convenios y acuerdos de la UPJET**

Durante la década de 1990 en cuanto a negociación colectiva se refiere la UPJET mantuvo un ritmo mayor al del CEPETEL -aunque cabe decir que en ambos se trató de un bajo ritmo de negociación-. La UPJET junto a la FOPSTTA<sup>15</sup> firmó con las empresas telefónicas Telecom Argentina Stet France, Telintar, Startel y Telefónica de Argentina dos convenios: 203/93 y el 257/97. Existen diferencias en los contenidos negociados en cada oportunidad.

---

<sup>13</sup> Una problemática no mencionada aquí pero que constituyó (y constituye) un factor negativo en el conjunto de los trabajadores de las empresas telefónicas, consiste en el cambio de tecnología producida con la privatización de ENTEL. Para ver cómo las transformaciones tecnológicas afecta a la actividad de las telecomunicaciones ver Garro 2010.

<sup>14</sup> Los representantes empresarios entrevistados afirman que consideraban a la antigüedad como un concepto "*pasado de moda*" y que sólo contribuía a marcar diferencias injustificables entre los trabajadores de mayor y menor antigüedad.

<sup>15</sup> Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA). En el período actual, la UPJET y la FOPSTTA continúan negociando y llevan a cabo demandas de manera conjunta.



En términos generales, en el convenio del 97 se incluyeron cláusulas flexibilizadoras no contempladas en el convenio anterior. Por ejemplo, se incluyó un artículo de movilidad y polivalencia funcional en el que se establece que *“el personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fuera encomendada o advierta como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado por la empresa, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.”* (Art. 8 CCT 257/97)<sup>16</sup>.

Por otra parte, en cuanto a la jornada de trabajo se pasó de una jornada discontinua de nueve horas con una hora de almuerzo, a un límite semanal de 40 horas. A su vez un cambio entre ambos convenios consiste en la eliminación del premio semestral por productividad consistente en un 50% del salario, así como de la cláusula del día del trabajador telefónico, que implicaba el pago de una jornada y media de labor el 18 de marzo de cada año.

En el período actual la UPJET celebró el CCT 373/2004 solamente con la empresa Telecom. Los contenidos son similares a la convención colectiva de 1997. El mayor cambio consiste en los actores firmantes: por el lado sindical, en esta oportunidad la FOPSTTA no formó parte; mientras que por el lado empresarial, Telefónica de Argentina, Telintar no celebraron el presente convenio.

Además de este CCT a partir de 2004 se firmaron numerosos acuerdos colectivos, predominando el nivel de empresa. En el siguiente cuadro se muestra su distribución por empresa:

---

<sup>16</sup> Se reconocen cuatro categorías: Supervisor/Experto/Técnico Jerárquico VIII, IX, X y XI. La descripción de las categorías es muy general, distinguiéndose entre ellas según el grado de responsabilidad, control y supervisión del trabajador sobre su propio trabajo y/o de sus subordinados.



<b>Distribución de acuerdos celebrados por empresa. Período 2003-2012</b>	
Telecom	34
Telefónica	42
En conjunto	4
Telintar	1
FECOOTEEL <sup>17</sup>	7
TOTAL	88

A primera vista, se puede observar la diferencia en cuanto a la cantidad de negociaciones celebradas: la UPJET supera ampliamente al CEPETEL<sup>18</sup>. Esta situación se debe a dos razones. En primer lugar, el sindicato de los trabajadores jerárquicos reanuda su negociación al inicio del período considerado más arriba como *nuevo régimen de empleo* (2003-2004). Por el contrario, el CEPETEL sólo comienza a negociar en 2008 luego de un proceso de reclamos de varios años. En segundo lugar, la UPJET negocia con las dos empresas principales de telecomunicaciones, Telefónica y Telecom -además de acordar a nivel de actividad con FECOOTEEL-; mientras que los profesionales son reconocidos sólo por Telefónica, tal como se mencionó en el apartado correspondiente.

Más allá de esta diferencia, en ambos casos los salarios constituyen la principal materia negociada, alcanzando el 72% de los acuerdos. No sólo se renuevan escalas salariales, sino que también se pactan pagos por única vez (en la mayoría de los casos no-remunerativos). Además se actualizan rubros como viáticos, guarderías, becas, adicional por jerarquización o antigüedad.

