

VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
“Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades”

**LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES TELEFÓNICOS:
LAS DISTINTAS LÓGICAS DE LA ACCIÓN COLECTIVA**

Autoras:

Natalia Aruguete.

E-mail: nataliaaruguete@sinectis.com.ar.

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de Quilmes.

Marisa Duarte.

E-mail: mrsdrt@yahoo.com.ar.

Pertenencia institucional: FLACSO/Universidad de Barcelona.

Grupo 8: **Expresiones, intereses y estrategias en los conflictos sociales.**

Coordinador: **Nicolás Iñigo Carrera.**

Buenos Aires, Junio 2005

LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES TELEFÓNICOS: LAS DISTINTAS LÓGICAS DE LA ACCIÓN COLECTIVA

1. PRESENTACIÓN

En este artículo se explora la respuesta dada por la principal organización de trabajadores telefónicos a los cambios ocurridos en el sector entre 1982 y 2005. Por un lado, se intenta establecer, en el marco de la reestructuración que incluyó la privatización de la empresa estatal de telecomunicaciones, cuáles fueron las estrategias del Estado para limitar el accionar sindical y cuáles, las destrezas sindicales desplegadas.

1.1. Breve repaso por la organización de los trabajadores telefónicos

Los trabajadores telefónicos cuentan con una organización gremial desde el año 1928 cuando se creó FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina); en 1997, tras un cambio estatutario, pasó a denominarse FOEESITRA (Federación de Obreros, Empleados y Especialistas del Servicio y la Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina)¹, que nuclea al personal operativo o de base; además existen otras tres organizaciones gremiales: UPJET (Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones) que nuclea al personal superior jerarquizado desde 1958; FOPSTTA, que representa a los supervisores y técnicos creada en 1962 y CEPETEL (Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones) creada en 1958 (Senén González y Orsatti, 2002). La entidad con mayor cantidad de afiliados es FOETRA.

Cuadro 1: *Afiliados según gremio*

Gremio	1991	2003
	%	%
FOETRA	68,4	68,7
FOPSTTA	17,8	14,5
UPJET	5,3	5,3
CEPETEL	1,5	0,0
Fuera de Convenio	7,0	11,5
Total	100	100

Fuente: Memorias y Balances de Telefónica de Argentina S.A. y Telecom (1991-2003).

Durante los años ochenta, los trabajadores de la empresa nacional de telecomunicaciones nucleados en Buenos Aires se articulaban en torno a un único sindicato, FOETRA. Ello

¹ En este trabajo se utilizará indistintamente FOETRA o Sindicato Buenos Aires, para designar a la entidad de primer grado, radicada en la Ciudad de Buenos Aires.

implicó niveles altos de sindicalización, protección y estabilidad, a la vez que un funcionamiento sumamente rígido (Dávolos, 2001). El sindicato tenía una tradición ligada a la combativa CGT de los Argentinos y desde ese lugar resistió los intentos privatizadores de la década y propuso programas de eficiencia para la empresa. En términos de un trabajador:

“Había mucha frustración por cosas que podrían haberse hecho mejor y no se hacían. [...] En 1987 hicimos un Congreso Nacional de las Comunicaciones donde convocamos a distintos sectores de la industria, sindicales y de la propia empresa y elaboramos una serie de principios con un Plan Estratégico de Desarrollo de la ENTel. Creo que hay un mito de la empresa privada [...] Si ENTel hubiera triplicado la tarifa como se hizo, hubiera sido eficiente” (ex trabajador y dirigente sindical).

Entre 1984 y 1990, el Secretario general del gremio era Julio Guillán, un personaje clave para entender los avatares del sindicato telefónico.

1.1.1. El papel de Julio Guillán

Julio Isabelino Guillán fue un militante peronista que en la década del 60 integró la CGT de los Argentinos (entonces la contracara de la vandorista CGT Azopardo), junto al gráfico Raimundo Ongaro. Estuvo siete años en prisión durante la dictadura militar en condiciones especialmente rigurosas. Tras su liberación retomó la actividad política desde el peronismo combativo, aunque su estilo privilegiaba la concertación. A fines de 1984 ganó las elecciones del Sindicato Buenos Aires y también tomó el liderazgo gremial a nivel nacional, en FOESITRA. Compartió coaliciones sindicales con dirigentes de centroizquierda y radicales, como el Encuentro Nacional de los Trabajadores Argentinos y el Plenario Nacional Sindical. En esa etapa, Guillán vio con cierta simpatía el intento de reforma de la vida sindical que propiciaba el alfonsinismo.

Tras un paso fugaz por el ala izquierda de la renovación peronista, en 1987 se unió a los gremios más dialoguistas que conformaban el Grupo de los 15. El sector hizo una alianza con el entonces presidente radical, Raúl Alfonsín, que derivó en la designación del lucifercista Carlos Alderete como ministro de Trabajo. Ese alineamiento marcó el inicio del viraje de Guillán desde su tradición combativa hacia posiciones más negociadoras. Fue en ese camino que, luego, se sumó a las filas del menemismo. En 1989, incluso, decidió apostar por la

privatización de ENTel cuando, hasta dos años antes, había sido uno de los principales opositores al traspaso, con promoción de huelgas incluida.

Pese al cambio de opinión, protagonizó varios choques con la interventora de la empresa telefónica, María Julia Alsogaray, principalmente por el precio de la venta, que él estimaba cinco veces mayor que el calculado por la funcionaria. Los grupos que se oponían a la venta de la compañía telefónica le ganaron el gremio en el '90, pero Guillán fue designado por el Gobierno como subsecretario de Comunicaciones. Recuperó las riendas del gremio en agosto de 1993² y permaneció hasta 1997.

Los trabajadores entrevistados coinciden en asociar la connivencia entre el sindicalista y el gobierno para explicar los despidos, explícitos o encubiertos. En esta etapa los delegados telefónicos fueron menos afectados por los despidos, debido a dos razones: a) porque les correspondía una indemnización doble, y b) porque los delegados funcionaron como correa de transmisión de las políticas de expulsión de las empresas.

“Los delegados convencían a los demás para que agarren el retiro voluntario e incluso existen fuertes sospechas de que los representantes sindicales cobraban comisiones por cada trabajador despedido³” (ex trabajador y dirigente sindical).

Parece haber diferentes etapas en esta relación de probabilidad de ser despedido y sindicalización: en la etapa estatal claramente el sindicato actuaba como asegurador del puesto de trabajo; en la primera etapa privatizadora (1990-1992) se expulsó a sindicalistas, debido al carácter predominantemente rebelde del gremio; en el período 1993-1997 se protegió a los delegados leales al oficialismo porque eran funcionales a los objetivos de racionalización al inducir el retiro de trabajadores; en la etapa que va de 1997 (fecha en que una coalición combativa recupera la conducción del gremio) a la actualidad volvieron a tener mayor cobertura los trabajadores afiliados que los “fuera de convenio”.

1.1.2. La huelga de 1990

La privatización fue antecedida por una huelga del sector derivada de la discusión del convenio colectivo con la intervención estatal. El gobierno la declaró ilegal, los trabajadores

² Guillán murió por una descompensación cardíaca el 16 de julio de 1997. Sus restos fueron velados en la sede de FOETRA, en la Ciudad de Buenos Aires (Clarín, 17 de julio de 1997).

³ Como en todos los casos de corrupción política generalizada, la espiral de silencio y el escaso interés –o incluso la falta de vías legales establecidas– para que este tipo de hechos se aclare, hace imposible afirmar un hecho que la mayoría de los trabajadores (y algunos funcionarios) reconoce como “muy probable”.

continuaron con la medida y se iniciaron los despidos, lo que aumentó la conflictividad. Existen versiones, dadas por los trabajadores entrevistados, acerca de que Guillán habría pactado con la intervención incentivar la huelga para habilitar la oleada de despidos en que derivó.

