

Controversias sobre el 'fuera de convenio' en un horizonte problemático.

Roxana Sánchez.

Cita:

Roxana Sánchez (2012). *Controversias sobre el 'fuera de convenio' en un horizonte problemático*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-097/344>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRxp/fQC>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

"Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"

La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

Título: Controversias sobre el "fuera de convenio" en un horizonte problemático

Mesa 28: Los sentidos del trabajo. Cultura, subjetividad e identidades en el mundo del trabajo.

Autor: Roxana Sánchez

Pertenencia Institucional: Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) – UBACyT 20020100100507 – CONICET

Correo electrónico: roxanaceleste_sanchez@yahoo.com.ar

CONTROVERSIAS SOBRE EL "FUERA DE CONVENIO" EN UN HORIZONTE PROBLEMÁTICO

Roxana Sánchez¹

RESUMEN

En el panorama actual del mundo del trabajo, la revitalización de la negociación colectiva iniciada a partir del año 2004 implicó un incremento de acuerdos y una ampliación de su cobertura. El objetivo del presente trabajo consiste en indagar dicha dinámica y sus impactos en aquellos sectores tradicionalmente excluidos de la negociación, categorizados bajo la figura "fuera de convenio".

De manera particular, se abordará el colectivo de profesionales del área de telecomunicaciones, quienes luego de atravesar una fuerte crisis en la década de 1990 que estuvo cercana a la disolución del sindicato -CEPETEL-, retomaron la herramienta gremial

¹ Licenciada en Relaciones del Trabajo. Becaria de Postgrado CONICET. Docente e investigadora de la Carrera de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en Estudios Latinoamericanos de la Universidad Nacional del General San Martín. Correo electrónico: roxanaceleste_sanchez@yahoo.com.ar

con la finalidad de revertir situaciones de precariedad y flexibilización laboral. Así, se observa un giro en la tendencia de las relaciones del trabajo: de la *individualización* a un proceso de *colectivización*, con diversos matices de acuerdo a sector y empresa en consideración.

¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los “fuera de convenio”? ¿Cómo influye la dinámica general de las relaciones laborales en este segmento de trabajadores? ¿Cuáles son los avances y límites de este proceso de acción colectiva? ¿Qué tipo de alianzas gremiales se pueden establecer en dicho proceso? son los principales interrogantes que guiarán esta ponencia. Para ello, se analizará un conjunto de fuentes documentales, así como también entrevistas y encuestas a trabajadores e informantes claves

1. INTRODUCCIÓN

El panorama actual de las relaciones laborales, iniciado en el año 2003, muestra una mayor presencia del actor sindical en la arena pública, expresado en un aumento de la afiliación y densidad sindical, así como en el cambio en las demandas y reclamos de los sindicatos.

En este margo, emerge como problemática la acción colectiva de los profesionales, categorizados desde la década pasada bajo la figura “fuera de convenio” (FC de aquí en adelante), cuyas condiciones de trabajo son determinadas de manera individual. Frente al cambio de contexto, este conjunto de trabajadores inician un proceso de colectivización, ya sea recuperando viejos sindicatos abandonados en la década de 1990, o bien, creando nuevas asociaciones gremiales, para expresar sus demandas e instar por su reconocimiento y derecho a negociar colectivamente.

De manera específica, en el presente artículo se estudiará el caso del Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (CEPETEL), que agrupa a los profesionales de las telecomunicaciones e informática². Al respecto nos interrogamos sobre el proceso de recolectivización, a través de dos instancias: una *institucional*, expresada en la negociación de convenciones colectivas o actas acuerdo; y

² Se tomarán como caso de estudio el conjunto de trabajadores profesionales y delegados del CEPETEL en las dos principales empresas de telecomunicaciones.

otra *extra institucional*, en la que se incluyen aquellas medidas y/o movilizaciones que adoptan los actores con el fin de hacer dar a conocer sus reclamos y demandas.

Para ello, el trabajo se dividirá en dos partes: un primer momento posterior a las políticas de privatizaciones y sus efectos en el conjunto de profesionales (1991-2001). En este período se observará una tendencia hacia la individualización de las relaciones del trabajo. Un segundo momento se inicia en el año 2002, a partir del cual pueden hallar intentos por recuperar no sólo el gremio, sino también las instancias de acción colectiva. En cada uno de estos momentos, se analizará además las estrategias empresariales y sindicales.

En cuanto a la metodología utilizada, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a informantes clave, representantes empresarios y dirigentes sindicales, así como a delegados y trabajadores de base. A su vez, se analizaron otras fuentes documentales, como convenios colectivos de trabajo (CCT), actas-acuerdo, estatutos, fallos judiciales, boletines sindicales y otros medios audiovisuales.