<sup>17</sup> Los acuerdos y convenios firmados por la Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones de la República Argentina (FECOOTEEL) son celebrados a nivel de actividad y de aplicación nacional. El resto de las negociaciones se dan a nivel de empresas o grupo de empresas.

<sup>18</sup> Para el período 2008-2011 se relevaron 18 actas acuerdo firmadas por el gremio de los profesionales.



Entre los aspectos no-salariales se destacan aquellos acuerdos en los que se estipula la incorporación de trabajadores fuera de convenio bajo el CCT de la UPJET -específicamente celebrados con la empresa Telefónica de Argentina-. A su vez se crea la categoría número XII. Un caso particular constituye el acta-acuerdo 1114/2010 firmado entre la UPJET y Telecom, puesto que está concentrado en un programa de tele-trabajo, indicando las condiciones laborales en que el mismo se llevará a cabo.

En resumen, la UPJET retoma con fuerza la negociación colectiva diferenciándose de la década anterior, en la que los CCT y acuerdos firmados escaseaban -tanto en términos generales como en la actividad y casos estudiados-. Sin embargo, a pesar de que la UPJET y el CEPETEL se ven afectados de la misma manera por la problemática del trabajador fuera de convenio, han seguido distintos caminos y estrategias que se ven reflejados en la dinámica de negociación colectiva de cada sindicato, con alcances y efectos dispares.

##### **5. A modo de cierre: similitudes y diferencias entre los casos estudiados**

En el presente artículo nos interrogamos por los trabajadores fuera de convenio en el contexto actual considerado como un nuevo régimen de empleo a partir del análisis de los sindicatos UPJET y CEPETEL. Para ello, en primer lugar se incluyeron unas breves consideraciones sobre esta figura controvertida, la cual si bien consiste en una relación de trabajo dependiente se caracteriza por una menor subordinación organizativa, es decir, por un menor grado de supervisión y control. Esta situación se ve complementada por el otorgamiento de beneficios extras a los trabajadores, con el objetivo disputar la lealtad y el sentido de pertenencia a los sindicatos. En los casos estudiados la categorización de profesionales y jerárquicos como fuera de convenio tras la privatización de ENTEL afectó gravemente a ambos sindicatos, vaciando su base de representación. Dicho vaciamiento tuvo efectos extremos en el CEPETEL, al disolverse en el año 1998.



Al cambiar el panorama del mundo del trabajo a partir de 2004, los trabajadores “fuera de convenio” surgen como un fenómeno que refleja la situación general. A partir de la utilización del concepto de “efecto túnel”, se señaló la manera en que la reactivación de la negociación colectiva en los últimos años impactó en aquellos sectores que se encontraban excluidos de su cobertura. Como quedó demostrado más arriba, en los dos sindicatos estudiados se observan dinámicas de negociación diferentes en cuanto al ritmo y a la cantidad, pero no en lo que hace referencia a los contenidos.

Llegado este punto, nos interrogamos si los motivos económicos son suficientes para explicar que los trabajadores vayan a la acción colectiva<sup>19</sup>. En este sentido, consideramos que tanto factores provenientes del contexto como de la herencia y memoria histórica actúan como estimulantes y/o limitantes. En los casos estudiados, la presencia de trabajadores provenientes de la ENTEL contribuyó a reconstruir la organización colectiva, revalorizando el período de la empresa estatal.

A su vez, el perfil del trabajador también constituye un aspecto a considerar, en especial en los casos estudiados aquí donde los trabajadores ocupan un determinado lugar en la estructura socio-económica y por lo tanto detentan un capital cultural particular. Así, la reivindicación de la condición trabajadora se contradice con la auto-definición como jamón del sándwich (ni obreros ni empresarios).

Por último quisiéramos plantear un interrogante sobre la *novedad* de este fenómeno. En esta línea, nos preguntamos si el fortalecimiento de sindicatos de profesionales y/o jerárquicos (presentes históricamente en nuestro mapa sindical) se trata de un ejemplo más dentro del contexto más amplio de reactivación sindical. Es decir, en un marco global favorable al sujeto sindical, ¿no es esperable que los sindicatos recuperen posiciones perdidas? O bien

---

<sup>19</sup> En el presente artículo las diversas perspectivas y el debate teórico académico sobre la acción colectiva no se analizaron por cuestiones de tiempo y espacio. Son temas a ser tratados en futuros trabajos.



por el contrario, si las características propias de este conjunto de trabajadores permiten caracterizar su organización colectiva como novedosa y diferente del resto en este nuevo régimen de empleo.