La huelga fue derrotada mediante varios instrumentos. El Decreto 2180/90 restringió severamente el derecho de huelga de los trabajadores de servicios públicos y aumentó en una hora la jornada de trabajo⁴; la interventora Alsogaray solicitó y obtuvo del Ministerio de Economía la suspensión de 50 de los 110 artículos del convenio laboral telefónico; el gobierno amenazó con utilizar las fuerzas armadas para garantizar el servicio⁵ y quitar la personería jurídica y, además, designó al secretario general del gremio como Secretario de Comunicación. El Sindicato Buenos Aires se separó de la federación debido a que la estrategia opositora no era respaldada por FOEESITRA ni por el referente de ésta, la CGT oficialista. “Las restricciones al derecho de huelga fueron utilizadas por el gobierno para doblegar la resistencia de los trabajadores e imponer con firmeza el plan original de reformas estructurales del que las privatizaciones formaban parte. [...] La respuesta del gobierno culminó con el despido masivo de delegados y personal, totalizando más de 400 trabajadores. Por su parte, durante el inicio del proceso privatizador, la CGT consiguió mantener el encuadre sindical y las obras sociales de los trabajadores en las empresas privatizadas, mientras que la discusión de las privatizaciones quedó en manos de los sindicatos respectivos de cada sector” (Senén González y Orsatti, 2002). La derrota de la huelga allanó el camino a la privatización. Ahora bien, es preciso remarcar el abanico de instrumentos que se utilizaron para desbistar a una organización sindical tan potente como era FOETRA en 1990.

⁴ Este decreto determinó el carácter de servicio público del servicio telefónico, por lo que los trabajadores quedaban obligados a cumplir un mínimo de prestaciones que, en general, está determinado por el gobierno. El propósito de esta disposición es neutralizar de hecho el efecto de la huelga ya que la fijación de los mínimos y el control sobre los mismos hace que las prestaciones en el día de huelga sean significativos e incluso similares a las de los días normales.

⁵ Las Fuerzas Armadas intervinieron, el día 6 de septiembre de 1990, la central internacional de Buenos Aires, a pedido de la gestión estatal. Los soldados ocuparon los puestos de los trabajadores para tratar de restablecer el servicio que llevaba varios días interrumpido. “En la tarde del jueves, operadores militares ocuparon los asientos ante las computadoras en la central internacional en medio de las mofas de las empleadas que les increpaban y se burlaban de la impericia de los soldados en el manejo de las máquinas” (El País, Internacional, José Comas, 8 de septiembre de 1990).

2. EL DESARME DE LA RESISTENCIA SINDICAL

La política de debilitamiento del gremio se basó en diversos mecanismos: a) la quita de la personería jurídica en el momento álgido del conflicto; b) la asunción por parte de las empresas de funciones hasta entonces desempeñadas por el sindicato; c) la incorporación de otros gremios; d) el Programa de Propiedad Participada (PPP), y e) el Fondo Compensador Telefónico.

2.1. *Quita de la personería jurídica*

El sindicato Foetra Buenos Aires presentó el 16 de abril de 1990 una demanda contra el Estado, ante la OIT, por atentar contra la libertad sindical, impidiendo ejercer el derecho de huelga basado en la negativa a ajustar los aumentos salariales a la inflación.

La demanda es una síntesis de la contienda mediante la cual se limitó el accionar sindical en dicho año. En principio, el Ministerio de Trabajo aceptó los fundamentos de la denuncia y se comprometió a resolver favorablemente la exigencia. El sindicato retiró la demanda pero la respuesta no se hizo efectiva y la situación volvió al punto inicial, por lo que FOETRA presentó otra demanda similar en 1991. La administración se vio obligada a ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (OIT, 1992).

El conflicto se inició el 4 de abril de 1990 cuando FOETRA dispuso una huelga de 24 horas en todo el país, y el Sindicato Buenos Aires un paro de dos horas por turno y especialidad, el 5 de abril de 1990; en reclamo de aumentos salariales acordes a la inflación. El Sindicato Buenos Aires fue presionado el 2 de abril de 1990 para dejar sin efecto las medidas de acción directa dispuestas. El 10 de abril de 1990, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 208/90, mediante la cual se disponía a pedir en sede judicial la cancelación de la personería gremial del Sindicato Buenos Aires y denunciar la probable comisión de delitos. En agosto de 1990, FOETRA solicitó el archivo de la queja, ya que habiendo desistido el Ministerio de Trabajo al pedido de cancelación de la personería gremial, habían desaparecido las razones que motivaron la queja.

En su comunicación del 10 de septiembre de 1990, FOETRA alegó que más de cinco meses después de que presentara su primera queja no había habido ningún tipo de mejora salarial, con el agravante de que la empresa ENTel suspendió en este período la realización de horas

extraordinarias, lo que implica en la práctica que el sueldo de agosto fuera incluso menor que el cobrado en el mes de marzo. Los reiterados reclamos que se hicieron no fueron escuchados y nuevamente comenzaron los problemas. El Ministerio de Trabajo encuadró el conflicto en el régimen de conciliación obligatoria. En este marco, la empresa ofreció un aumento que sin satisfacer las expectativas de los trabajadores, fue expresamente aceptado por ellos, pero luego, increíblemente, dicha oferta fue retirada, aduciéndose que no había sido “aceptada” por el Ministerio de Economía, lo que produjo obviamente un recrudecimiento del conflicto. Cabe señalar que incluso se llegó a abonar un anticipo sobre dicho aumento, tal como se había acordado, por lo que hubo un principio de ejecución. El Ministerio de Trabajo, por su parte, declaró la "ilegalidad" de la huelga de los trabajadores el 28 de agosto de 1990.

La cartera laboral dictó la Resolución 711, del 31 de agosto de 1990, por la que: 1) suspendió la inscripción gremial del Sindicato hasta finalizar el trámite judicial, y 2) suspendió sus derechos gremiales y determinó la retención de los importes de los empleadores, en carácter de cuotas de afiliación u otros conceptos. Con la suspensión de la inscripción gremial quedaría automáticamente suspendida la personería jurídica, sin que fuera posible realizar cualquier actividad gremial. Ello significó la muerte civil del sindicato.

El Gobierno declaró que la conciliación obligatoria obligaba a las partes a negociar durante el período previsto por la ley, en alusión al Sindicato Buenos Aires que había dejado la mesa de diálogo antes de que concluyera la etapa de conciliación. El Comité de la OIT, encargado de resolver el conflicto, señaló que los servicios telefónicos pueden ser considerados como servicios esenciales ya que su interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población. Por consiguiente, una restricción grave al derecho de huelga de los trabajadores de este sector o incluso su prohibición podrían ser admisibles desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical. No obstante, la legislación argentina permite el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores telefónicos, si bien subordina su licitud al cumplimiento de los plazos previstos para la conciliación.

A juicio del Comité, las consecuencias de las resoluciones del Ministerio del Trabajo son excesivamente severas si se tiene en cuenta: 1) que las acciones de huelga de FOETRA se produjeron cuando el Ministerio de Economía rehusó aceptar una oferta de aumento salarial a los trabajadores telefónicos por la empresa ENTel en un contexto de hiperinflación nacional,

y 2) que la reacción inmediata del Ministerio del Trabajo contra las acciones de huelga parece haber puesto fin a tales acciones, que no tuvieron larga duración. El Comité considera que en tales circunstancias no debió recurrirse a las sanciones más severas previstas en la legislación como la cancelación de la personería gremial e incluso la suspensión de la inscripción gremial y la solicitud del nombramiento de un interventor en sustitución de la junta directiva del Sindicato. Por último, el Comité pidió al Gobierno que anulara las sanciones administrativas contra el Sindicato Buenos Aires y desistiera de las acciones judiciales que han emprendido contra este sindicato y sus dirigentes. (OIT, 1992).

La importancia de esta querrela es que en el plazo en que se produjo la desavenencia entre el sindicato y la empresa estatal se consolidó buena parte del proceso privatizador, mientras la parte combativa de los trabajadores no tuvo derecho a representación sindical y, por tanto, al derecho de huelga. Ello explica gran parte de la derrota de la huelga telefónica y el punto de inflexión que sufrió el sindicato en cuanto a la legitimidad de la representación de la base.

