

## **Derecho al sindicato: el caso práctico de los profesionales de las telecomunicaciones\***

Roxana Sánchez\*\*

---

\* El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación UBACyT S020 “*La articulación de las relaciones del trabajo en el nuevo régimen de empleo en Argentina 2004-2009, y su especificidad en el contexto latinoamericano*”. En particular, se agradecen los comentarios de la Lic. en Relaciones del Trabajo Paola Salamida, quien a partir de sus clases y discusiones aportó una visión esclarecedora del contexto actual del mundo del trabajo. Asimismo se hace expreso reconocimiento a los estudiantes –incluidos en la bibliografía- de la cátedra de Relaciones del Trabajo, quienes realizaron parte de las entrevistas utilizadas en esta ponencia.

\*\* Licenciada en Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Maestranda en Estudios Latinoamericanos (UNSAM). Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC). Correo Electrónico: [roxanaceleste\\_sanchez@yahoo.com.ar](mailto:roxanaceleste_sanchez@yahoo.com.ar)

## **Introducción**

A partir del año 2004, se abre un nuevo escenario en el mundo laboral, caracterizado por una mayor presencia sindical, un incremento en la negociación colectiva y un mejoramiento de los índices de la economía y del mercado de trabajo.

A su vez, en este marco la discusión en torno al derecho de libertad sindical se ha visto renovada, en gran parte debido a los cambios introducidos en la jurisprudencia, a partir del accionar de la Corte Suprema de Justicia. De esta manera, la libertad sindical se afirma como un derecho humano, constituyente de la dignidad de las personas, y cuyo ejercicio resulta esencial en una sociedad democrática.

En el presente trabajo se abordarán las condiciones en que los trabajadores profesionales de las telecomunicaciones buscan aplicar su derecho, y especialmente las diversas restricciones que las empresas imponen al ejercicio de la libertad de asociarse. Por cuestiones de espacio, se analizará sólo el caso de Telefónica de Argentina, aunque el proyecto de investigación en el que se enmarca esta ponencia también incluya a los profesionales otras empresas.

Las fuentes utilizadas consisten en una serie de entrevistas a trabajadores y delegados del Centro de Profesionales de las Telecomunicaciones CEPETEL, así como también de comunicados e informes diseñados por el sindicato. Además, se consultaron dictámenes y fallos judiciales.

## **Un nuevo escenario laboral**

A partir del año 2003, numerosos estudios han coincidido en señalar un cambio de rumbo en las relaciones laborales en Argentina. En este sentido, se observa una recomposición de los índices macroeconómicos, junto a un incremento del empleo registrado (y una disminución relativa del trabajo en negro). Este proceso se ve profundizado con la renovada presencia de las asociaciones sindicales en la escena político-social, expresado en un crecimiento de la conflictividad laboral dentro de la protesta social y un mayor número de negociaciones colectivas (Trajtemberg et al 2007). A su vez, la tasa de afiliación se incrementó en un 53% y la densidad sindical creció de un 19 a un 24% entre los años 2003 y 2010 (Palomino, 2011). Dichos indicadores no se tratan de fenómenos aislados, sino que se vinculan y refuerzan entre sí, puesto que el mayor número de trabajadores asalariados en el total de ocupados incrementa las bases de afiliación de los sindicatos, generando recursos políticos y económicos para los sindicatos. Por otra parte, el procedimiento de la negociación colectiva ampara a una creciente proporción de trabajadores, debido al creciente empleo registrado.

De manera particular, Palomino (2008) sostiene que este cambio de contexto abarca además a otras instituciones que regulan las relaciones laborales, configurando un nuevo régimen de empleo en Argentina, que revierte la situación de precariedad prevaleciente en la década de 1990. Para ello, utilizó la noción de *complementariedades institucionales*, proveniente de los estudios centrados en las “variedades del capitalismo”, que remarca la

coherencia existente entre las diversas instituciones dentro de un mismo régimen<sup>1</sup> -en este caso, de empleo-. En el contexto argentino, las complementariedades se observan en las diferentes medidas y tendencias adoptadas por el Estado, en sus dimensiones ejecutiva, legislativa y judicial<sup>2</sup>:

- Desde el ámbito ejecutivo, en primer lugar, el Estado asume el rol de coordinación e impulsor de la negociación colectiva, a partir de los incrementos progresivos del salario mínimo, vital y móvil. En segundo término, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTSS) fomenta el registro de los trabajadores en la seguridad social, fundamentalmente mediante del Plan Nacional de Regularización del Trabajo.
- En la arena legislativa se han producido modificaciones de relevancia, expresadas en la Ley de Reordenamiento Laboral 25.877, la Ley de Pasantías Educativas 26.427, la modificación a la Ley de Jornada Laboral. Dichas normativas apuntan a revertir los efectos precarizadores heredados de la década anterior.
- En cuanto a la jurisprudencia, se observa una reorientación en la interpretación de las leyes, restableciendo al trabajador como sujeto de preferente tutela. Por otra parte, similares avances pueden ser hallados en los fallos sobre casos de subcontratación, que amplían la responsabilidad solidaria entre las empresas. Por último, la postura adoptada respecto de la Ley de Asociaciones Sindicales será discutida en el próximo apartado.

Desde este marco, la hipótesis sobre un nuevo régimen de empleo invita a observar y analizar los cambios producidos como parte de un proceso global que impacta en las diversas dimensiones del mundo del trabajo.

### ***La libertad sindical como derecho fundamental: una visión desde la jurisprudencia***

Los recientes fallos de la Corte Suprema de Justicia revitalizaron las discusiones en los medios académicos y periodísticos acerca del modelo sindical argentino, regido por la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551(LAS) y su decreto reglamentario 467/88. En particular, se cuestiona las implicaciones que tiene la personería gremial y las facultades que de ella se derivan sobre la libertad sindical.

En este sentido, cabe recordar que los sindicatos con personería gremial están habilitados para: representar a los trabajadores frente al Estado y los empleadores; negociar convenios colectivos de trabajo<sup>3</sup>; administrar sus obras sociales, entre otras mencionadas en el artículo 31 de la LAS. Además, detenta del derecho a que el empleador actúe como agente de retención de las cuotas sindicales y cuenta con una exoneración de impuestos y gravámenes.

---

<sup>1</sup> En este sentido, más allá del régimen o modelo económico adoptado, es la coherencia entre las instituciones vigentes lo que permite que diversos *“tipos de economía [sean] capaces de proveer niveles satisfactorios de rendimiento económico a largo plazo”* (Hall et al, 2001).

<sup>2</sup> Se agradecen nuevamente los aportes realizados por la Lic. en Relaciones del Trabajo Paola Salamida respecto del nuevo régimen de empleo y sus diferentes perspectivas para abordarlo.

<sup>3</sup> Aspecto que se complementa con la capacidad de incluir en las convenciones colectivas una cuota de solidaridad, a aplicarse a todos los trabajadores comprendidos, independientemente de estar afiliado o no al sindicato firmante del CCT.

Por su parte, la CSJN ha cuestionado en los últimos años dos aspectos de la LAS que constituían al momento de las sentencias, una propiedad exclusiva del gremio con personería gremial:

- a) La representación sindical en la empresa, en el fallo “Asociaciones de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo;
- b) La tutela sindical de sus dirigentes gremiales, en el fallo Rossi Adriana María c/Estado Nacional – Armada Argentina.

En ambos casos, se consideró que estas dos facultades exclusivas del sindicato reconocido como el más representativo, violaba el principio de *organización sindical, libre y democrática*, consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. La libertad sindical es afectada en sus dos dimensiones: por un lado, la *individual*, al obligar a un trabajador afiliarse a un gremio determinado, y por otro, la *social*, al impedir o limitar a una organización sindical el cumplimiento de sus propios y finalidades. En otras palabras, se trata del hecho de que un trabajador para poder postularse a delegado o bien, para gozar de las garantías *relacionadas con la estabilidad de su empleo* deba estar afiliado al sindicato con personería gremial.

La novedad de los fallos consiste en que la CSJN incluyó en sus argumentos referencias a los Pactos Internacionales sobre derechos humanos, incorporados en la constitución nacional en la reforma de 1994, otorgándoles jerarquía constitucional (superior a las leyes). A lo largo de ambas sentencias se afirma a la libertad de asociación -incluida la sindical- como parte integrante del conjunto de derechos que hacen a la dignidad e integridad de las personas.