2. PRIMER MOMENTO: EL REINO DE LA INDIVIDUALIDAD

Los años transcurridos entre 1990-2001, representaron un quiebre en el sistema tradicional de relaciones laborales (Palomino y Senén Gonzalez, 1995). El modelo neoliberal centrado en la valorización financiera y la apertura económica transformó el mundo obrero, tanto en su composición, como en sus identidades y estrategias. En este sentido, se modificaron los antiguos marcos en que los trabajadores se desempeñaban y construían su acción colectiva en defensa de sus intereses.

Durante estos años varios factores contribuyeron a una mayor individualización de la relación laboral³: a) la crisis del mercado de trabajo, con niveles de desocupación inéditos hasta entonces; b) la erosión de la figura del asalariado frente a otras modalidades contractuales, que se alejan del trabajador asalariado tradicional; c) un bajo ritmo de negociación colectiva, con predominancia de convenios y acuerdos por empresa.

³ Esta individualización se expande también a aquellos individuos expulsados del mercado de trabajo: no sólo los desocupados o inactivos, sino también para aquellos trabajadores informales o no registrados. En este sentido, para Wyczikier (2007) estos sujetos sufren una ruptura de los lazos de pertenencia a un colectivo, aunque observa que este proceso es revertido por otro en el que se da una recolectivización, a partir del fenómeno de las empresas recuperadas. De todos modos, lo que aquí se intenta resaltar es el hecho de que la individualización se trató de una tendencia que afectó a amplias capas de trabajadores, más allá del sector formal de la economía y el mercado de trabajo en el que se inserten.

Así, la debilidad inicial del trabajador en la relación laboral se profundiza en aquellas situaciones en las que el salario y las condiciones de trabajo se determinan en una negociación individual, en un contexto donde la desocupación ejerce una presión adicional para aceptar las condiciones impuestas desde la gestión empresaria.

Para nuestro caso de estudio, los profesionales agrupados en el CEPETEL, los efectos individualizadores impactaron de manera directa. A tal punto que significó la disolución del sindicato hacia finales de la década.

A continuación se presentan las principales medidas adoptadas tras la privatización de ENTEL, que contribuyeron al proceso de individualización de las relaciones laborales.

2.1 Legado de la privatización de ENTEL

La privatización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) implicó el inicio de un contexto marcado por duros golpes a los gremios del sector, junto a una profunda transformación en las condiciones laborales. La venta de ENTEL constituyó el punto de partida del ciclo de privatizaciones, y sirvió de modelo para las siguientes. Ya en la dictadura iniciada en 1976, había sido objeto de las privatizaciones periféricas o vergonzantes (Schvarzer, 1998), cuando se cedió a manos privadas, entre otras tareas, la reparación de redes externas o el procesamiento de la información⁴.

En el año 1990 la privatización termina por concretarse cuando el 60% del paquete accionario se traspasa a dos consorcios, que se repartirán el territorio en dos: la zona sur será explotada por el grupo liderado por Telefónica, mientras que la zona norte por Telecom (Stet Societá Financiaría). El restante 40% se distribuiría de la siguiente manera: *“5% para las cooperativas preexistentes, 10% para los trabajadores de la empresa a través del mecanismo de Propiedad Participada y el 25% restante quedaba en manos del gobierno que lo vendería más tarde en el mercado bursátil”* (Montes Cató, 2006:56).

A pesar de las condiciones de la concesión disponían lo contrario, en ambas empresas se redujo el personal por medio de retiros voluntarios y/o jubilaciones anticipadas. Dichas medidas afectaron gravemente al plantel de profesionales, sobre todo si se parte de la baja proporción de estos trabajadores en la vieja ENTEL (incluso menor que los representados

⁴ A su vez, durante el gobierno de Raúl Alfonsín se había intentado avanzar con la privatización, creando una empresa mixta, a través de un acuerdo con la empresa Telefónica de España. Este proyecto fue desestimado por los mismos funcionarios que apoyaron la privatización en el gobierno de Menem (Pierbattisti 2006).

por la Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones -UPJET). Los programas de retiro voluntario se aplicaban en su mayoría a los trabajadores de un determinado rango etario. En un principio, la edad fue establecida en 55 años, luego en 50 años, bajando sucesivamente. Por otra parte, según la percepción de los entrevistados, los retiros se implementaban con el objetivo de reducir los costos a través de la plantilla del personal:

“cuando nos llamaron a retiro voluntario, empezamos a ver que ya no era sólo porque una tecnología dejaba de funcionar [...] Ya era limpiar por limpiar, para reducir costos, había una especie de suerte de llegar a determinada edad que ya uno era el próximo candidato para el retiro voluntario.”

Paradójicamente, mientras se reducía el plantel de trabajadores en general, y de profesionales en particular, desde las dirigencias empresarias se construía el discurso acerca la necesidad de profesionalizar. En palabras de una antigua empleada del área de gestión de personal: *“La conducción [de la empresa] yo no la quiero con esta gente que tiene experiencia pero no tiene formación. Porque esto es otro negocio, es otra tecnología, es otra cosa. Yo necesito profesionales”*.