2.2. El recorte de funciones sindicales

Las empresas privadas asumieron funciones que hasta entonces desempeñaba el gremio: admisión, pruebas, capacitación, ascensos y promociones. Paralelamente, se produjo la flexibilización de las relaciones laborales que hicieron habituales los contratos por tiempo determinado, las pasantías, el empleo de los jóvenes; todas modalidades que permiten el ahorro en cargas sociales. Como contrapartida se produjo el despido masivo de los trabajadores bajo convenio o la quita del convenio.

2.3. La incorporación de otros gremios

La incorporación de otros gremios menos potentes: “a través de las contratistas ingresaron nuevos sectores sindicales en el sector. Debido al tendido y ampliación de redes ingresa la UOCRA, con un convenio cuyo salario mínimo representaba la mitad que el de FOETRA, y no contaba con indemnización por despido. A su vez, con el desarrollo de nuevos servicios ingresa, el Sindicato de Empleados de Comercio⁶” (Mastrini, 2002) cuya política de sindicalismo empresario distaba mucho de compartir la ideología de FOETRA.

⁶ El dirigente de este sindicato era entonces Armando Cavalieri, también dirigente de la CGT, que había firmado un convenio laboral que posibilitaba que los trabajadores de comercio de los grandes supermercados tuvieran jornadas de hasta 16 horas diarias, incluyendo los domingos. Dicho convenio se haría extensivo a 1.700.000 trabajadores del sector (Ortiz, 2001).

2.4. El Programa de Propiedad Participada

Tras la privatización de ENTel, en diciembre de 1992 se firmó el acuerdo de transferencia de las acciones clase C —que constituían el 10% de las acciones de ambas empresas telefónicas— hacia los trabajadores en concepto del Programa de Propiedad Participada (PPP). La iniciativa actuó como moneda de cambio para que los empleados aceptaran la privatización.

Las acciones, aún siendo de propiedad individual, estaban sindicadas: tenían una representación colectiva en cada sociedad anónima. Por ello, los trabajadores debían elegir en asamblea de accionistas (máxima autoridad del PPP) a sus representantes. El gobierno nombró al frente del comité organizador del PPP al entonces jefe de FOEESITRA, el menemista Rogelio Rodríguez. El comité fijó un presupuesto del 9% de las utilidades.

La Federación nacional organizó la sindicación entre los empleados que dieron su adhesión rubricada. FOEESITRA y el Sindicato FOETRA Buenos Aires (que tenían conducción antimenemista) retuvieron poderes pero por separado. Doce mil trabajadores se presentaron ante la justicia reclamando su cuota-parte accionaria. En su mayoría se trató de despedidos entre la privatización y la organización del PPP.

La obligación de “sindicar” las acciones derivó en el manejo de las mismas por parte de los sindicatos, cuyos directivos embolsaron los dividendos. A los empleados telefónicos se les pagó \$200 en dos oportunidades a lo largo de seis años (Ortiz, 2001).

Los Programas de Propiedad Participada se implementaron con ciertas particularidades: a) los empleados adquirirían las acciones con el propio dividendo de estos títulos, es decir, que se autopagaban; b) por el porcentaje accionario tenían derecho a nombrar un director ante las empresas privatizadas; y c) la adhesión del trabajador al PPP debía ser voluntaria. Sin duda, éstas —y fundamentalmente, la última condición— fueron un mecanismo que aseguró una parte importante del apoyo de los trabajadores a la privatización.

El manejo del PPP también estuvo plagado de irregularidades. El 13 de mayo de 1991, Cavallo designó a Bunge asesor *ad honorem*, con nivel jerárquico equivalente a la máxima categoría del escalafón, para que asesorara en la implementación del PPP. Bunge había creado una consultora dedicada al tema, llamada PPP S.A., que fue contratada por los sindicalistas de

FOEESITRA y cobró 2.320.000 pesos para instrumentar el Programa, pagados con recursos sindicales.

Según un estudio de la Auditoría General de la Nación (AGN), sólo la autoridad de aplicación —es decir, Economía— estaba autorizada a contratar esos servicios de consultoría. Los auditores descubrieron que a Bunge se lo contrataba, entre otras cosas, para asesorar en la elaboración y redacción del Acuerdo General de Transferencia (es decir, el traspaso de las acciones del Estado al PPP), pero el costoso contrato se suscribió cuatro días después de haberse firmado dicho Acuerdo. Bunge, por otro lado, debía confeccionar el padrón provisorio de empleados-adquirentes de las acciones clase C, pero los auditores dictaminan que no efectuó los trabajos encomendados (Nudler, 2000).

Para solucionar el problema judicial, el Ministerio de Economía sancionó el Decreto 1834/93 que reconocía los derechos al PPP de los trabajadores desvinculados. Pero se inició una controversia sobre el mecanismo de recompra de acciones para los que se iban de la empresa, que tampoco permitió resolver el problema. En febrero de 1993, el comité organizador “parasindical” nombró a los directores sin elecciones, por lo que el gobierno impugnó las designaciones y llamó a elecciones, quedando bloqueada la recompra y la distribución de los dividendos.

“Nos dieron durante tres o cuatro años los dividendos, cuando se estaban por liberar las acciones, que se cotizaban en bolsa, fuimos a buscar los dividendos y nos dijeron: No, la empresa se las compró, porque los ex empleados no pueden tener acciones’. Y nos compraron a 75 centavos cada acción. Un año después, las acciones se fueron a cinco pesos. Las compró la empresa y no pudimos hacer nada. Algunos iniciaron juicio, pero la mayoría no. Los que estaban en actividad cobraron” (ex trabajador, despedido seis meses después de la privatización).

Las sucesivas denuncias de los trabajadores —más de un millar— representados por Liliana Zabala, llevaron a la AGN a solicitar en el año 2000 a la justicia penal el sumario de los funcionarios responsables de las irregularidades cometidas en la implementación del PPP

telefónico⁷. Un programa que suponía que el 10% de unos 1.500 millones de pesos fuera puesto en manos de los trabajadores de ENTel que fueron transferidos a Telefónica y Telecom. En el año 1999, el juez Bagnasco dictaminó el procesamiento por administración fraudulenta de Wylian Otrera, secretario de Obras y Servicios Públicos durante la gestión de Domingo Cavallo, y a los sindicalistas de FOEESITRA, Rogelio Rodríguez, Omar Pérez y Diógenes Salazar. El fallo fue apelado y se dictó la falta de mérito en base a un fárrago de argumentaciones administrativas (Nudler, 2000).

Uno de los ejes de la demanda que llevó adelante Bagnasco fue que no se destinó la totalidad de los dividendos a cancelar la deuda con el Estado, contrariamente a lo establecido por la Ley 23.696. Este hecho mantuvo la indisponibilidad de las acciones —que continuaron caucionadas— para los trabajadores telefónicos y, consiguientemente, le posibilitaba a los órganos administradores del PPP, que estaban en manos de los sindicalistas menemistas, retener el manejo de los paquetes accionarios y de los dividendos que producían (Nudler, 2000)⁸.

El conjunto de anomalías en la administración del PPP que llevó al procesamiento de Rodríguez, Salazar y Pérez permitió que una asamblea de 1500 telefónicos decidiera en septiembre de 1999 la desafiliación del Sindicato FOETRA Buenos Aires de la Federación nacional y el inicio de las presiones por restablecer la legalidad en la implementación del Programa. El 17 de enero de 2005 Carlos Tomada firmó la resolución 1006 para normalizar la situación del PPP de Telecom.

De estos datos se concluye que el PPP fue una promesa que compró el respaldo de los trabajadores a la privatización, pero que estuvo viciado de problemas legales, operativos y políticos, que lo destinaban desde el origen a perderse en el entramado político-sindical. En la actualidad, y a pesar del avance en las medidas de control, existen unos mil trabajadores que fueron abiertamente estafados bajo este proceso sin que hubieran prosperado en las numerosas denuncias presentadas bajo los diferentes gobiernos sucedidos.

⁷ La dirección de la AGN está supeditada al Parlamento y se rige por la unanimidad de sus siete miembros, por lo que, toda vez que se sometió el caso a este ente la disidencia de al menos un integrante implicó el archivo de la investigación.