A su vez, el tribunal superior menciona a los dictámenes e informes emitidos por el Comité de Libertad Sindical y el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, puesto que el citado artículo 75 inc 22 de la CN sostiene que los pactos internacionales deben aplicarse en las *condiciones de su vigencia*. Por lo tanto, se retoman las posturas de la OIT respecto de la ley de asociaciones sindicales argentina. Cabe recordar que dicha organismo no considera contrario a los principios fundamentales plasmados en su constitución el hecho de que existan organizaciones sindicales más representativas. Sin embargo, señala que deben establecerse criterios objetivos y transparentes para el otorgamiento de la personería gremial. Asimismo, considera excesivas las facultades exclusivas de los sindicatos más representativos, las que deberían limitarse a la negociación colectiva, a la consulta por las autoridades y la designación de delegados ante los organismos internacionales.

Si bien en los fallos no se cuestiona directamente a la figura de la personería gremial en sí misma, coloca en cuestión los derechos exclusivos que otorga erosionan al principio de libertad sindical, impidiendo a las organizaciones gremiales llevar a cabo actividades en defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, (y en definitiva de cumplir sus fines) transformándose en un “no sindicato” (Bidart Campos 1981). Tal como se mencionó al inicio del apartado, estas sentencias revitalizan la discusión en torno al modelo sindical argentino, más aún en un contexto de fuerte presencia gremial en la arena pública y política. Más allá de las diversas posturas generadas, lo cierto es que se abre un horizonte repleto de incertidumbres pero sobre todo de desafíos. Siguiendo lo planteado por Goldín (2009), el escenario futuro dependerá de las estrategias adoptadas por las diversas variantes del sindicalismo argentino.

En todo caso, en el presente trabajo resulta de vital importancia la nueva relevancia y protagonismo que ha adquirido la libertad sindical en los debates académicos y periodísticos. En particular, se hará especial énfasis en la libertad sindical en tanto derecho fundamental que poseen los individuos para asociarse. Se trata de un derecho clave puesto que constituye una herramienta en la consecución de los derechos sociales y económicos. De ahí la defensa de su ejercicio, fundamental en una sociedad democrática. Antes de desarrollar el caso de estudio, es preciso retomar la noción de “régimen de empleo”, pues sólo a partir de un abordaje global del nuevo panorama laboral es posible comprender el fenómeno analizado. En este sentido, tanto el mejoramiento de los índices económicos y del mercado de trabajo, como la dinámica de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, junto a la reciente modificación en la jurisprudencia conducen a un proceso de mayor colectivización de las relaciones laborales. Éste es el marco a partir del cual se analizará la renovada presencia del gremio de los profesionales en la actividad de las telecomunicaciones.

### **CEPETEL: reconstruyendo la historia [y el sindicato]**

En esta sección, se presentarán los hitos más importantes en la evolución del Centro de Profesionales de las Telecomunicaciones (CEPETEL), para dar cuenta de sus transformaciones a partir de la década de 1990, con la privatización de la vieja ENTEL. Luego del repaso por la historia del sindicato, se abordarán las actuales dificultades y desafíos que encuentran los trabajadores profesionales para lograr que el CEPETEL sea reconocido, tanto por las empresas telefónicas como por otros sindicatos.

#### ***Herencia de la privatización: la figura fuera de convenio y el retiro voluntario***

La venta de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) constituyó la primera privatización de una empresa de servicio público, y sirvió de modelo a las que les sucedieron. 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 información. En el año 1990 se cierra el ciclo de privatización<sup>4</sup> 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 partir de la instalación de ambas empresas, se produjo un cambio total en las relaciones laborales del sector, que impactaron fuertemente en el colectivo de trabajadores profesionales. En este sentido, Pierbattisti (2006) señala que uno de los objetivos asumidos por las empresas<sup>5</sup> fue la imposición de una nueva identidad en el trabajo, separando a los

---

<sup>4</sup> El proceso de traspaso a empresas del sector privado se dio con resistencias por parte del actor sindical, especialmente a través del accionar de FOETRA Buenos Aires. No obstante, para el caso de CEPETEL, uno de sus dirigentes participó activamente de la privatización actuando como asesor de María Julia Alsogaray.