Por lo tanto, se procedió a la contratación de nuevos empleados desde el año 1991, bajo los programas de “jóvenes profesionales”. Los ingresantes carecían de experiencia gremial, y en su mayoría eran reacios a la sindicalización. Pero además, todo profesional ingresaba como fuera de convenio (FC). A su vez, aquellos provenientes de ENTEL que no habían sido alcanzados por las medidas de retiro voluntario, fueron instados a “pasarse fuera de convenio”, bajo la amenaza implícita del despido (que acentuaba sus efectos en un contexto marcado por el desempleo).

En este marco, se fueron generando mayores puestos y categorías “fuera de convenio”, incluyendo a tareas de soporte y/o de analistas, que no requerían ningún tipo de acreditación profesional.

Esta figura está asociada a las nuevas formas de gestión o new management (Palomino, 2004), en las que a través de la delegación de tareas y/o diversas tácticas de empoderamiento, se otorga mayor “autonomía” y poder de decisión a los empleados. Aunque no siempre estas circunstancias se traducen en un mayor control de los trabajadores

sobre el proceso laboral. En el trasfondo de estas modalidades de gestión se persigue la identificación del empleado con los objetivos de la empresa, atenuando la contradicción inherente a la relación capital-trabajo.

Sin embargo, la figura fuera de convenio resultaba atractiva también para los propios trabajadores, ya que les reportaba mayores beneficios que los establecidos por la convención colectiva. Por ejemplo, sus remuneraciones superaban cuatro o cinco veces a las de los trabajadores convencionales, a las que debía agregarse los bonos y pluses por productividad dos veces al año. A su vez, ser un FC traía consigo un “salario moral” (Montes Cató, 2006), otorgando cierto nivel de prestigio y estatus: “*Creíamos que nuestra situación era inmejorable. Estábamos en la gloria*”, según un delegado entrevistado.

De esta manera, los profesionales universitarios fueron incrementando la masa de los fuera de convenio, aumentando la heterogeneidad y competitividad en un mismo colectivo de trabajadores.

2.2 Estrategias empresarias I: Los convenios fantasmas

El traspaso masivo de trabajadores hacia la figura fuera de convenio, condujo a que los convenios firmados por el CEPETEL en este período cayeran prontamente en desuso, dejando de ser referencia para determinar las condiciones laborales. Hacia fines de 1992, prácticamente no quedaban profesionales a que se les aplicara el CCT.

En la década de 1990, sólo se registran dos convenios colectivos celebrados entre CEPETEL y las empresas telefónicas. El primero de ellos, el CCT 172/91, abarcó al conjunto de trabajadores profesionales y jerárquicos de Telefónica y Telecom.

En comparación del CCT anterior 72/75 firmado con la ENTEL, se observan algunas modificaciones. El más llamativo corresponde a las categorías profesionales. Con la nueva regulación, tanto las categorías del CEPETEL como de la UPJET fueron reagrupadas en cinco niveles, identificados por letras: de la **G** a la **H**. A su vez, se excluyen a los trabajadores que en el CCT 72/75 revestían las categorías 29 a 32 (para el caso de UPJET) y del cuadro B categoría E para CEPETEL (a partir del "Jefe de Distrito"). Estos trabajadores pasan a ser "fuera de convenio", estableciendo que "*las empresas establecerán sus correspondientes escalas salariales, denominaciones y condiciones del contrato individual de trabajo*".

Entre otros cambios, se encuentran además la modificación a los rubros “Compensación por Tarifa Telefónica” (pasa de ser un 75% del abono mensual a ser un monto fijo no remunerativo) y “Bonificación por Antigüedad” (el 1.3% es reemplazado por un monto fijo por cada año de servicio)⁵. Por otra parte, el día del trabajador telefónico -18 de marzo- deja de considerarse como un feriado nacional, abonándose en compensación con la remuneración de dicho mes el equivalente a una jornada y media en forma adicional.

El segundo convenio 210/93 E firmado en el período implicó una reducción del ámbito de aplicación personal, puesto que sólo involucró al conjunto de trabajadores de Telecom y Startel. La novedad de dicho convenio consiste en fijar la aplicabilidad del mismo a todos aquellos trabajadores profesionales que utilizan su título universitario en su respectivo puesto de trabajo. De esta manera, se limita aún más el colectivo de trabajadores, al establecer la relación entre profesión y puesto de trabajo. A diferencia de lo que sucedía en la vieja ENTEL⁶, cuando por el sólo hecho de poseer una formación universitaria, el trabajador pertenecía al gremio de profesionales.

Más allá de los contenidos de ambos CCT, lo más llamativo es que pronto se convirtieron en “letra muerta”, dado que los profesionales y jerárquicos fueron categorizados como fuera de convenio.