⁸ Aunque no integran la causa, en la investigación también está afectados los responsables del fideicomiso del Banco Ciudad y Bunge (quien cobraría notoriedad por su relación con Alfredo Yabrán).

2.5. El Fondo Compensador Telefónico.

El Fondo Compensador Telefónico forma parte de los regímenes complementarios de seguridad social que fueron creados en 1973. Este Fondo se creó al año siguiente, en 1974: ENTel aportaba el 4% del total de sueldos y los trabajadores entre el uno y el tres, según categoría y antigüedad, a fin de otorgar a los jubilados un complemento que cubriera la diferencia entre el haber provisional y el 75% del personal en actividad. El último convenio de corresponsabilidad celebrado en 1981 determinó la integración del Consejo de Administración: cinco representantes de ENTel, tres de FOETRA, uno por cada una de las demás organizaciones gremiales y empresas, y cuatro por los jubilados. Sus integrantes debían actuar *ad honorem*, en tanto empresas y sindicatos debían aprobar balances y actos importantes.

“El objetivo de la creación del organismo fue disminuir el déficit de las cajas jubilatorias además de transmitir vivencias y conceptos en un esquema gremial, con el objetivo de desarrollar el sentimiento de pertenencia a la familia telefónica” (Fondo Compensador Telefónico, 2005).

La privatización eliminó todo tipo de control estatal y permitió hacer un uso discrecional del fondo: Alsogaray transfirió a favor de Rodríguez “los derechos a la totalidad de los cargos que ENTel ocupaba en el consejo de administración del Fondo” y que nunca fueron requeridos por Telefónica y Telecom, a pesar de que continuaron pagando el aporte mensual (160 millones de pesos en cinco años); y, además, dejaron de ocupar sus cargos en el consejo y se desentendieron del control y fiscalización de la administración de los fondos. En ese momento FOESSITRA acaparó la presidencia, vice, tesorería, protesorería, secretaría de actas y cuatro vocalías, además de la sindicatura y la asesoría legal.

El Fondo de Compensación fue reestructurado y a partir de 1990 se financia con aportes de los trabajadores y de la patronal para mejorar los haberes jubilatorios de los trabajadores telefónicos; desde 1993 es administrado por Alberto Máximo Tell⁹. El fondo contaba con 42 millones de pesos y funcionaba en un inmueble propio ubicado en Av. Scalabrini Ortiz 2409/15. El senador fue denunciado por manejo discrecional y arbitrario del dinero junto al

⁹ Tell fue Secretario General de FOETRA (nacional) y Presidente del Fondo Compensador para jubilados y Pensionados de ese sindicato. Además, formó parte del riñón menemista, como diputado nacional entre 1995 y 1999, y después, hasta el 9 de diciembre de 2001, como senador nacional por Jujuy.

consejo de administración del fondo, a la conducción de la federación nacional FOESSITRA —encabezada por Rogelio Rodríguez— y a la Secretaría de Seguridad Social que desatendió un pedido de investigación durante la gestión de Melchor Posse. El dinero que debían cobrar los jubilados y pensionados telefónicos es anejado por Tell desde marzo de 1993, cuando María Julia Alzogaray transfirió a favor de la federación de Rodríguez las tareas de administración y fiscalización del Fondo que antes ejercía ENTel. Esta fue interpretada como una de las concesiones que pagaron la pasividad sindical ante la privatización y los consecuentes despidos de personal

La investigación realizada sobre el Fondo a partir de los balances de 1995 a 1997 permitió conocer las siguientes anomalías (Verbitsky, 2001): el complemento que reciben jubilados y pensionados disminuyó de 37,1 a 28,3 millones de pesos entre 1995 y 1997; en el balance de 1995 existe una diferencia de 773.056 pesos entre los fondos al inicio y su aplicación; en 1996, la diferencia crece a 1,6 millones; en 1997 se repite la misma diferencia, pero además consta la compra de un inmueble por 800.000 pesos, aunque el rubro inversiones no corrientes sólo se desactivan 592.083; en los gastos federales de administración figuran cada año partidas de “honorarios y retribuciones” por centenares de miles de pesos, pese a que la resolución que creó el fondo y su modificación de 1981 estableció que “los representantes no recibirán retribución del fondo”; los gastos por franqueo se duplicaron de 86.323 pesos en 1994 a 172.135 en 1997; las comisiones bancarias se sextuplicaron, de 33.719 pesos en 1995 a 189.318 en 1997; en los tres balances, el contador auditor Jorge Díaz omite su número de matrícula; según el estatuto los fondos deben depositarse en instituciones oficiales, no en financieras como surge de los balances.

Según los denunciantes, el fondo recauda 35 millones de sus 18.000 aportantes, paga 30 millones a 25.000 beneficiarios y cuenta con fondos por 42 millones. La Federación y el entonces senador Tell¹⁰ “administran, se autocontrolan y se autorinden cuentas en tanto el Estado es responsable de que exista una situación de total descontrol en el manejo de fondos públicos mientras los jubilados telefónicos perciben misérrimas compensaciones”.

¹⁰ En la actualidad el procesado Alberto Máximo Tell continúa desempeñando el cargo de vocal dentro del Consejo de Administración del Fondo Compensador.

Después de un sinuoso itinerario, la investigación concluyó en la intervención del Fondo el día 10 de agosto de 2004. Gerardo Gustavo Gentile, un especialista en temas previsionales, fue designado interventor, quien dispuso inmediatamente la cesación en sus cargos a todos los integrantes del consejo de administración¹¹. Para entonces el listado de irregularidades se había incrementado. Según una publicación del diario Página/12, del 11 de agosto de 2004: a) pagos a la empresa Main Serv S.A. para servicios de informática por 1.437.000 pesos. El objeto social de la empresa no tiene ninguna relación con estos servicios, ya que se constituyó con el objeto de fabricar y comercializar artículos de limpieza, desinfección y mantenimiento de edificios, y compraventa de inmuebles. b) Existencia de salidas de fondos no documentadas, alteraciones en las correlatividades y modificaciones manuales en la emisión de órdenes de pagos. c) La mayoría de las colocaciones de fondos se realizan en entidades privadas en violación al artículo 12 del régimen del fondo, que establece que la totalidad de los recursos deben ser depositados en bancos oficiales. Entre éstos, un depósito de 14,5 millones de pesos en Cofirene Banco de Inversión S.A., actualmente en liquidación. d) Salidas de dinero por 4,5 millones de pesos en concepto de adelanto a la Obra Social del Personal Telefónico (perteneciente a FOESSITRA) en abierta violación a la prohibición del reglamento del Fondo a dar a los recursos del ente un destino distinto al que motivara su creación. e) Pagos de servicios de auditoría por 1,6 millones de pesos sin respaldo documental.

Esta información, sumada a la que brindan los trabajadores entrevistados, permite ver que el Fondo dejó de ser una fuente de refuerzo de los ingresos de los trabajadores que no alcanzaban un mínimo jubilatorio para convertirse fundamentalmente en la caja de financiación de un sector privilegiado por los beneficios de la privatización.

El conjunto de medidas adoptadas por el gobierno contra la organización sindical contestataria, el recurso esporádico a la represión y la extendida corrupción terminaron por debilitar la capacidad de presión del gremio hacia la patronal y el gobierno y delegitaron frente a la base social a la dirigencia sindical.

¹¹ El interventor no pudo ingresar a la sede del Fondo debido a la negativa de los dirigentes sindicales (Página/12, H. Verbitsky, 15 de agosto de 2004).

3. LAS ESTRATEGIAS SINDICALES

Frente a las estrategias de desarme de la resistencia sindical, el gremio telefónico ensayó diversas reacciones frente a la transformación de las políticas económicas y/o laborales que afectaron la modalidad de relación de los sindicatos con su base social, con el empresariado y con el Estado. Las opciones estratégicas de los sindicatos están influenciadas por la propia historia de la organización y de la sociedad en la que están inmersos (la estructura social y los conflictos que la surcan), por las características del sistema político y las condiciones políticas del contexto en que actúan, modelando las estrategias sindicales a seguir.