## 6. Bibliografía

- Albornos, S. (2013). La empresa la sacó de convenio, se consideró despedida y ahora tendrán que indemnizarla. *IProfesional* [en línea] [consulta: 17 de junio de 2013] <http://www.iprofesional.com/notas/163120-La-empresa-la-sac-de-convenio-se-consider-despedida-y-ahora-tendr-n-que-indemnizarla>
- Bisio, R; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina* (pp. 135-179). Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2002). Los discursos de gestión empresarial en la década de 1990. En *El nuevo espíritu del capitalismo* (pp. 97-152). Madrid: Editorial Akal.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires: Manantial.
- Cátedra Palomino (comps.) (2011, Noviembre 9 - 11) “*De individualizados a actores colectivos: reflexiones sobre los trabajadores fuera de convenio*”. Panel de discusión realizado en el marco del Segundo Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Coscia, V. (2011 agosto). *Posibilidades y límites del resurgimiento sindical en Argentina*. En IX Jornadas de Sociología de la UBA. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.
- Giuliano, D.; Gallo, E. (2007). *Fraude laboral “Trabajador Fuera de Convenio*. Recuperado el 23 de junio de 2013, del Sitio Web:





<http://trabajarencarrefour.blogspot.com.ar/2009/01/siguen-las-preguntas-y-no-hay.html>

Garro, S. (2010). Desarrollo de las telecomunicaciones, sindicatos telefónicos y modelos sindicales en el Río de la Plata. En A. Fernández y C. Senén (Eds.) *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de la crisis mundial*. (pp 315-). Buenos Aires: Prometeo.

Hall, P. A., Soskice, D. (2001) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). *Comportamiento de la negociación colectiva durante 2010*. [en línea]. Buenos Aires: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo//Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. [consulta: 28 de enero de 2012].

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/ResumenNegociacion2010.pdf>

Montes Cató, J. (2006). *Dominación y resistencia en los espacios de trabajo: estudio sobre las relaciones del trabajo en empresas de telecomunicaciones*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

Palomino, H. (2004) *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Documento de cátedra que constituye el resumen de dos estudios previos del autor: a) (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales* No 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay; y b) (2003). Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales En Universidad de Bologna sede Buenos Aires, *El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR*. Seminario anual de discusión.

- Palomino, H. (2010). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En H. Palomino (ed.) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.
- Pierbattisti, D. (2006). *La privatización de ENTEL y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina 1990-2001*. Recuperado el 19 de mayo de 2012 del Sitio Web del Instituto de Investigaciones Gino Germani: <http://webiigg.sociales.uba.ar/iigg/textos/documentos/ji10.pdf>
- Pierbattisti, D. (2008). La privatización de los cuerpos: la construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001. Buenos Aires: Prometeo.
- Sánchez, R. (2011, septiembre 29-30 octubre 1). Derecho al sindicato: el caso práctico de los profesionales de las telecomunicaciones. En IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria *Ampliación del campo de los derechos humanos: memorias y perspectivas*. Centro Cultural de la Memoria Haroldo Conti.
- Sánchez, R. (2012). El retorno al sindicato y a la acción colectiva. En H. Palomino y S. Garro (eds.) *Trabajadores y conflictos laborales en el nuevo régimen de empleo en Argentina 2004-2009, y su especificidad en el contexto latinoamericano*. En prensa. Buenos Aires: Lumiere.
- Senén González, C.; Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 22, 5-32.
- Santiso, J. (2000). La mirada de Hirschman sobre el desarrollo o el arte de los traspasos y las autosubversiones. *Revista de la CEPAL*. 70. 91-106.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.



### **Sitios Web Consultados**

FAPJRA. Federación Argentina de Personal Jerárquico de la República Argentina [consulta: 16 de junio 2013]. Disponible en:

<[http://www.fapjra.org.ar/index.php?option=com\\_frontpage&Itemid=1](http://www.fapjra.org.ar/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación [consulta: 16 de junio de 2013]. Disponible: <<http://www.trabajo.gob.ar/>>

Telecom. Telecom Argentina S. A. [consulta: 20 de marzo 2013]. Disponible en: <<http://www.telecom.com.ar/>>

Telefónica de Argentina S. A. [consulta: 20 de marzo 2013]. Disponible en: <<http://www.telefonica.com.ar/acercadetelefonica/>>