De esta manera, se individualizó la relación laboral y salarial, promoviendo un diálogo y/o negociación directa entre el trabajador y la empresa. En la mayoría de los casos, las condiciones laborales y los beneficios constituían materia de decisión de la empresa, sin participación de los empleados. Por ejemplo, los incrementos en las remuneraciones eran (y continúan siendo en determinados sectores) decididos por el superior jerárquico y/o gerente de cada sección. Dentro de un rango porcentual de aumentos posibles se otorgaba a cada empleado un incremento diferente, en base a la performance del año anterior.

La invitación a negociar “cara a cara”, relegando el papel del sindicato, generó un subsistema de relaciones laborales (Palomino y Senén González, 1995), diferente al que prevalecía antes de la privatización. De ese momento en adelante, las condiciones de trabajo pasaron a ser determinadas por el área de gestión de personal o “recursos humanos”.

⁵ Los porcentajes son más beneficiosos que los montos fijos, puesto que su valor se incrementa de manera proporcional a cada actualización salarial.

⁶ No existe en el CCT 172/91E un artículo similar, aunque este mismo criterio, como veremos más adelante, propuso la empresa Telefónica para definir a qué trabajadores aplicará el convenio en 2008.

En cierto modo, la finalidad última consistía en generar un sentimiento de identificación con los objetivos y la cultura empresaria, relegando el papel de los sindicatos –ahora innecesarios-.

2.3 Estrategias empresarias II: el recambio cultural

En paralelo, las nuevas direcciones empresarias implementaron una *reconversión* y/o *recambio* de la cultura organizacional como parte de una estrategia por incrementar el control y disciplina sobre los trabajadores (Pierbattisti, 2008; Montes Cató, 2006; Aruguete y Duarte, 2006).

Así, en primer lugar, se llevó a cabo un proceso de estigmatización hacia los trabajadores provenientes de la ENTEL y hacia la empresa estatal. Sobre éstos, se generaba una imagen negativa, en tanto *agentes reacios al cambio, conflictivos, burocráticos*. En contraposición, el empleado “ideal” se reflejaba en los *nuevos trabajadores*: jóvenes, flexibles, con formación profesional, aunque sin experiencia laboral -ni sindical-.

A través de la aplicación de determinadas medidas, se establecía una profunda división entre los ex ENTEL y los nuevos empleados, con el objetivo de que éstos no fueran contaminados por el vicio sindical (Pierbattisti 2006). Así, el vaciamiento de tareas, la falta de capacitación, la asignación a un puesto de categoría inferior cumplían con una doble finalidad: por un lado, se generaba la imagen de ese trabajador como un “inútil”, cuyos conocimientos y experiencias no eran valorados ni necesarios en la nueva gestión empresarial; y por otro, permitían profundizar el aislamiento de los ex ENTEL, quienes finalmente eran inducidos a aceptar un retiro, en teoría, “*voluntario*”.

El cambio cultural también implicó la introducción de la lógica del mercado al interior de las empresas. Como se vio más arriba, las carreras profesionales dejaron de estar marcadas por los convenios colectivos, pasando a definirse en un plano individual. De esta manera, el devenir de los trabajadores quedó a merced y criterio de las empresas, que fomentaron la competencia entre los empleados. En este marco, se instaló la noción de *cliente interno* y/o *colaborador*, negando la condición de trabajador y así concebir al capital y al trabajo como parte de una misma comunidad de intereses.

En este sentido, la función de la nueva cultura organizacional consistía en la *fidelización* de los trabajadores, es decir, favorecer la identificación con los objetivos de la empresa,

asumiéndolos como propio: “*Un fuera de convenio se pensaba que él era parte de la empresa, que tenía acciones*” [delegado entrevistado Empresa 2]. Así, la propia figura de fuera de convenio perseguía esta finalidad, en tanto que la responsabilidad y autonomía de los empleados conduciría a un mayor involucramiento con el devenir de la empresa. Situación que se veía reforzada cuando las actualizaciones salariales y los bonos por productividad dependían de una evaluación del desempeño del trabajador durante el último año, a cargo de su superior jerárquico. En este caso, el comportamiento esperable de los empleados se instala con fuerza en los lugares de trabajo, sancionando –de modo indirecto– a aquellos que no lo cumplen con los niveles satisfactorios.

En este marco, la negación de la identidad como trabajador condujo a una fuerte resistencia y rechazo a la figura del sindicato entre los profesionales de las telecomunicaciones: “*¿Qué me represente quién? ¿Por qué voy a aportar plata a éstos? ¿Para qué? Es decir, no había un ambiente interno ni por parte de la gente*” [Delegado entrevistado, Empresa 1].

2.4 La desaparición del actor colectivo.

El conjunto de estas estrategias empresarias tuvo consecuencias directas para el destino del CEPETEL: puesto que no había a quien defender ni representar, las empresas telefónicas dejaron de reconocer al sindicato de profesionales como un interlocutor válido.

Entre los factores que debilitaron al gremio de profesionales, deben considerarse no sólo la crisis general del mercado de trabajo y las diversas estrategias empresarias. También se debe tener en cuenta la escasa identificación del FC con el CEPETEL, excepto por aquellos que provenían de la vieja ENTEL.