Una tipología de estrategia sindical es la que diferencia entre “resistencia”, “supervivencia organizativa” y “subordinación” (Murillo, 1997). Cada una de estas opciones tiene relación con la situación histórica del movimiento obrero y la capacidad de disponer de recursos económicos y organizativos, donde la estrategia de resistir habla del fortalecimiento de la organización y la de subordinación refiere a situaciones de extrema debilidad; mientras que la supervivencia organizativa está asociada a ciertas “desviaciones” del accionar sindical hacia actividades extrasindicales para contrarrestar momentos adversos para las organizaciones (ya sean etapas de restricción económica, crisis laborales o sociales más amplias, u ofensivas en la legislación que restringen las posibilidades de acción sindical). La distribución de los recursos, en conjunto con los legados institucionales de las organizaciones sindicales, contribuye a explicar las diferentes reacciones frente a los cambios implementados en el mercado de trabajo. La supervivencia organizativa, que compensa la erosión de los recursos industriales y políticos con actividades empresarias, está relacionada con un legado de recursos organizativos desarrollados a lo largo de varias décadas y readaptados a las condiciones cambiantes del capitalismo contemporáneo.

Una segunda tipología de estrategia sindical es la realizada por Lapointe y Bélanger (1996), según los cuales, las estrategias pueden ser: a) defensiva, basada en la organización tradicional, donde prima la lógica de la protección; b) de participación dependiente o subordinada, que consiste en la aceptación sin crítica del proyecto patronal y asume la lógica de la competitividad como un objetivo de los trabajadores; c) la participación ofensiva basada en un programa sindical autónomo e independiente, apoyado en la lógica de la solidaridad y la democracia para la modernización. Otra tipología (que desarrolla la anterior), aplicable a los

movimientos sociales en general, establece cinco tipos de estrategias: ofensiva, defensiva, progresiva, regresiva y escapista. Cada una de ellas depende, básicamente, de la relación de fuerzas existente entre el grupo social contestatario y, en última instancia, el Estado (Quijada y Colín, 2004).

Köhler¹² (1995) realiza una tipología que no sólo considera los elementos propios del mundo sindical sino que incorpora el escenario político más amplio, para diferenciar las estrategias sindicales según fracciones del movimiento obrero; así, define tres tipos de estrategias: la encarnada por los “oportunistas”, propios de un movimiento obrero débil y subordinado; la estrategia “maximalista” propia de un movimiento combativo, rebelde y no presto a los acuerdos y, por último, los “rebeldes democráticos” que tenderían a una democracia participativa a partir de un movimiento obrero fuerte.

Independientemente de cada uno de los modelos de estrategias, podemos reducir su accionar a tres grandes niveles: por un lado, la negociación con los empresarios (ya sea éste el Estado o el sector¹² privado); la presión reivindicativa frente al gobierno y, por último, la acción directa con movilización ciudadana, lo que incluye el recurso a la huelga.

Las diferentes reacciones sindicales frente a los cambios políticos y económicos ocurridos desde 1990 expresan la necesidad de reacomodamiento de los sindicatos frente a sus interlocutores, internos y externos; esta adaptación se realiza a partir de las lógicas de comportamiento sindical.

3.1. Las lógicas del comportamiento sindical

Los sindicatos funcionan a partir de tres lógicas de comportamiento: la lógica de pertenencia, la lógica de influencia (Aguilar, 2004) y la lógica de la acción directa.

La **lógica de pertenencia** tiene que ver con dos tipos de cuestiones. En primer lugar refiere al conjunto de procesos mediante los cuales una confederación sindical se convierte en un aparato estable con capacidad para actuar como agente colectivo. La organización define objetivos estratégicos, pone en marcha una estructura administrativa, establece unos canales de comunicación internos y unos procedimientos para la toma de decisiones. En segundo lugar, y fundamentalmente, refiere a la necesidad de establecer vínculos estables con una base

¹² Köhler realiza el estudio aplicado a los sindicatos españoles con un énfasis muy marcado en la transición política a la democracia, a pesar de las especificidades que ello implica, se considera interesante presentar esta tipología.

social definida, de expresar los intereses de la misma y de generar consenso entre los miembros en lo que hace a las decisiones colectivas. Incluye también una de las cuestiones centrales del sindicalismo actual, tal es la relación entre los dirigentes sindicales y sus representados y, por ende, a la democracia dentro del sindicato.

Entre la organización sindical y su base social habría dos circuitos de intercambios. En el primero la organización provee a la base social de ciertos bienes colectivos que satisfacen necesidades compartidas por el grupo (bienes públicos y privados). A cambio, obtiene el soporte de la base social que se expresa como disponibilidad de los recursos que acumula. En el segundo circuito, el sindicato procesa las necesidades de la fuerza de trabajo en forma de intereses y los expresa; en este sentido el sindicato asume la representación y, a la vez, una función de dominación o control de la base social.

La **lógica de influencia** refiere a la relación que establece el sindicato con los otros actores (el Estado, los partidos políticos y los empresarios) y en la presión sobre los mecanismos institucionales que la acompañan (negociación colectiva y acuerdos a nivel político directamente). “En esta lógica de comportamiento se producen los siguientes intercambios: a) el sindicato intenta obtener de los actores recursos directos para la organización (el monopolio de la representación) y bienes o ventajas para su base social (por ejemplo la mejora de las condiciones de trabajo). b) A cambio, el sindicato ofrece diversos bienes valiosos para los otros agentes relacionados con el control que ejerce sobre la base social: información, previsibilidad de las actitudes y acciones de los trabajadores, conformidad y activismo y, eventualmente, votos”¹³ (Aguilar, 1994). Un sindicato puede ejercer un control efectivo sobre el trabajo “sólo si, y en la medida en que, puede movilizar a sus afiliados para una acción colectiva disciplinada. La disciplina depende de la aceptación de subordinarse a normas comunes y decisiones colectivas. Únicamente a través del poder sobre sus miembros, puede el sindicato ejercer poder para ellos” (Hyman, 1981, p.23). Esta última afirmación implica que existe el riesgo de control para provechos externos a la base social.

Por último, **la lógica de la acción directa** refiere a la capacidad de las organizaciones sociales de recurrir —en general, en última instancia— a medidas de fuerza cuando se han agotado las posibilidades de diálogo y negociación. Son ejemplos de aplicación de esta lógica las huelgas,

¹³ Texto traducido por la autora.

los boicots y las movilizaciones. Esta tercera lógica influye directamente en las otras dos lógicas de comportamiento, ya que muchas veces está impulsada por el exigencia de la base de que la cúpula demuestre su capacidad de representación (relación de pertenencia) y, de esta manera, influir más incisivamente en la escena política o empresaria.

En el punto siguiente intentaremos una lectura del sindicalismo de los trabajadores telefónicos a través de las herramientas analíticas planteadas (las diversas lógicas de la acción colectiva, las estrategias sindicales posibles y las lógicas de comportamiento).

3.2. Las estrategias del sindicato telefónico según etapas

A partir de los diversos autores que definen estrategias sindicales podemos observar que el gremio telefónico, que hasta mediados de los años setenta había sido uno de los más combativos, siguió una trayectoria cambiante tras la dictadura. Un trabajador se refiere al proceso que sufrió la empresa bajo la dictadura:

“ENTel fue una posibilidad perdida. Era una herramienta para el desarrollo tecnológico independiente, una herramienta para la fabricación de insumos con alto valor agregado, herramienta para la fabricación popular. Con el proceso la coparon por dentro, usaron las empresas del Estado para endeudarse, fue coto de caza de las contratistas, los que proveían se hacían cargo de la administración, se compraban a sí mismos. La cooptaron, la vaciaron, le quitaron poder de decisión y después la mostraron como una cagada” (trabajador y dirigente sindical).