<sup>5</sup> Cabe señalar que el trabajo citado hace referencia sólo al caso de Telefónica de Argentina.

nuevos trabajadores de los “ex ENTEL”, a quienes se los consideraba “contaminados” por el “vicio sindical”. Esta estrategia se implementó a través de diferentes medidas.

En primer lugar, 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 por la Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones UPJET). Los programas de retiro voluntarios se aplicaban principalmente 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, los retiros no seguían alguna lógica que no fuera la de reducir los costos a través de la plantilla del personal. Así lo menciona un trabajador de Telefónica: “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.”

En segundo término, desde las dirigencias empresarias se construía el discurso acerca la necesidad de profesionalizar la ex ENTEL. En palabras de una antigua empleada del área de recursos humanos de una de las empresas telefónicas: “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 [...] en todas partes de la empresa”.

Por lo tanto, esta necesidad manifestada en la frase anterior, junto al escaso porcentaje de profesionales previo a la privatización, condujo a la contratación de nuevos empleados desde el año 1991, bajo los programas de “jóvenes profesionales”, quienes carecían de experiencia gremial, cuando no eran reacios a la sindicalización. Pero además, todo profesional caía ineludiblemente bajo la categoría de “fuera de convenio”<sup>6</sup>, figura que resultaba atractiva no sólo para las empresas, puesto que de esta manera evitaba la sindicalización de los profesionales. Los propios trabajadores se encontraban a gusto con dicha situación, ya que implicaba mayores beneficios. Por ejemplo, las remuneraciones de los “fuera de convenio” superaban cuatro o cinco veces a las de los trabajadores conveniados, a las que debía agregarse los bonos y pluses por productividad.

Así se fueron creando mayores puestos y categorías “fuera de convenio”, en detrimento de los “dentro de convenio”, incluyendo a tareas de soporte y/o de analistas, que no requerían ningún tipo de acreditación profesional.

Este marco se veía acentuado por las políticas de recursos humanos de “puertas abiertas” que facilitaban la negociación y/o diálogo informal entre el empleado y sus superiores, con la finalidad última de generar un sentimiento de identificación y pertenencia con la empresa (Pierbattisti 2006). De acuerdo a una afirmación de un delegado entrevistado, en la que se refleja la asimilación del discurso empresarial por parte de los profesionales empleados: “muchos compraron, pero duró un tiempo, para algunos más, para otros menos [...] Un fuera de convenio se pensaba que él era parte de la empresa, que tenía acciones”.

---

<sup>6</sup> Incluso los trabajadores profesionales 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).

Este proceso tuvo efectos lamentables para el destino inmediato del CEPETEL: poco a poco fue vaciando su base de representación. Prácticamente sus antiguos afiliados de la ex ENTEL quedaron fuera de las empresas privadas. Puesto que no había a quien defender y representar, tanto Telefónica como Telecom dejaron de reconocer al sindicato de profesionales como un interlocutor válido. Los convenios firmados en 1991 y 1993 (éste último sólo negociado por Telecom) se convirtieron en “letra muerta”: no se aplicaba a ningún empleado dentro de las empresas privadas.

De esta manera se asistía a una individualización de la relación laboral, en la que las condiciones de trabajo se determinaban en un “cara a cara” entre el trabajador y la empresa. Así, se generó un subsistema de relaciones laborales (Senén González et al 1995), en el que las condiciones de trabajo que anteriormente se negociaban con el sindicato, pasan a ser determinadas por el área de recursos humanos. En cierto modo, con el objetivo de generar una imagen y percepción en la que los gremios no eran necesarios, la empresa comienza a “competir” con la asociación sindical en la entrega de beneficios. Considerando que la identidad colectiva de los sindicatos se construye en torno a la imagen del gremio como una agencia prestadora de servicios (Novick et al 2001), esta estrategia empresaria constituyó un golpe bajo difícil de remontar para el CEPETEL, en un contexto en el que sus recursos económicos y sindicales se veían reducidos a su mínima expresión.

### ***¿Qué? ¿Sindicato?***

Finalmente, esta política de vaciamiento y de reducción del personal conveniado tuvo el peor de los desenlaces posibles. Prácticamente desde 1992 no quedaban trabajadores profesionales dentro de convenio. Entre ese año y 1997, fueron varios los intentos por disolver el CEPETEL. Finalmente en 1998 el sindicato queda disuelto por decisión de una asamblea de 12 trabajadores y se procede a la liquidación de sus bienes.