Finalmente en 1998 el sindicato queda disuelto por decisión de una asamblea de 12 trabajadores y se procede a la liquidación de sus bienes.

3. SEGUNDO MOMENTO: LA INCIPIENTE RECUPERACIÓN COLECTIVA

3.1 El punto de quiebre

No obstante los pronósticos en contrario, el paraíso ofrecido por la empresa pronto encontraría sus límites. En julio de 2002, la empresa Telefónica presenta 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, abandonada cuatro años atrás. En un contexto de crisis económica, social y política, en el que el desempleo alcanzaba más del 20% de la población económicamente activa, 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” dejará de ser la aspiración por excelencia, empezando a evidenciar los peligros y vulnerabilidad que acarrea. Así lo explica un trabajador:

“aquel que ingresó a la empresa, ingresó con un criterio más individualista, ese criterio como profesional a una gran empresa, donde las perspectivas de progreso pasaban por lo individual [...] El conflicto de 2002 pone un cachetazo a esa situación y muchos compañeros empiezan a comprender que solamente organizándose, agrupándose, pueden lograr torcer la decisión de la empresa de dejarlos fuera, en la calle [...] fue la desesperación y el espanto lo que nos unió”.

(Trabajador activista Empresa 1).

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 afilia 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*”.

Sin embargo tras las negociaciones convocadas por el Ministerio de Trabajo, de los 43 despedidos, 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 gestioná tu mejor retiro y punto” [Trabajador activista Empresa 1].

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. No obstante, tanto en vías administrativas como judiciales, el gremio obtuvo fallos favorables.

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. 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*.

3.2 Un nuevo escenario laboral

En la literatura especializada se pueden hallar diversas maneras de abordar y analizar el actual panorama. No obstante las disidencias, las diversas posturas coinciden en señalar una revitalización del actor sindical, en primer lugar debido al crecimiento del empleo registrado. De acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo (MTESyS, 2010), a partir del año 2002, el trabajo registrado ha crecido en un 62%⁷.

Asimismo, este proceso favorece el incremento de la tasa de afiliación y densidad sindical, las cuales se encuentran en un 53% y un 24% respectivamente para el año 2010 (Palomino, 2011). De esta manera, 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, la mayor presencia sindical se advierte en la creciente conflictividad laboral, los cuales son encabezados tanto por dirigencias sindicales como por comisiones internas

⁷ En los años 2008-2010 se observa cierta desaceleración de esta tendencia, como consecuencia de los efectos de la crisis financiera internacional.

(en algunos casos, en oposición a la cúpula gremial). De manera complementaria, se acelera el proceso de negociación colectiva, registrándose en 2010 (MTEySS, 2010) 2038 convenios y acuerdos colectivos, superando en un 27% los valores del año anterior. A su vez, la mayor cantidad de trabajadores registrados en la seguridad social, permite que se 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 prevaleciente en la década de 1990, restableciendo ciertas protecciones al trabajo.

No obstante el cambio de contexto, los alcances y efectos de este “nuevo régimen de empleo” dependerán de la correlación de fuerzas propia de cada actividad. En este sentido, el panorama abierto a partir de 2003 representa un marco de oportunidad para reconstruir la acción colectiva por parte de los profesionales de las TICs, en un intento por recuperar los espacios perdidos y/o abandonados en la década pasada. Para el caso de estudio, la señal más clara del cambio de rumbo consiste en el resurgimiento del gremio CEPETEL en el año 2002.

Si bien el CEPETEL se reactiva fundamentalmente a través de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, también es cierto que estos procesos no abarcan a la totalidad de los trabajadores profesionales de las empresas telefónicas e informáticas. Por otra parte, los problemas por su reconocimiento institucional permanecen, en tanto las estrategias empresarias varían desde la lisa y llana indiferencia hasta otras que combinan la negociación con prácticas anti-sindicales. A ello debe agregarse conflictos con otras asociaciones gremiales, que entran en disputa por la representación del mismo colectivo de trabajadores.

En los siguientes apartados, se analizará en mayor detalle cómo se refleja el cambio de contexto en el sector de profesionales representados por el CEPETEL, identificando las rupturas y continuidades con la etapa anterior, así como también las dificultades y oportunidades identificados en el recorrido. Para abordar su estudio, se diferenciarán dos dimensiones en las que se presenta la acción colectiva: por un lado, su dimensión *institucional*, focalizada en la negociación colectiva, y por otro, una dimensión *no*

institucional, en la que la acción colectiva es expresada y movilizada por canales no formales, o bien, por fuera de las instituciones de las relaciones del trabajo.

3.3 Negociar en un contexto favorable: cara y ceca

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 encontraban excluidos de este proceso.