3.2.1. 1982-1989: Entre la negociación y la resistencia

Entre 1982 y 1989 el sector telefónico siguió una estrategia de negociación que fue virando progresivamente hacia la bifurcación, donde un sector (la dirigencia del gremio) caminaba hacia la subordinación al gobierno aceptando la privatización propuesta y otro sector (el Sindicato Foetra Buenos Aires) iniciaba la resistencia con planteos de reestructuración alternativos. Un entrevistado, brinda un relato de la trayectoria de Guillán en ese período en estos términos:

“Compañero quebrado. A él lo quebraron moralmente, cuando salió (estuvo chupado) dijo: ‘a mí no me agarran más’, fue una definición absoluta. Me pareció una frase hecha para empezar una circunstancia, pero después se transformó en política [...] Nuestro gremio se caracterizó por un manejo bastante aceitado de la

libertad sindical y la participación, mucho activismo. Cuando ganamos en el '84, Guillán hace un acuerdo con el radicalismo y pone a dos radicales en la comisión, me comentó sobre el acuerdo, yo lo entendí. [...] En ese momento Julio paulatinamente entre primero al ENSIPRON (Encuentro Sindical para el Proyecto Nacional, Encuentro Nacional de los Trabajadores) que era un intento de entente de lo que quedaba del peronismo combativo con sectores radicales e independientes. Cuando eso se va a la mierda, Julio entra a oscilar hacia el participacionismo con “Los 15” [...] La diferencia entre el Vandorismo y el Participacionismo es que el Vandorismo reconocía un tronco común y una cierta disciplina, la verticalidad del movimiento peronista, y el Participacionismo no reconocía esa disciplina y planteaba que había que ser pragmático y funcional, en definitiva, a la coyuntura independientemente de las ataduras. Guillán está en el grupo de los 15, dentro del radicalismo, en este planteo de romper la cuestión del partido, del PJ, de las 62 organizaciones y demás, y jugar pragmáticamente con los sectores independientes, buscando un acuerdo con el gobierno que en aquel momento era Alfonsín. Esto se da en el '87, yo no compartía ese criterio [...] fuimos expulsados del gremio y pasamos a la oposición y como oposición volvimos al sindicato; porque ganó la lista opositora a Guillán, fue la etapa de la privatización, en 1989. Logramos ganar porque nos planteamos que Guillán había traicionado —desde lo ideológico— los objetivos para los cuales se había creado la lista marrón” (trabajador y dirigente sindical).

Por otro lado, el sector combativo comenzó a distanciarse de la estrategia pactista de Guillán:

“Nos juntamos todos los sectores que nos habíamos opuesto al proyecto Terragno, porque cuando Guillán acuerda con los 15 acuerda con ese proyecto que expresaba la pata sindical de la socialdemocracia. Nosotros habíamos hecho un acuerdo que era la defensa de la empresa estatal monopólica eficiente, con una variante acerca de cómo denunciar a los que habían sojuzgado y expoliado a la empresa desde los contratos, como la patria contratista, en definitiva, que habían aprovechado al Estado para enriquecerse. Los contratos de Pérez Companc, durante la etapa del

alfonsinismo, el abordaje de la empresa se dio desde los contratos. La gente veía que Guillán estaba jugando muy cerca de la privatización y que la privatización iba a terminar como terminó. La gente esto lo tuvo claro, cuando digo la gente me refiero a la mayoría, sobre todo el activismo” (trabajador y dirigente sindical).

Otro trabajador recuerda la alternativa a la privatización:

“Nosotros planteábamos el gobierno tripartito, usuarios, gobierno y trabajadores. Planteábamos una cogestión, ligada a los sindicatos alemanes, con participación en las decisiones, conducción por objetivos y control por resultados” (trabajador y dirigente sindical).

Para 1989 ya existía una profunda división entre la dirigencia del gremio y las bases que se decantaría en los años claves de la privatización.

3.2.2. 1990-1992: de la confrontación a la subordinación

La disputa interna dio lugar a una reacción del sindicato que relevó de la dirección al sector “colaboracionista” y cobró un cariz combativo con el fin de resistir una modernización cuyas modalidades no compartía: en agosto de 1990 se llevó a cabo la huelga por tiempo indeterminado que no sólo cuestionaba las características de la privatización sino también las reformas macroeconómicas en marcha. A partir de la derrota de la huelga por parte del gobierno, mediante los instrumentos analizados anteriormente, se produjo el declive de la organización sindical junto con el despido de unos 400 trabajadores entre los que se encontraba la mayoría de los delegados del Sindicato Buenos Aires.

3.2.3. 1993-1997: subordinación y supervivencia organizativa

En el período que va de 1993 a 1997 retoma la dirección del sindicato Julio Guillán que opta por una estrategia que oscila entre la subordinación a la patronal y la supervivencia organizativa, que también podríamos denominar una estrategia oportunista por parte de la dirección del sindicato. Un entrevistado dice

“Cuando en 1993 gana el sindicato se produce el desbande de muchas comisiones internas porque lo que hacen es, cuando la empresa llama a retiro voluntario a los trabajadores, en vez de ponerse duros a defenderlos y no permitir los despidos

encubiertos, lo que hacen es conseguir el 10 o 20%¹⁴ más, llevarlos a ver cómo consiguen unos mangos más” (trabajador y dirigente sindical).

El comportamiento de los delegados en la etapa “Guillán” contribuyó a la desvinculación de trabajadores, al convencerlos de aceptar el retiro “voluntario”. Esto hace a una percepción ambivalente de los trabajadores desvinculados con respecto a los delegados: algunos consideran haber sido respaldados y acompañados por los delegados en una decisión difícil (recuerdan comentarios del tipo: “esto no da para más”, “andáte ahora que te pagan, después será peor”), mientras que otros se sienten claramente traicionados o abandonados. En cualquier caso, y a pesar de la funcionalidad de ciertos delegados, los empresarios prefirieron que quedara la menor cantidad posible de trabajadores de ENTel (y que los nuevos trabajadores no se sindicalizaran o lo hicieran en los gremios de otros sectores, construcción o comercio).

“De hecho los de ENTel que quedaron siempre tenían la sombra de los retiros anuales, como elemento de peligro constante” (ex trabajadora de la gestión privada).

Otra trabajadora declara:

“Los viernes eran terribles, nadie quería atender el teléfono porque te llamaban de recursos humanos y era tu último día, y era retiro involuntario. Sonaba tu teléfono y podría ser de Recursos para decirte que era tu último día. [...] Esto en general lo hicieron con la gente ex ENTel” (trabajadora del área de operaciones comerciales).

Por ello no es raro que trabajadores de las áreas tecnologizadas que ingresaron en los primeros años de la gestión privada digan que

“En mi área [marketing] no existía el sindicalismo. Eran áreas más bien nuevas, el área comercial y marketing, no tenían una referencia histórica, es más, creo que echaron a toda la gente que había. Estaba mal visto tener alguna relación con el sindicato. Las secretarías que pertenecían al sindicato estaban marcadas ‘se sabía... de alguna manera eran observadas’. [Por su parte,] “el sindicato ni se

¹⁴ Otros entrevistados hablan de hasta un 100% más de la indemnización correspondiente, en especial si se trataba de militantes o delegados sindicales.

metía, la sensación de la gente era de total desprotección frente a la arbitrariedad” (ex trabajadora de la gestión privada).

Una de las formas de asfixiar a los sindicalistas era mediante las evaluaciones anuales que medían el compromiso con la empresa y la tarea en ella. En estas evaluaciones

“Los trabajadores sindicalizados, que tenían una postura más crítica, quedaban en peor posición” (ex trabajadora de la gestión privada).

En este período

“Los trabajadores de base que estaban sindicalizados eran vistos como el sector viejo, los nuevos eran el sector moderno. Se los contrataba como pasantes o contratados mediante los carteles pegados en la UBA... al principio se los incorporó a labores técnicas pero luego se los mandó a trabajar a cualquier lado. En esa época había pasantes que realmente hacían pasantías, tenían un tutor, etc., después, como les dio resultado, para la parte de operadores, empezaron a tomar pasantes” (ex trabajador y dirigente sindical).

Así se formaron dos mundos.