En estos años, el proceso de individualización se iba profundizando, no sólo porque dejaba de existir una organización gremial que -al menos- demande a la representación de dichos trabajadores. Sino porque en los mismos trabajadores se había instalado una cultura individualista, propia del contexto neoliberal de los '90. Es así que los empleados al ingresar a la empresa tampoco se preocupan ni se interesan por la instancia colectiva: “¿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”, según uno de los activistas entrevistados.

De esta manera, los trabajadores optaban por la negociación individual, desestimando la herramienta sindical. Paradójicamente, el derecho colectivo del trabajo y el sindicalismo surgen con la finalidad de equiparar la desigualdad natural de los actores sociales de la relación laboral.

### ***¡Sí! ¡Sindicato!***

No obstante, el “paraíso” ofrecido por la empresa, pronto acabaría por mostrar sus fisuras. 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. En tanto dure la suspensión, los trabajadores cobrarían el 70% de su remuneración, con la posibilidad de finalizar la relación laboral, una vez vencida el plazo previsto.

Esta medida empresarial fue el desencadenante para el resurgimiento de la organización gremial, abandonada hacía 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 la necesidad de la defensa conjunta de sus intereses y derechos, dejando de lado sus anteriores pretensiones individualistas. A partir de este momento, la figura “fuera de convenio” dejará de ser la aspiración por excelencia, empezando a evidenciar los peligros 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”.

Cuando la empresa comienza con las primeras citaciones a suspensiones, los trabajadores inician un proceso de “colectivización”, 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 fundacional, en la que se abre una nueva etapa en la historia del sindicato. Si bien su reorganización era reciente, el CEPETEL ya contaba con alrededor de 200 afiliados, quienes eran prácticamente la totalidad de los trabajadores afectados por la medida. A medida que avanzaba la movilización de los profesionales, la empresa decide profundizar sus prácticas anti-sindicales, procediendo al despido de 43 empleados: 42 de ellos se negaron 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”. Frente a ello, entra en acción el Ministerio de Trabajo dictando la conciliación obligatoria, exigiendo a la empresa a volver atrás con las suspensiones (de seis y doce meses) y con los recientes despidos realizados. Sin embargo, de los 43 despidos, 22 empleados decidieron no reingresar y arreglar su retiro voluntario, puesto que “no creían en esto porque vivíamos con el fantasma de que cuando la empresa te marcaba, eras carne de cañón y a otra cosa. Y gestioné tu mejor retiro y punto” (palabras de un delegado entrevistado).

No obstante, el proceso de negociación 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 a los profesionales de las telecomunicaciones. Respecto a la vigencia de su personería, cabe aclarar que si bien el Ministerio es el encargado de otorgarla al gremio más representativo, sólo puede ser retirarsele vía judicial. Por ello, Telefónica inicia acciones legales, junto al sindicato FOETRA y la ex dirección del CEPETEL. En el año 2005, la Justicia en segunda instancia falla a favor del gremio de profesionales.

Pero los problemas no terminarían allí. Si bien el CEPETEL es reconocido como una asociación sindical con personería gremial por parte del Ministerio de Trabajo y de la Justicia Laboral, desde su reorganización iniciada en el año 2002 debe hacer frente a una serie de prácticas anti-sindicales por parte de las empresas telefónicas, las cuales aún no lo consideran un interlocutor válido y mantienen sus políticas para dismantelar su base de representación.

## **Límites al ejercicio de la libertad sindical**

Respecto de la libertad sindical, en la historia reciente del CEPETEL “reconstruido”, pueden encontrarse avances en algunos aspectos y estancamientos (e incluso retrocesos) en otros. En este sub-apartado se describirán en primer lugar los límites impuestos a la empresa al ejercicio de la libertad sindical, fundamentalmente en lo que hace a su dimensión individual, es decir, al derecho que posee cada trabajador de asociarse con otros para la consecución de sus intereses, sin interferencia por parte del Estado y/o de otros actores sociales. En una segunda parte, se abordarán las propias limitaciones que deben superar los trabajadores, aquellas que proviene de la misma cultura y perfil del profesional, afiliado al CEPETEL.

### ***Divide et impera***

Si bien el clima general muestra algunas tendencias proclives a la libertad sindical, reflejadas en el cambio de las políticas laborales, la situación del mercado de trabajo y la reinterpretación de la normativa por parte de la jurisprudencia, son frecuentes los obstáculos que encuentran los trabajadores para ejercer su derecho sindical en los lugares de trabajo.

Desde los órganos decisores de Telefónica de Argentina pareciera que la estrategia cesariana “divide y vencerás” ha sido la guía que ha orientado las medidas adoptadas a partir del resurgimiento del CEPETEL en el año 2002.

En este sentido, cabría diferenciar dos momentos: antes y después de la firma de un acta salarial en 2008, aunque las prácticas pertenecientes a un sub-período pueden encontrarse en el otro.

Entre los años 2002 y 2008, una vez que la movilización de los profesionales se convertía en un fenómeno evidente, la empresa comenzó a ejecutar diversas que tendían a afectar principalmente a los 200 trabajadores más movilizados (que no casualmente eran los alcanzados por las suspensiones). En particular, se trató de establecer diferencias entre los profesionales, entre los afiliados al CEPETEL y los no afiliados, dando lugar a prácticas discriminatorias, condenadas por la Constitución Nacional, los tratados y pactos internacionales y la normativa vigente.

En primer lugar, diseñó un nuevo plan de categorizaciones, en el que además de las letras, se asignaban números a los diversos puestos laborales. Al implementarlo, se categorizó a la baja a ese conjunto de 200 trabajadores. A su vez, estos empleados eran objeto de un hostigamiento sistemático, ya que se les quitaban tareas y responsabilidades. De hecho, a parte de ellos al reingresar (debido al dictado de la conciliación obligatoria), la empresa les ofreció puestos en las líneas 110 o 114, lo cual implicaba “una manera de deprimirlos [...] ingenieros con master operando el 110 [...] la idea era deprimirlos y que se vayan”.

Por otra parte, la política salarial constituyó (y lo sigue siendo) una de las vías a través de las cuales dispensar trato discriminatorio a los trabajadores cercanos al gremio. De esta manera, no se abonaron los pluses por productividad a los profesionales más activistas. A su vez, mientras que al resto de los trabajadores se les otorgaban incrementos salariales, sus remuneraciones quedaron estancadas, a pesar de que las evaluaciones de desempeño arrojaban excelentes resultados. De hecho, de 21 trabajadores pertenecientes a una misma gerencia en el año 2004, los únicos siete que no percibieron aumentos en sus salarios fueron los que se encontraban afiliados al CEPETEL.

Además, estas medidas eran acompañadas por reuniones informales en los que los superiores instaban a los profesionales a no afiliarse o desafiliarse del gremio, incluso los empleados debieron enviar copias de su renuncia al CEPETEL: “Hubo gerentes que apretaban a los chicos, les decían ‘tenés que desafiliarte’ o ‘si te afilias no te voy a dar más aumentos’”, así lo manifestaba uno de nuestros entrevistados. Fue así que se produjeron desafiliaciones masivas al sindicato.

Esta situación fue objeto de varios reclamos con sentencias favorables a los trabajadores, tanto en la Defensoría del Pueblo, la Secretaría de Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo. Incluso, por parte de la justicia, en primera y segunda instancia<sup>7</sup>, se confirmó el trato discriminatorio en que había incurrido la empresa, debido a su pertenencia sindical, por lo que se la instó a abonar, además de los incrementos salariales y otros pluses, una indemnización por daño moral, puesto que “se trata de resarcir el dolor que causa el ser sujeto de persecución por el ejercicio legítimo del derecho de agremiarse” (CNAT 2010). Una vez firmada en 2008 un acta-acuerdo entre el CEPETEL y Telefónica, la estrategia empresaria continuó buscando el objetivo de debilitar al gremio de los profesionales. En un primer momento, se discutió largamente a quiénes se aplicaría dicho acuerdo (y consecuentemente el CCT del año 1991). Tanto el sindicato como el Ministerio de Trabajo sostenían que el universo de profesionales abarcaba aproximadamente a 1500 trabajadores. No obstante, sólo se pasó bajo convenio a 398 profesionales, disminuyendo ampliamente la estimación inicial. Por lo tanto, las diferencias entre un grupo y otro podrían acentuarse y erosionar el colectivo de trabajadores.

Por otra parte, otra de las medidas adoptadas por la empresa se centró en categorizar a profesionales bajo el convenio de UPJET<sup>8</sup>, para personal jerárquico. En el año 2005, se traspasó a 26 empleados, aunque 9 de ellos se negaron a la modificación. Este tipo de políticas se mantienen en la actualidad, varias son las denuncias por parte de CEPETEL sobre el mal encuadramiento de los profesionales.

Hasta aquí se han descrito brevemente las prácticas llevadas a cabo por la empresa Telefónica que apuntan a cercenar el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, ya sea por medio de medidas discriminatorias, por extorsiones o por intentos de vaciar –nuevamente- la base de representación, categorizando a los profesionales bajo otro sindicato. Esta serie de políticas implementadas están en directa violación de la normativa laboral vigente, aún cuando desde las autoridades –especialmente las judiciales- se abogue por un trabajo decente y por la plena vigencia de la libertad sindical.

### ***Cuando los límites son propios***

El CEPETEL tiene por delante un conjunto de desafíos, que debe ser capaz de superar para terminar de consolidar su resurgimiento. Se trata de un gremio que adquirió fuerzas gracias a un serio conflicto, no obstante debe afrontar la esencia individualista de los profesionales, su falta de concientización, e incluso su dificultad de concebirse a sí mismos como trabajadores asalariados. Así lo manifiesta uno de los trabajadores: “veo que luchamos por gente que no quiere ser representado [...] para como somos y por la formación profesional,

---

<sup>7</sup> Se trata de los fallos Valmaglia y otros c/Telefónica s/Acción de amparo y Valmaglia y otros c/Telefónica s/cobro. Entre los trabajadores demandantes, uno de ellos incluso denunciaba las amenazas de no cobrar la ayuda económica por su hijo con discapacidad que recibió por parte de la empresa.

<sup>8</sup> De acuerdo a manifestaciones de los entrevistados, se trataría de un gremio “más dócil”.

el apoyo que tenemos de la gente que no es tanta, el no convencimiento de movilizarse hacen que nuestros problemas sean judiciales todos”. En esta línea, gran parte de los profesionales continúan percibiendo al sindicato de manera negativa, considerando mayores los costos que los beneficios por pertenecer a una asociación sindical. Es común oír las quejas de los profesionales acerca de los importes de las tasas de afiliación u otras destinadas de diversos fondos compensatorios. Así, tienden a comparar sus “descuentos” con los de otros empleados fuera de convenio y concluir en la futilidad de afiliarse al sindicato.

En este sentido, es el mismo sindicato el que debe trabajar desde sus bases, con la mirada puesta en defender y profundizar el ejercicio de libertad sindical, a fin de que los profesionales puedan “apropiarse” de la herramienta gremial, reconstruida hace apenas una década.

### **Conclusiones: en búsqueda de la organización sindical libre y democrática**

El presente trabajo se centró en conceptualizar la noción de libertad sindical y los actuales desafíos para su ejercicio, en un contexto de revitalización de los actores sindicales, manifestada en el mayor ritmo de negociación colectiva y conflictividad laboral, así como en el incremento de las tasas de afiliación y densidad sindical. No obstante, para un análisis global del nuevo panorama, se introdujo la noción de “régimen de empleo”, puesto que permite identificar cambios de tendencia en las diversas instituciones laborales.

En particular, el giro en la jurisprudencia con los fallos de la Corte Suprema de Justicia promovió nuevamente las discusiones en torno al modelo sindical argentino. Pero sobre todo impactó en la dinámica de las relaciones laborales, tanto a nivel central como en los lugares de trabajo.

En el caso de los profesionales de las telecomunicaciones, se observa para el período un renovado impulso hacia la acción colectiva, luego de una década de ausencia del gremio – producto de las estrategias empresarias- y de la consecuente individualización de la relación laboral.

No obstante el contexto más favorable a la presencia sindical, los trabajadores nucleados en el CEPETEL deben enfrentarse cotidianamente a prácticas discriminatorias, que apuntan a desgastar a la base de representación del gremio, y violando directamente los principios de libertad sindical emanados de la CN y tratados internacionales.

Frente a esta situación cabe preguntarse sobre las condiciones en que se ejerce el derecho de asociarse en los lugares de trabajo. En este sentido, resulta preciso centrar la discusión también sobre libertad sindical más allá de los aspectos normativos, o en otras palabras, de la presencia o no de personería gremial (lo cual no quiere decir que sea necesaria una revisión de la misma), que ponga acentos en los obstáculos que encuentran los trabajadores a la hora de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. En especial, las políticas de las empresas se convierten en las principales limitaciones, puesto que a través de mecanismos de disciplina y control, pueden frenar los intentos de organización, bajo la amenaza del despido (o en el caso de estudio, de “retiro voluntario”).

En una sociedad democrática, la defensa de los derechos humanos, y por lo tanto, de los derechos de agremiación adquieren una gran relevancia, en la medida que constituyen un canal para la mejora de la condiciones de vida de la población trabajadora. Por ello, el

resguardo de la libertad sindical en su sentido más amplio debe ser una tarea de todos los actores de las relaciones laborales, puesto que “*si después de tantas experiencias desoladoras, no hubiésemos aprendido que los trabajadores, como toda persona humana, tienen derecho a ejercer en pluralismo y democráticamente las libertades cívicas y políticas, estaríamos francamente perdidos para la eternidad*”<sup>9</sup>.

## **Bibliografía**

- Betoled, F; Bontempo, F; D'agosto, M y Demarchi F 2008 “Del yo al nosotros: resurgimiento del colectivo”. Trabajo monográfico realizado en el marco de la materia Relaciones del Trabajo, cátedra Palomino, Facultad de Ciencias Sociales UBA. Buenos Aires, junio 2008.
- Bidart Campos, Germán 1981 “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis” en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Buenos Aires), T. VIII-1981.
- De Magalhaes, M; Dillon, C y Goñe, M. 2005 “Relaciones del trabajo en la actividad telecomunicaciones”. Trabajo monográfico realizado en el marco de la materia Relaciones del Trabajo, cátedra Palomino, Facultad de Ciencias Sociales UBA. Buenos Aires, junio 2005.
- Gallardo, L; García Bes, J; Pessagno, E y Sanz, M.S. “Convenio sin convencionales”. Trabajo monográfico realizado en el marco de la materia Relaciones del Trabajo, cátedra Palomino, Facultad de Ciencias Sociales UBA. Buenos Aires, junio 2006.
- Goldín, Adrián 2009 “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical. Relaciones laborales” en *Revista crítica de teoría y práctica*. Nro. 21.
- Hall, P. A; y Soskice, D. 2001 *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage* (Oxford: Oxford University Press).
- Martínez, E.; Mereles, MR y Monge, G. “IBM Representación sindical”. Trabajo monográfico realizado en el marco de la materia Relaciones del Trabajo, cátedra Palomino, Facultad de Ciencias Sociales UBA. Buenos Aires, junio 2010.
- Montes Cató, Juan 2006. “Dominación y resistencia en los espacios de trabajo: estudios sobre las relaciones del trabajo en empresas de telecomunicaciones”. Tesis doctoral defendida, en el Doctorado de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires, Junio 2006.
- Novick, M y Tomada, C 2001. “Reforma laboral y crisis de la identidad sindical” en *Cuadernos del CENDES* (Venezuela), Año 18, Nro. 47
- Palomino, Héctor 2011 “La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea” en *Voces en el Fénix* (Buenos Aires) Nro. 6.
- Palomino, Héctor 2008 “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 13, Nro 19.
- Palomino, H. y Trajtenberg D. 2007 “Una nueva dinámica de las relaciones laborales” en *Revista del Trabajo* (Buenos Aires), Nro. 3.

---

<sup>9</sup> Incluida en el fallo Valmaglia y otros c/Telefónica de Argentina S.A., de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII (febrero 2010).

Pierbattisti, Damián 2006 *La privatización de ENTEL y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina 1990-2001*. Buenos Aires: Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales UBA).

Senén González, C.; Palomino H. (1995) “Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales” en *Revista Relaciones* (México DF), nro especial

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