Frente al ritmo constante y creciente de negociación, se da un proceso de solapamiento de categorías. Así, se produce un *efecto túnel* (Cátedra Palomino 2011): al observar que los niveles salariales de trabajadores de las categorías inferiores, generalmente cubiertos por los convenios y acuerdos, crecen más rápidamente, los empleados fuera de convenio pugnan por abrir instancias colectivas de negociación.

Esta situación se ve reflejada en nuestro caso de estudio. Así, por ejemplo, los profesionales manifiestan de manera frecuente el hecho de los empleados comprendidos bajo el convenio de FOETRA perciben salarios prácticamente iguales e incluso, en ocasiones, los superan⁸: “*en muchas etapas de mi trabajo, un empleado que estaba a cargo mío ganaba más que yo.*” [Delegado B Empresa 2].

Impulsado por el contexto general, el CEPETEL inicia 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 logra superar los obstáculos impuestos por la empresa Telefónica⁹ 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

⁸ De acuerdo a las escalas salariales previstas para diciembre de 2011 en la empresa Telefónica, el solapamiento se estaría dando entre las categorías intermedias de la escala de FOETRA con las más bajas de la de CEPETEL. Los salarios promedios respectivamente son: \$7103 y \$9599,12.

⁹ 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)

actualización salarial a través de un incremento del 17%, retroactivo al mes de diciembre de 2007.

Un punto controversial consistió en determinar el colectivo de trabajadores a los que se aplicaría el convenio correspondiente. El sindicato sostenía que el universo de profesionales abarcaba aproximadamente a 1500 trabajadores. No obstante, sólo se pasó bajo convenio a 324 trabajadores, disminuyendo ampliamente la estimación inicial. En la actualidad, el número de convencionados asciende alrededor de los 600 empleados.

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.

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 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).

Por otra parte, se pueden encontrar cláusulas de paz social: *“las partes conjuntamente manifiestan su compromiso con el diálogo social y acuerdan la eventual discusión de las diferencias que pudieren surgir entre las mismas a través de la negociación colectiva, rechazando expresamente procedimientos que a título individual cuestionen o judicialicen los acuerdos colectivos.”*¹⁰ (Cláusula 3ra del Acta-acuerdo 1049/2010).

¹⁰ Esta cláusula está haciendo referencia a una de las estrategias llevadas a cabo por el CEPETEL, que consiste en iniciar demandas judiciales individuales reclamando el encuadre convencional bajo el CCT 172/91. De las entrevistas realizadas surgió que, de acuerdo a la legislación vigente, el reclamo por convencionamiento se trata de uno individual y/o pluri-individual.

No obstante este proceso de *recolectivización* de las relaciones laborales, en tanto que las condiciones de trabajo se determinan en instancias colectivas de negociación, 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 se han celebrado acuerdos en el período de referencia. 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].

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, desde un plano institucional expresado en el mecanismo de negociación colectiva, el proceso de recolectivización tuvo efectos dispares para el conjunto de profesionales de las TICs. En un caso, la negociación quedó institucionalizada, celebrando acuerdos anualmente y adquiriendo el reconocimiento del sindicato por parte de la empresa. En un segundo caso estos avances no se reflejan con la misma intensidad, aunque sí existen instancias de negociación 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.

3.4 Yo reclamo, tu reclamas, nosotros...

Un paso previo para canalizar la acción colectiva a través de canales institucionales, consiste en un determinado conjunto de expresiones y prácticas que presionan para instalar la problemática en la agenda pública. Se trata de otorgar visibilidad a aquellas situaciones que se encuentran ocultas¹¹, es decir, llevar hacia el afuera la problemática y los reclamos de los trabajadores nucleados en el CEPETEL.

En nuestro caso de estudio, este tipo de acciones colectivas, denominadas aquí como *no institucionales* (siguiendo a Cruz 2001), están orientadas precisamente hacia un objetivo institucional: el reconocimiento legítimo del sindicato como interlocutor válido y representante de los trabajadores profesionales. De este reclamo, se desprenden otros más generales como la defensa al ejercicio de libertad sindical, y otros más específicos, como la aplicación de los convenios colectivos vigentes por ultractividad.

Para ello, el CEPETEL ha realizado una serie de acciones cuyo formato varía a lo largo del período considerado (2002-2011). No se ha recurrido a la huelga o el paro, excepto en aisladas ocasiones y con escaso impacto, debido al número de trabajadores involucrados. Sólo se realizaron paros en entre los meses de junio, julio y agosto de 2007. En dicha oportunidad, las medidas de fuerza fueron parte de un reclamo conjunto de los gremios de las telecomunicaciones. Esta situación contribuyó a recomponer la identidad colectiva de los profesionales, al brindar un espacio común en donde reconocerse no sólo como *trabajador* sino también como *telefónico*. Por otra parte, si bien la negociación con la empresa Telefónica se plasmó en un acta recién un año después, estas medidas constituyeron el puntapié inicial para abrir el diálogo entre ambos actores.