“Los trabajadores amparados por los convenios y los “fuera de convenio”, una figura inventada por las empresas bajo la excusa de que estar fuera de convenio convenía, ya que se discutían las condiciones de trabajo directamente con la empresa, y si uno era bueno y trabajaba mucho podía tener sueldos mejores. Esto duró unos años, cuando la gente empezó a ver que perdía estabilidad laboral, que hubo diferencia con las vacaciones, que los sueldos no eran mejores por estar fuera de convenio, ahí hubo un desencanto por parte de la gente. Coincidió con el rearme del sindicato. Ahí se invierten las cosas y ahora los que están en peligro son los fuera de convenio” (ex trabajador y dirigente sindical).

Hubo un tipo de trabajador de ENTel del que las empresas privadas no pudieron prescindir, se trataba de funciones específicas de difícil sustitución:

“En el área técnica, la gente de ENTel era respetada, porque por otro lado en Argentina tenías a la gente de ENTel o la de SADE, Techint y no había más gente formada en telecomunicaciones, y además en general eran buenos y fueron recatados. Después los ingenieros que venían de ENTel eran respetados y

recicladados, no así la gente que venía del área administrativa y comercial donde todo aquello de donde venía era perimido, donde el cambio era mayor” (ex trabajadora de la gestión privada).

Muchos trabajadores que estaban encuadrados sindicalmente fueron desafiados por decisión unilateral de la empresa:

“mi mujer es un caso típico, por el año 1996/7 se entera por la boleta del sueldo que ya no le descontaban la cuota sindical, le preguntó al jefe y le respondió: “te sacamos de convenio”. Ella se reafilió y la quieren hacer participar de la elección para delegados. Pero sigue estando fuera de convenio, es de Telecom, con Telecom tienen un problema porque tienen gente que es afiliada y no tienen la representación; a los de Telefónica los reincorporaron” (ex trabajador y dirigente sindical).

Otra trabajadora dice

“no se le imponía a nadie salir del convenio, pero sí se daba un incentivo. Si se salía del convenio tenían posibilidad de ascender dentro de la escala de Telecom. La estrategia era darte un beneficio de aumento de sueldo y socavar la base de los que estaban por convenio, con la privatización —para que la gente no se quejara— se dieron aumentos importantes (una secretaria ganaba más que un profesional que recién entraba) lo que pasaba era que después quedaba con ese sueldo y los aumentos de convenio y no hubo aumentos durante años” (ex trabajadora de la gestión privada).

En este período se produce la mayor cantidad de expulsiones de trabajadores de la empresa, pero a diferencia de la etapa 1990-1992 los sindicalizados gozan de cierta protección. Los delegados sindicales no fueron despedidos, por dos razones fundamentales: a) porque en caso de hacerlo correspondía una indemnización doble y b) porque los delegados funcionaron como correa de transmisión de las políticas de expulsión de las empresas: “los delegados convencían a los demás para que agarren el retiro voluntario”¹⁵ (ex trabajador) e incluso

¹⁵ Existe la sospecha de que los delegados cobraban un porcentaje por cada retiro voluntario firmado.

existen fuertes sospechas de que los representantes sindicales cobraban comisiones por cada trabajador despedido¹⁶.

En cuanto al proceso de trabajo la despersonalización y la incertidumbre sobre la permanencia en las empresas llevó al distanciamiento de los trabajadores con respecto a las tareas que realizaban:

“A la mayoría de la gente no le interesaba mucho, se preocupaba por mantener o cumplir directivas. [...] Había una creencia de que a uno le pagan por hacer caso. Pero no era trivial, uno piensa que le están pagando porque está haciendo un trabajo profesional. Y entonces se discutía la “obediencia debida”, te pagan por hacer caso y uno puede hacer cualquier cosa” (ex trabajador y dirigente sindical).

La afirmación “te pagan por obedecer” indica la desigualdad que encubre el contrato de trabajo y la forma en que éste se halla sujeto a los cambios políticos y del ciclo económico. En los años noventa, el país ha salido de una crisis hiperinflacionaria que vino después de diez años de estancamiento. En esas condiciones la relación salarial muestra una fuerte dependencia personal servil que, en términos Castel (1997, p. 150) se encuentra en la etapa previa a la relación salarial capitalista y que refiere a un salario sin dignidad; es decir, la realización de una tarea por el sólo hecho de recibir un salario.

3.2.4. 1997-2005: la vuelta a la resistencia

A partir de 1997, una coalición de los sectores combativos recupera el gremio y se reconstituye una estrategia de resistencia, ofensiva, muy ligada a la base social. “La dirección del sindicato telefónico está a cargo de Osvaldo Iadarola (secretario general), es miembro de la CGT disidente; el segundo, Claudio Marín, de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA), mientras que el secretario de prensa, Sergio Sosto, es del Partido Obrero. [Ello implica que] en la conducción conviven tres sectores: un bloque peronista, un frente CTA-PO y la agrupación Nueva Propuesta Telefónica, donde hay socialistas, radicales, intransigentes, etc. que se unieron en el ‘97 como oposición a Julio Guillán” (Laura Vales. Página/12, 9 de

¹⁶ Como en todos los casos de corrupción política generalizada, la espiral de silencio y el escaso interés –o incluso la falta de vías legales establecidas– para que este tipo de hechos se aclare, hace imposible afirmar un hecho que la mayoría de los trabajadores (y algunos funcionarios) reconoce como posible.

junio de 2005). Esta coalición tuvo un largo proceso de construcción e implicó un alto grado de democratización interna de la organización. Un joven delegado explica:

“En otros gremios, la conducción impone al cuerpo de delegados. Aquí son elegidos por el voto y todo el mundo está habilitado para votar, no hace falta ser afiliado para hacerlo. Eso, y las luchas de los últimos años recompusieron la confianza” (Laura Vales. Página/12, 9 de junio de 2005).

3.3. La movilización de 2001

En el año 2001 se llevó a cabo el último plan de lucha del gremio, a partir de reclamar y ganar un aumento salarial del 20% y una mejora en la situación de los pasantes, donde se combinaron varias modalidades de reclamo. Se inició con asambleas en el lugar de trabajo, luego hizo una gran movilización, escraches, tomas de edificios y finalmente un día de cortes de calle.

“Pero la medida principal fue la permanencia en el lugar de trabajo. Hacíamos asambleas con las que fortalecimos a la gente y a la vez le dijimos a la empresa ‘miren que estamos en los lugares de trabajo, que este lugar es un espacio nuestro’. No era una toma, pero tampoco dejaba de serlo. Eso desesperó a las empresas y llevó a Telefónica a cometer un gran error, porque militarizó el conflicto. Intentaron meterse en el edificio República con gente armada y de civil. Fue un elemento que desequilibró la pelea a nuestro favor, porque políticamente la empresa quedó muy descolocada”. “Ahora, si uno lo piensa bien, lo que hicimos no fue otra cosa que retomar la vieja huelga de brazos caídos, en lugar de hacer un paro dominguero. ¿Es nuevo? No es nuevo, pero se está aplicando con otra participación y en otra coyuntura política. Se puede hacer si tenés una cantidad de activistas que lo banquen, porque si no la empresa te quiebra, va y le dice a la gente ‘vos laburás’ y te destroza” (Laura Vales. Página/12, 9 de junio de 2005).

3.4. Las lógicas de la acción colectiva

La acción colectiva es “toda acción de grupo concertada e intencional, vinculada a una lógica reivindicativa, derivada a su vez de intereses colectivos, y que se manifiesta de dos maneras: agregando intereses y llevando a cabo exhibiciones de fuerza colectiva en forma de actos de

protesta o de presión. Se conoce como ‘lógica de la acción colectiva’ una noción que explicaría por qué un actor hace lo que hace, y lo que tenderá a hacer atendiendo al comportamiento de ciertas variables clave que exhibe y que configuran la gama de conductas posibles que desarrollará el actor” (Aguilar, 1994).

La acción colectiva había sido tradicionalmente explicada a partir de la teoría de los grupos de interés y de la teoría de la elección racional (Olson, 1988); en los últimos años la noción de “estructura de oportunidades políticas” (Kriesi et.al, 1995; McAdam, 1982; Kitschelt, 1986; Tarrow, 1989, 1983; Della Porta y Rucht, 1991) ha cobrado un lugar preferente en la asociación del surgimiento de la protesta en un marco de condicionamientos políticos más amplios, lo que ha llevado a establecer una lógica plural de la acción colectiva. En efecto, existirían al menos cuatro lógicas en las que se inscribe la protesta (Aguilar, 2001): a) La defensa del grupo, donde un sentido de comunidad y la solidaridad de los vínculos tradicionales proporcionan las bases para la acción colectiva (acción comunitaria). En el caso que nos ocupa estaría vinculada al colectivo del trabajador telefónico, su familia y el grupo comunitario que constituía. b) Los intereses de clase o de grupos socioprofesionales que articulan la contradicción entre capital y trabajo (acción propiamente sindical); expresada a través del accionar del gremio. c) La politización de la vida privada que afecta a ciertos colectivos y que consiste en el ennoblecimiento de la acción política (nuevos movimientos sociales); y d) la politización de la vida pública, que permite la confluencia con otras organizaciones y, en ocasiones, con la ciudadanía en general (la revuelta popular).

En el sector telefónico puede verse en dos ocasiones muy claramente una combinación de las cuatro lógicas: en la huelga de 1990 y en las protestas de noviembre de 2001, donde se suman diversos sectores por solidaridad. En cualquiera de estas modalidades de protesta existe una actitud originaria que remite a la reacción (defensa) y la proacción (exigencia de nuevos derechos).

4. CONCLUSIONES

El modelo de flexibilización y precarización laboral no fue producto sólo de los tiempos históricos y de una tendencia mundial en ese sentido. Para ello, fueron determinantes la aprobación de las maniobras empresarias por parte de los principales dirigentes sindicales y el respaldo del gobierno hacia la expulsión de empleados y el deterioro de las condiciones

laborales posteriores a la transferencia. Durante muchos años, los defensores del neoliberalismo atribuyeron a desviaciones del proceso de privatización o efectos no deseados el conjunto de anomalías de las que estuvo plagado. El caso de la privatización telefónica no sólo no fue una excepción sino que puede considerarse uno de los paradigmas de dicho proceso. Sin embargo, y como hemos podido observar en este trabajo, cada uno de los instrumentos que se analizaron resultaron funcionales a la destrucción de las resistencias y el consecuente proceso de expansión capitalista que se instauraría en el país. Cada uno de estos mecanismos estuvo destinado a comprar la aceptación o a quebrar la resistencia de los diferentes sectores involucrados: la corrupción de la intervención estatal y el manejo arbitrario del PPP compró el beneplácito de los dirigentes sindicales; las indemnizaciones superiores hasta en un 100% a lo establecido legalmente actuó como disciplinador de la resistencia sindical, en particular de los delegados; las diversas formas de limitación del derecho de huelga eliminó, en los momentos claves, la posibilidad de movilización colectiva de la base. La conjunción de estos factores da como resultado un proceso deliberado de desmembramiento y fragmentación de los colectivos de trabajadores y, por tanto, los instala en un espacio de debilidad estructural con respecto a la burguesía.

La relación entre estar sindicalizado y la probabilidad de ser despedido sufrió una fuerte variación en la etapa analizada. Del material surge que en la etapa estatal, el sindicato actuaba como asegurador del puesto de trabajo; en la primera etapa privatizadora (1990-1992) se expulsó a sindicalistas con la intención de ejemplificar y quebrar la resistencia; en la etapa 1993-1997 se protegió a los delegados porque eran funcionales a los objetivos de racionalización de la empresa; y en la etapa que va de 1997 hasta la actualidad, vuelven a tener mayor cobertura los trabajadores afiliados de la mano de la reconstitución del poder del sindicato que los “fuera de convenio”.

La resistencia del gremio —en sus etapas más combativas— fue un aspecto fundamental para que no prosperara la privatización de ENTel durante el gobierno de Raúl Alfonsín. Sin embargo, las diferencias internas al sindicato, y entre éste y la federación nacional, permitieron a empresarios y gobierno desplegar estrategias con las que lograron debilitar la posición sindical. Los resultados de esta tensión fueron la privatización con desnacionalización de la empresa, despidos masivos de personal y flexibilización de las

condiciones y relaciones laborales. En este sentido, dos aspectos que permitieron la connivencia del sindicato durante 1993/1997, fueron el quiebre de la resistencia sindical producto del fracaso de la huelga de 1990 y la cooptación del dirigente Julio Guillán mediante su designación como funcionario público.

En el marco de una progresiva desagregación al interior de las estructuras gremiales a nivel nacional y de un enfrentamiento entre las cúpulas sindicales y sus bases, el gremio de los telefónicos —el Sindicato Buenos Aires— tuvo un doble movimiento: quedó aislado de la federación y, con ello, perdió fuerza a nivel nacional. Pero consolidó su estructura interna a nivel regional y reconquistó muchas reivindicaciones que se habían perdido durante la década del noventa. Con lo que, a pesar de la connivencia *empresas privatizadas-gobiernos-burocracia sindical*, el gremio telefónico pudo recomponer niveles de resistencia ya olvidados y, por otro lado, encausar el conflicto en una dirección cívico-democrática ajustada a las condiciones del capitalismo contemporáneo. Se rompe entonces la lectura del sindicalismo como organización extemporánea y revaloriza su función en tanto es el factor que evita en las sociedades modernas la caída en el conflicto de suma cero: el conflicto anómico. En definitiva, la organización sindical constituye hoy el actor político por excelencia para expresar la voz de una parte importante de la ciudadanía.

5. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, S. (1994): “Estructura Social i Acció Col·lectiva: La lògica de l’Acció sindical”, *Tesis Doctoral*, Universidad de Barcelona.

Aguilar, S. (2001): “Movimientos sociales y cambio social. ¿Una lógica o varias lógicas de acción colectiva?”, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Tercera Época, N° 30, Septiembre- Diciembre, pp.29-62.

Kitschelt, H. (1986): “Political opportunity structures and political protest. Antinuclear movements in four democracies”, *British Journal of Political Science* N° 16, Part I.

Kriesi, H.; Koopmans, R.; Duyvendak, J.; Giugni, M. (1995): “New social movements in Western Europe. A comparative analysis”, Minneapolis : University of Minnesota Press.

Lapointe, P.; Bélanger, P. (1996): *La participation du syndicalisme à la modernization de l'Etat des Relation Professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*. Québec: Octares.

Mastrini, G. (2002): "Políticas y planificación de la comunicación", Material de cátedra. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires (UBA).

Murillo, V. (1997): "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem". *Desarrollo Económico*, N° 147, Vol. 37. Octubre/diciembre. Buenos Aires.

OIT (1992): "Queja contra el gobierno de Argentina presentada por la Federacion de Obreros y Empleados Telefónicos de la Republica Argentina - Sindicato Buenos Aires (Foetra)". Informe Núm: 279. Comité de Libertad Sindical.

Ortiz, S. (2001): "El caso concreto de las privatizaciones en la Argentina", Segunda Parte, *Cuadernos Revolucionarios N° 22* en www.pl.org.ar.

Quijada, D.; Colín, G. (2004): "Los movimientos sociales" en *Sociología II*, México: Colegio de Bachilleres.

Senén González, C.; Orsatti, A. (2002): "Confrontando los retos sociales y laborales de la privatización: Las empresas multinacionales del sector de telecomunicaciones durante los años noventa", *Documento de Trabajo N° 90*, Ginebra: OIT.

Tarrow, S. (1989): "Struggle, Politics and Reform; Collective Action, Social Movements and Cycles of Protest", Nueva York: Columbia University.

Telefónica de Argentina. *Memorias y Balances*, 1991 a 2003.

Telecom Argentina. *Memoria y Balances*, 1991 a 2003.

Vales, L. (2005): "Cómo son y cuál es la historia de las nuevas conducciones sindicales. Las caras son nuevas, las estrategias también". Página/12, 9 de junio.

Entrevistas realizadas: Aguilera; Claudia Llantada; Erasmo Palma del Rey; Fernando Montero; Guillermo Defays.