En la actualidad, los profesionales apelan a la huelga en última instancia, en tanto consideran que otros formatos de conflictos pueden obtener mayores o iguales impactos. En

¹¹ Los estudios sobre la acción colectiva en la Argentina en las últimas dos décadas, se centran en aquellas llevadas a cabo por sectores excluidos de la población, como los movimientos de trabajadores desocupados. En el caso aquí analizado no se puede hablar de “exclusión”, en tanto se tratan de empleados con *altos niveles de calificación* (profesionales universitarios) y *situación laboral estable* (relación de dependencia, registrada en el Sistema de Seguridad Social). No obstante, en ambos casos los actores colectivos comparten la percepción de injusticia respecto de su propia situación.

este sentido, la participación en un paro permite la identificación de los involucrados como afines y/o miembros del sindicato. En aquellos lugares de trabajo en los que se implementan medidas anti-sindicales, esta situación constituye un obstáculo para la adhesión a este tipo de acciones¹².

Por lo tanto el CEPETEL llevan a cabo acciones colectivas alternativas a la huelga, las cuales favorecen un involucramiento más anónimo y espontáneo. En este sentido, son frecuentes los escraches, ya sea en los establecimientos propios de las empresas, o bien, en ocasión de otros eventos empresariales, como la Asamblea del Pacto Global. En estas manifestaciones, los trabajadores amenazan con recurrir a un paro, o bien, a una eventual profundización de las medidas de acción de fuerza –directas e indirectas-. Estas acciones colectivas tienen la funcionalidad no sólo de informar sobre sus demandas a la sociedad en su conjunto, sino que además consiste en un canal de comunicación entre el sindicato y el resto de los trabajadores, en especial aquellos menos involucrados en la problemática: *“los destinatarios son los propios trabajadores no activistas”* (Abal Medina, 2010). En definitiva, se trata de desnaturalizar la situación de los trabajadores FC, lo “normal” y lo “justo” consistiría en estar amparados bajo la cobertura de un CCT.

A su vez, utilizan otros mecanismos. Uno particular de impacto relevante consiste en el apagado de PC durante una o más horas durante la jornada laboral. Esta medida obtiene una mayor recepción entre los trabajadores profesionales, según los entrevistados.

Por otra parte, cuando se analizan las diversas acciones llevadas a cabo por este conjunto de profesionales también es necesario considerar el aparato simbólico utilizado en cada movilización, aquello que Bourdieu (1999) denomina *“vocabulario de lucha”*, es decir, la manera en que los trabajadores se piensan y hablan sobre su propia condición. En este sentido, relevar los modos y los discursos que emplean los trabajadores en sus manifestaciones también constituye un reflejo y una estrategia del campo de lucha en

¹² Las empresas establecen diferencias en el tratamiento entre los trabajadores afiliados y no afiliados, en especial respecto de las actualizaciones salariales, en aquellos momentos en los que no se encontraba habilitada la negociación colectiva. En este sentido, se han elevado numerosos reclamos con dictamen favorable en diversas instancias, no sólo en la Justicia Laboral, sino también en el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), la Secretaría de Derechos Humanos, y la Defensoría del Pueblo de la Nación. Asimismo, se han iniciado demandas frente a despidos discriminatorios, que ha sentenciado la reinstalación de un trabajador afiliado a la UPJET.

cuestión. Resumidamente, se pueden identificar cuatro puntos principales a la que hacen referencia los profesionales nucleados en CEPETEL¹³:

- Su condición como “*trabajador*”, en contraposición con las estrategias empresarias que buscan negar o invisibilizar dicha condición, a fin de no reconocer el carácter conflictivo de la relación capital trabajo. Asimismo, se diferencia de la tendencia individualizadora de la década de los ’90: “*somos todos trabajadores*”. “*Sabemos de qué lado de la línea de cal estamos*”
- Este “trabajador” es un “fuera de convenio”. No se apela simplemente al profesional universitario, sino que se amplía a todo empleado bajo esta misma figura contractual.
- Siguiendo esta línea, además, se remarca que fue justamente el CEPETEL el gremio que asumió el objetivo de defender los derechos de los trabajadores fuera de convenio: “*Y no se olviden, usemos la memoria que CEPETEL fue el único que defendió a los trabajadores fuera de convenio. Ahora puede ser que vengan otros profetas, a abrogarse derechos y algo más. Pero no se olviden de eso, compañeros*”¹⁴.
- Se presenta a las empresas telefónicas en tanto multinacionales, oponiéndolas a los trabajadores y al “pueblo argentino”. Se señala el hecho de que no respetan la legislación nacional y giran los ingresos generados a sus países de origen, “*financiando la crisis europea*”: “*Si no nos defendemos entre los ciudadanos, entre los trabajadores, la distribución del ingreso de las empresas multinacionales es para unos pocos.*”

De lo expuesto en este apartado, se observa en primer lugar la ruptura con esa identificación otorgada por la empresa, en el sentido de reconocerse como trabajador en lugar de *colaborador*. Se rompe con ese supuesto privilegio -material y moral- que implicaba la figura del fuera de convenio. Reconocerse como miembro de la clase trabajadora asalariada constituye un fuerte quiebre respecto de lo sucedido en la década de 1990. En cada acción, se pone en juego esa identidad reivindicada como trabajador.

¹³ Las frases citadas en estos cuatro puntos fueron extraídas de diversos escraches y/o mitines durante el año 2011.

¹⁴ Este tipo de declaraciones se vincula con posibles conflictos de encuadramiento entre el CEPETEL y otros gremios del sector.

Las acciones mencionadas más arriba, que varían en cuanto a su formato, son instancias en que se reformulan y se fortalecen en sí mismas. En este sentido, en el mismo proceso de acción colectiva se redefinen los mecanismos más adecuados para expresarla (el apagado de pc, los escraches en reemplazo de la huelga) así como también se profundizan las medidas al permitir el acceso y la comunicación a más trabajadores en similar condición.

5. A modo de cierre

En el presente trabajo, se realizó un breve recorrido por el proceso que atravesaron los profesionales de las telecomunicaciones en dos momentos históricos: por un lado, el escenario abierto tras la privatización de ENTEL y la instalación de las empresas privadas, y por el otro, el panorama que se inicia a partir del año 2003 que marca un cambio de tendencia y revitalización sindical.

De este modo se observó cómo influye el contexto general en la dinámica particular del CEPETEL. En este sentido, este gremio padeció los embates de un marco neoliberal e individualista, que significó un cambio cultural y organizativo en las empresas telefónicas.

Así, se abrió un proceso de individualización de la relación de trabajo en dos direcciones. En primer lugar, las condiciones laborales comenzaron a definirse en una instancia individual, al traspasar a los profesionales a la figura fuera de convenio. En segundo término, dicho proceso erosionó el accionar sindical en los lugares de trabajo al vaciarse la base de representación y reflejada en la eventual disolución del CEPETEL en el año 1998.

Cuando se modifica la tendencia hacia un nuevo régimen de empleo, los trabajadores profesionales retoman instancias colectivas para expresar sus demandas, impulsados en un primer momento por una situación de crisis que amenazaba su estabilidad y, luego, por la dinámica de negociación colectiva general, provocando un “efecto túnel”.

En ese proceso de recolectivización, juega un rol clave la identificación de los profesionales, quienes dejan su anterior imagen de “empleado privilegiado” para pasar a identificarse como trabajador asalariado, que padecen las mismas vicisitudes y avatares. Este cambio de auto-percepción condujo a los profesionales a adoptar instrumentos y estrategias tradicionales de la clase trabajadora y/o popular, especialmente a través de la sindicalización.

La reorganización del gremio y de la acción colectiva continúa en movimiento con resultados dispares, según la empresa de que se trate. A pesar de los avances y las conquistas logradas, queda un interrogante a resolver: el grado de consolidación y permanencia de este proceso en un horizonte incierto, cuando los límites propios y los impuestos desde fuera (ya sea por empresas u otros sindicatos) amenazan la incipiente construcción del colectivo de profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2010). Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 22 de mayo de 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=59820675002>
- Aruguete, N; Duarte, M. (2005). *Las estrategias sindicales de los trabajadores telefónicos: las distintas lógicas de acción colectiva*. En VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Nuevos Escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades”. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- 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.
- Bourdieu, P. (1999). *La huelga y la acción política*. En *Sociología y cultura* (pp 265-276). México: Grijalbo/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- 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.
- Cruz, R. (2001). Conflictividad Social y acción colectiva: una lectura cultural. En Frías Corredor, M. y Ruiz, M. A., *Nuevas tendencias historiográficas e historia local en España. Actas del II Congreso de Historia Local de Aragón*. (pp. 175-189). Huesca: Instituto de Estudios Altoaragoneses.
- Garro, S. (2008, enero). Entre el hecho y el derecho: flexibilidad laboral y call centers en la Argentina postdevaluación. En IX Jornadas de Estudiantes de Posgrado en Humanidades, Artes, Ciencias Sociales y Educación: América Latina en el nuevo milenio, procesos, crisis y perspectivas. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

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.gob.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.

Novick, M, Tomada, C. (2001). Reforma laboral y crisis de la identidad sindical. *Cuadernos del CENDES*, 47, 79-110.

Palomino, H., Senén González, C. (1996). Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socioculturales. *Revista Relaciones Laborales y Seguridad Social*, 11, 1205-1228.

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.

Palomino, H. (2011). ¿Está preparado el sindicalismo para un mundo global? En Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Ciclo de seminarios: El modelo sindical en debate. (pp.54-70). Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Palomino, H. (2011). La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea. *Voces en el Fénix*. 6, 24-31.

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.

Schvarzer, J. (1998). *Agentes económicos y relaciones sociales hacia el 2000*. Buenos Aires: Editorial A-Z.

Wyczikier, G. (2007). De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea. Tesis doctoral no publicada. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires.