



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Estudios de Posgrado



---

# *Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos*

## **Trabajo Final de Maestría**

*Cambio tecnológico y empleo. El caso de las  
telecomunicaciones en Argentina desde la perspectiva del  
«strategic choice»*

**Autor:** Soledad Álvarez

**Director:** Mg. Juan José Lauro

Marzo 2020

## AGRADECIMIENTOS:

- En primer lugar, a mi esposo por su eterna confianza, apoyo y lealtad. Mi definición de sacrificio, amor y bondad.
- A mi papá, mamá, suegra, hermanos, sobrinos, cuñados, por la admiración que siempre me demostraron, la constante escucha y comprensión.
- A mis amigas, Mariana P., Sole J., Pazu R., Ceci, Angie y Yemina. Hicieron de estos 3 años de Maestría, una etapa inolvidable. Gracias por su amistad.
- A mi director de tesis, Mg Juan José Lauro, por confiar en mí y acompañarme en este camino con sus recomendaciones y constante apoyo.
- A Gabriela, Sonia y Julieta por el apoyo, dedicación y perseverancia para la elaboración de mi tesis.
- Al Gerente General de Ascensores Schindler, Pablo C. por prestarme el tiempo para la dedicación de este caso de estudio en horario de trabajo.
- A todos mis compañeros de curso por 3 años de risas, momentos divertidos y conocer un excelente grupo de personas.
- A mis amigas Lorena, Yamila, Micaela y Elene por haberles quitado tiempo de reunirnos para dedicarme a esta investigación.
- A todos los docentes que estuvieron durante estos tres años enseñándonos y ayudándonos a continuar formándonos como buenos profesionales.
- A Juan Carlos Ayala por darme una nueva oportunidad para la presentación de este trabajo de investigación.
- A las personas entrevistadas de Telefónica, Telecom, Arsat, C.E.P.E.T.E.L., F.O.E.T.R.A, U.P.J.E.T. y Cablevisión, por haberme brindado su tiempo desinteresadamente.

## ÍNDICE

Introducción .....	1
Presentación del tema y justificación .....	1
Las transformaciones tecnológicas.....	1
El impacto tecnológico en el mundo del trabajo .....	2
Pregunta de investigación.....	5
Objetivos .....	6
Objetivo general .....	6
Objetivos específicos.....	6
Hipótesis.....	7
1. Capítulo 1 .....	8
1.1 El abordaje teórico-metodológico .....	8
La perspectiva teórica: el enfoque de la opción estratégica o “strategic choice” .....	8
El abordaje metodológico.....	14
1.2 Dimensiones de análisis.....	16
2. Capítulo 2.....	19
2.1 Transformaciones económicas, políticas y sociales de los últimos 30 años como marco para pensar el sector de Telecomunicaciones en Argentina.....	19
La Reforma Laboral de los años '90' .....	20
La privatización de ENTel y la identidad de los trabajadores en cuestión .....	21
La Organización del Trabajo en la época de la privatización.....	23
Las nuevas modalidades de contratación en la Ex ENTel .....	23
Debilitamiento de las potestades sindicales en la formación y organización del trabajo .....	25
La Crisis del 2001 .....	26

La Postconvertibilidad .....	28
El Gobierno de Cristina Fernández de Kirchner .....	33
El gobierno de Mauricio Macri .....	35
3. Capítulo 3 .....	38
Importancia del sector y su elección .....	38
Descripción del Sector Telecomunicaciones .....	39
Naturaleza del servicio .....	41
Caracterización de la tecnología empleada .....	41
Estructura de mercado y la competencia .....	43
La importancia de los actores en relación con el cambio tecnológico: el rol del Estado en el sector de las telecomunicaciones. ....	45
Caracterización del empleo, el proceso de trabajo y las relaciones laborales en el sector de telecomunicaciones .....	46
Proceso de trabajo y tercerización .....	48
4. Capítulo 4 .....	52
Los actores sindicales .....	52
Estructura y dinámica de la negociación colectiva.....	55
Programas de formación.....	100
Conflictividad .....	100
La reconversión de los empleados.....	103
Conclusiones .....	108
Referencias bibliográficas .....	116

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Comercio exterior en % del PBI .....	29
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación 2003-2018.....	31
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación 2001-2018 .....	32
Gráfico 4. Evolución del mercado TIC 2001-2018.....	44
Gráfico 5. Evolución del mercado total TIC 2001-2018.....	45
Gráfico 6. Convenios Colectivos de Trabajo Sector Telecomunicaciones 2003-2019 .....	56
Gráfico 7. Cláusulas homologadas de capacitación .....	99

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. El pago por ENTel.....	27
Tabla 2. Descripción de los Convenios Colectivos de Trabajo homologados 2003-2019 .....	57
Tabla 3. El contenido de los acuerdos homologados 2019.....	62
Tabla 4. El contenido de los acuerdos homologados 2018.....	64
Tabla 5. El contenido de los acuerdos homologados 2017.....	65
Tabla 6. El contenido de los acuerdos homologados 2016.....	67
Tabla 7. El contenido de los acuerdos homologados 2015.....	73
Tabla 8. El contenido de los acuerdos homologados 2014.....	79
Tabla 9. Dotación de Telecom y Telefónica 2015-2019 .....	103

## Introducción

### *Presentación del tema y justificación*

Esta tesis se interesa por una de las principales preocupaciones contemporáneas del mundo del trabajo a nivel internacional: el cambio tecnológico y el futuro del trabajo. Tal es la relevancia del problema que en octubre de 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo<sup>1</sup>, y tanto esta organización como los principales actores de las relaciones del trabajo (Estados, organizaciones sindicales, empresarios) y el mundo académico lo incorporaron dentro de su agenda de discusión.

### *Las transformaciones tecnológicas*

En primer lugar, es preciso revisar la historia del capitalismo para dar cuenta de que los avances tecnológicos han acompañado y motorizado el desarrollo de sus diferentes etapas, correspondiéndole a cada una de ellas una forma específica de organización del trabajo y un sistema institucional que permite su funcionamiento.

Así, el taylorismo se distinguió por una organización científica del trabajo fundada en el aumento de la productividad mediante la *especialización de las funciones, la fragmentación de las tareas y la medición de tiempos y movimientos*, a fin de eliminar los tiempos muertos. Durante el fordismo se perfeccionó ese modelo y se inauguró la etapa de la automatización; el proceso productivo se organizaba en torno al cronómetro como dispositivo de medición de tiempos y la cinta de montaje. Como señala Coriat (2003), con la línea de montaje el fordismo llevó hasta sus límites la parcelación del trabajo y con ello se modificaron la escala de producción, la naturaleza de los productos, las condiciones de la formación de los costos de producción y las relaciones de trabajo.

Este modelo tuvo un desarrollo exitoso durante los llamados treinta años gloriosos y comenzó a erosionarse a comienzos de la década del '70 cuando, de la mano de la Tercera revolución industrial, tuvo lugar un enorme proceso de mundialización económico-financiera. Este proceso cambió la naturaleza de las comunicaciones y llevó a reconfigurar la organización social de la producción y del trabajo, posibilitando la extrema volatilidad del capital financiero y, en menor medida, del capital productivo.

---

<sup>1</sup>Desde su creación, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se reunió en cuatro ocasiones. La misma está compuesta por un conjunto coordinado de destacados especialistas procedentes de todas partes del mundo, de diversos sectores y perfiles profesionales y con múltiples experiencias y perspectivas. Propone un Programa centrado en las personas.

En esta etapa llamada de post-fordismo se instaló un nuevo modelo flexible de producción que maximiza su productividad, eficiencia y competitividad en la obtención de series cortas de productos diferenciados para mercados segmentados.

Esta nueva fase capitalista comenzó con la microelectrónica, se afirmó con la producción asistida por computadoras, se consolidó con la difusión de las computadoras personales (notebooks) a partir de los años ochenta y con la expansión de Internet como un modelo de negocios en los años noventa.

Estos rasgos que ya estaban presentes en los inicios del post-fordismo, se agudizaron en el proceso que Schwab (2016) denominó en el Foro Económico Mundial de 2016 como la Cuarta revolución industrial o Revolución de la industria 4.0. En esta etapa la innovación tecnológica adquirió una aceleración inusitada: la digitalización, la robotización, la inteligencia artificial impactaron de modo sustantivo en la organización capitalista de la producción y en el conjunto de las relaciones sociales, económicas y políticas.

Es en este marco que se presenta la pregunta sobre los impactos de las transformaciones tecnológicas contemporáneas en el mundo del trabajo.

### *El impacto tecnológico en el mundo del trabajo*

Frente al nuevo avance de la tecnología, la pregunta que se impone es ¿cuál es el futuro del trabajo? En forma esquemática, las primeras respuestas pueden organizarse en dos posiciones: una optimista que ve un futuro promisorio, donde la tecnología permitirá el acceso a mejores puestos de trabajo, con jornadas más breves y por lo tanto mayor disponibilidad de tiempo libre, y una pesimista que, por el contrario, avizora un panorama de destrucción y precarización de los puestos de trabajo.

En la primera línea se ubica la noción general de que el espíritu de la tecnología es mejorar la calidad de vida de las personas, lo que incluye también a los trabajadores. La tecnología sería así un factor de optimización que va a conducir a una mejor sociedad y un mejor gobierno y llevará indefectiblemente al progreso económico y social.

Según esta posición éste es el espíritu y la dirección última de la tecnología, solo que este proceso puede llevar tiempo, con lo cual no habría un problema de fondo sino del orden de la organización temporal.

Aquí se ubica centralmente la interpretación del propio Schwab (2016), para quien desde el punto de vista de la historia de la humanidad todas las revoluciones industriales y el progreso en general tienen, al fin y al cabo, impacto positivo, solo que antes de ver este efecto se deben superar los efectos negativos.

En esta dirección, Ford (2016) advierte que si hacemos un recorrido histórico de los principales adelantos tecnológicos a lo largo del tiempo, vemos que la mecanización de la agricultura provocó el desempleo de millones de personas que tuvieron que migrar a las ciudades industrializadas en busca de trabajo fabril; y que más adelante la automatización y la globalización hicieron que los trabajadores abandonaran el sector de la manufactura y buscaran nuevas alternativas laborales en el sector de servicios.

Desde su perspectiva, si bien uno de los problemas más frecuentes en estas transiciones fue el desempleo a corto plazo, el mismo nunca fue sistémico ni permanente dado que las transformaciones generaban nuevos empleos y los trabajadores desocupados siempre encontraban nuevas oportunidades; es más, esos trabajos nuevos solían ser mejores, exigían más capacitación y estaban mejor pagos (Ford, 2016).

Por lo tanto, desde esta mirada el punto a resolver con la transformación tecnológica es la transición en el mercado laboral, proceso que exigiría capacidad de adaptación.

En la segunda línea, es decir, la posición pesimista, no hay dudas de que con la incorporación de nueva tecnología se producirá una destrucción y reemplazo de puestos de trabajo. Según esta perspectiva, la singularidad de esta Cuarta revolución industrial, a diferencia de las precedentes, es que prescindiría de la fuerza de trabajo no solo en el corto y mediano plazo, como sucedió en ocasiones anteriores, sino también en el largo plazo.

Además, la tecnología introduciría una dualización entre los que sepan utilizar las máquinas y los que realicen trabajos poco cualificados no rentables que pueden ser sustituidos por máquinas (Oliván, 2016).

En esta línea Degryse (2016) divide a los empleos en función del riesgo de automatización, siendo los de mayor riesgo los empleos de ventas, transporte, logística, manufactura, construcción, administración, servicios financieros y otros servicios como traducción, consultoría, impuestos. Los de menor riesgo, por su parte, serían negocios, servicios de salud, educación, ingenieros, científicos, las artes y los medios de comunicación entre otros. Por último, se crearían empleos de alto nivel como ser analistas de datos, desarrolladores de software y aplicaciones, especialistas en inteligencia artificial y redes, diseñadores y productores de máquinas inteligentes. Asimismo, en la parte inferior de la escala laboral de nuevos empleos estarían los que capturan datos y otros trabajadores de las plataformas, como los conductores de pasajeros (caso Uber), servicio doméstico (tipo Zolvers), trabajadores en reparación del hogar (IguanaFix), entre otros.

Por otro lado, y relacionado con la descripción anterior sobre la existencia de efectos divergentes de acuerdo con los sectores, también se sostiene que el desarrollo de tecnología

generará un crecimiento de la precarización e informalidad en el trabajo. Esto sería así porque se espera que los sectores que más puestos crearán serán aquellos con niveles bajos en productividad y salarios reducidos. Además, es posible pensar que aquellos países sin gran desarrollo tecnológico estarán tentados a reducir salarios y aportes a la seguridad social a fin de reducir costos laborales y poder competir con aquellas economías donde los precios son más bajos por causa de la automatización.

En esta línea, por lo tanto, el principal peligro no estaría dado por el aumento del desempleo sino por el aumento de la informalidad y la precarización, sobre todo en mercados de trabajo donde estos rasgos son prácticamente estructurales.

En este sentido parece pertinente plantear los debates en forma situada, es decir, teniendo en cuenta las particularidades de las distintas regiones. En este marco se insertan las investigaciones sobre el futuro del trabajo en América Latina a cargo de la CEPAL (“Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales”, escrito por Weller, 2017; “Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones” a cargo de Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017), el BID (“Economía Colaborativa en América Latina”, 2016); y la OCDE junto con la CEPAL (“Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento”, 2016).

En este último trabajo se estima que hacia 2030 debido al cambio tecnológico se eliminará entre el 1% y el 2% de los puestos de trabajo en América Latina, lo que equivaldría a 3,38 millones de empleos. Considerando estas cifras relativamente bajas en comparación con las estimaciones para los países centrales, tal que como señala Dirksen (2019) la preocupación no radica tanto en los efectos de la tecnología sobre la cantidad de puestos de trabajo sino sobre su calidad, lo cual refiere a una problemática histórica para el continente.

En efecto, la investigadora Bensusán (2017) explica que América Latina<sup>2</sup> ha vivido un proceso de desindustrialización temprano que generó que casi la mayoría de los países tenga en promedio a la mitad o más de su fuerza de trabajo en la informalidad y a alrededor de una cuarta parte en formas de autoempleo. Así, como venimos enfatizando, la preocupación reside menos en la distinción entre el empleo típico y atípico que en la separación entre el empleo formal y el informal, aunque -según señala Bensusán- existe una tendencia a la superposición entre las

---

<sup>2</sup>Vale aclarar que en Argentina en el período de la posconvertibilidad (2002-2015) hubo un crecimiento del empleo formal y asalariado, al tiempo que se registró una disminución del porcentaje de trabajadores informales en el total de ocupados, procesos que según veremos en el capítulo 2 de esta tesis se vinculan al crecimiento económico, las políticas públicas en favor del empleo registrado y la negociación colectiva.

tres modalidades: empleo atípico, precario e informal. En este escenario los jóvenes, las mujeres y los que están ubicados en los estratos más bajos de la distribución del ingreso son quienes presentan los índices más altos de precariedad laboral (CEPAL-OIT, 2015: 19).

Así, según datos de la OCDE/CEPAL (2016) podemos ver cómo en el caso de América Latina se expresa la ecuación de amenaza de puestos de trabajo por causa del cambio tecnológico en empleos manufactureros (donde se aloja mayormente el empleo típico) y la construcción, y crecimiento del empleo en el sector comercio, el cual es más permeable a formas atípicas de empleo y salarios bajos.

Ahora bien, todos estos pronósticos que en términos esquemáticos llamamos optimistas o pesimistas, tienen el carácter de proyecciones especulativas orientadas por un determinismo tecnológico. Esto se hace patente cuando los propios organismos e investigadores advierten que ¿cuál es el futuro del trabajo? es una pregunta abierta, llena de incertidumbres, cuya respuesta depende de muchos factores que trascienden incluso a la misma tecnología.

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo señala que los cambios experimentados en la cantidad y calidad de los empleos no son solamente el resultado de los cambios económicos o tecnológicos, sino de decisiones políticas de orientación neoliberal que se vienen tomando desde los años setenta u ochenta. En ese momento comenzaron a cuestionarse las formas en que estaban estructuradas las relaciones de empleo y a adoptarse cambios en los modelos de regulación, tendientes a restar protección a los trabajadores, generándose condiciones para que en épocas de crisis (como la de 2008-2009) se produzca un deterioro de la calidad de los empleos con el consiguiente aumento de la pobreza y la desigualdad (OIT, 2016, cit. en Bensusán, 2017).

En esta dirección, entendemos que, si bien el entorno productivo es un factor determinante, también la intervención política y el entorno institucional son factores fundamentales que pueden incidir en las características que asume el mercado de trabajo. Asimismo, consideramos que es preciso tener en cuenta la incidencia de los actores de los sistemas de relaciones laborales (Estado, empresarios y trabajadores/sindicatos) en la caracterización de los mercados de trabajo, lo que incluye tanto los niveles de empleo como la calidad del trabajo.

### *Pregunta de investigación*

Teniendo en cuenta que hay una diversidad de factores que pueden incidir en el futuro del trabajo y además que entre esos factores los actores del sistema de relaciones laborales ocupan un lugar fundamental, la pregunta que genera el problema que orienta esta investigación es

¿Cuáles son los desafíos que generan las transformaciones tecnológicas para el trabajo y qué estrategias siguen los actores del sistema de relaciones laborales para afrontarlos?

Ésta es una pregunta general que orienta esta investigación y que encuentra mayores precisiones en la definición de los objetivos.

### *Objetivos*

#### *Objetivo general*

El objetivo general de este trabajo es contribuir al campo de estudios sobre el futuro del trabajo, a través de la descripción y análisis de los alcances de las transformaciones tecnológicas, específicamente sobre la cantidad y calidad de puestos de trabajo, considerando la intervención de los actores de las Relaciones laborales sobre este proceso.

Consideramos que esta investigación constituirá un aporte dentro del campo de estudios de la maestría de Dirección Estratégica de Recursos Humanos, por un lado, porque se trata de una discusión de gran actualidad que aún no está resuelta, y por otro lado, porque pone de relevo que los procesos de producción y las relaciones del trabajo que allí se establecen requieren de modo inevitable de decisiones estratégicas de las empresas, así como de los trabajadores y el Estado, y por sobre todo (en vistas de hacer de los procesos de producción espacios sostenibles y más productivos) del diálogo social entre estos actores.

#### *Objetivos específicos*

En base a este objetivo general, planteamos los siguientes objetivos específicos:

-Relevar las principales transformaciones tecnológicas que se han producido en el sector telecomunicaciones en Argentina desde el año 2002 a la actualidad.

-Identificar los impactos de tales transformaciones en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo en el sector.

-Identificar e interpretar las opciones estratégicas asumidas por las empresas y los sindicatos frente a estas transformaciones (para fomentarlas, contenerlas y organizarlas/regularlas).

-Evaluar los alcances de las transformaciones tecnológicas sobre el sector, teniendo en cuenta de qué manera las opciones estratégicas de los actores inciden en ese proceso.

## *Hipótesis*

La hipótesis que orienta esta investigación es que:

-Las transformaciones tecnológicas no constituyen procesos automáticos o autónomos y que además no determinan las características de los procesos de trabajo.

-La tecnología constituye un factor o dimensión que se relaciona con otros factores o dimensiones, como el entorno económico, político e institucional del país, el entorno sectorial (telecomunicaciones) y los actores del sistema de relaciones laborales.

-Los actores no son testigos pasivos, sino por el contrario, agentes que adoptan decisiones estratégicas.

-La interacción entre todos estos factores, uno de los cuales es la tecnología, configuran las características de los procesos de trabajo y del sistema de relaciones laborales del sector.

Esta hipótesis fue construida en base al enfoque estratégico o del “*strategic choice*”, cuyos principales postulados serán explicados en el capítulo 1, donde además se darán las precisiones metodológicas que sostienen esta investigación.

La estructura de esta tesis continúa así: en el capítulo 2 desarrollaremos las principales características del entorno económico, político e institucional a nivel nacional, luego en el capítulo 3 realizaremos una caracterización del sector telecomunicaciones en Argentina en perspectiva histórica hasta la actualidad, y en el capítulo 4 analizaremos la intervención de los actores en la configuración del sistema de relaciones laborales del sector. Finalmente, en las reflexiones finales vamos a relevar los principales hallazgos de los capítulos precedentes, así como a interpretar y poner en relación las diferentes dimensiones analizadas.

## 1. Capítulo 1

### 1.1 El abordaje teórico-metodológico

*La perspectiva teórica: el enfoque de la opción estratégica o “strategic choice”*

A partir de los años setenta se produjo a nivel internacional un proceso de reestructuración caracterizada por la mundialización de los mercados, la introducción de innovaciones tecnológicas y la reorganización del trabajo. Sin embargo, si bien se trata de una tendencia mundial, las relaciones laborales presentan diferencias entre países y hacia el interior de un mismo país, entre sectores e incluso entre empresas (Levesque y Murray, 2004; Bechter, Brandl y Meardi, 2012; Bamber, Lansbury, Wailes y Wright, 2016, etc.).

Este fenómeno generó investigaciones desde el campo de las Relaciones Labores destinadas a identificar cuál es el factor que mejor explica esta diversidad y en ese marco se abrieron interrogantes en torno al grado de incidencia de los actores y de las presiones estructurales en este proceso. Esta pregunta remite al clásico debate de la teoría social entre agencia y estructura, el cual dentro de las Relaciones Laborales se expresó en dos posiciones: quienes sostienen que son mayormente las instituciones y regulaciones laborales las que determinan las características de las relaciones del trabajo (Thelen y Steinmo, 1992, entre otros) y quienes entienden que las mismas deben atribuirse a la acción de los actores, sobre todo de las empresas (Katz y Darbishire, 2000, entre otros).

Dentro de este campo de estudios y a fin de superar las lecturas dicotómicas, se han elaborado otras teorías que piensan la relación no en forma excluyente sino en términos de interacción, y que son tributarias del enfoque estratégico o *strategic choice*, según el cual las relaciones laborales no están definidas únicamente por presiones estructurales ni por las decisiones de los agentes, sino que resultan de la interacción de diferentes factores, centralmente las fuerzas del entorno y las opciones estratégicas de los actores (Thelen y Steinmo, 1992; Di Maggio y Powell, 1991; Locke, Kochan y Piore, 1995; Kochan, Katz y McKersie, 1994; Locke y Thelen, 1998)<sup>3</sup>.

Así lo expresan Kochan, Katz y McKersie (1994): *“Lo que nos interesa es presentar una perspectiva más estratégica sobre las relaciones laborales en Estados Unidos y de esta manera demostrar que las estructuras del futuro no están inalterablemente predeterminadas por*

---

<sup>3</sup>Este enfoque fue desarrollado principalmente por el equipo de investigadores del Massachusetts Institute of Technology (MIT), pertenecientes a la Sloan School of Management, Industrial Relations Section.

*fuerzas económicas, tecnológicas o de alguna otra índole existentes en el entorno americano. Nuestra argumentación central es que las prácticas y resultados de las relaciones laborales están configuradas por las interacciones de las fuerzas ambientales, así como por las decisiones estratégicas y la escala de valores de los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas. Estamos convencidos de que una mejor comprensión de la naturaleza de estas interacciones, de las consecuencias de las opciones estratégicas alternativas (y los diferentes valores que encarnan), permitirán a las partes implicadas controlar mejor el destino de las organizaciones y de los intereses que representan” (Kochan, Katz y McKersie, 1994: 25).*

En esta dirección, siguiendo la perspectiva del *strategic choice* en esta tesis entendemos que las características de las relaciones laborales resultan de la interacción entre, por un lado, las fuerzas ambientales o el entorno (nacional, internacional, económico, político, cultural) y los marcos institucionales (las instituciones, las normas), y por el otro, las decisiones estratégicas de los actores (los trabajadores y sus sindicatos, los empresarios y el Estado). A continuación, explicamos los significados de cada una de estas dimensiones.

#### *a) El entorno y los marcos institucionales*

El enfoque estratégico plantea que las fuerzas ambientales o el entorno inducen a los actores, centralmente los empresarios, que son desde esta perspectiva quienes tienen mayor iniciativa, a efectuar reajustes en sus estrategias comerciales y competitivas. Estas presiones externas son sumamente relevantes como punto de partida para discutir sobre las características de los sistemas de relaciones laborales, aunque no determinan los procesos, ni las tendencias ni los resultados de dichos sistemas.

Asimismo, la importancia relativa de las presiones del entorno o de las respuestas de las partes (actores) pueden cambiar con el tiempo. Por ejemplo, las empresas no necesitan constantemente ajustar sus estrategias y políticas a los cambios en el entorno, convirtiéndose ésta en una de las razones por la que los sistemas de relaciones laborales a menudo atraviesan períodos de larga estabilidad que son interrumpidos solo periódicamente por transformaciones mayores.

Es decir, no es que los cambios del entorno tengan efectos independientes ni que actúen en forma única o determinista, sino que, según su importancia, pueden poner en marcha una serie de respuestas de los actores.

Cuáles son exactamente las presiones del entorno y sus alcances depende del momento socio-histórico, y en relación a una investigación, depende de las decisiones metodológicas de

quienes investigan. Así, esas presiones pueden ser de alcance internacional, regional o local y referir a aspectos económicos, políticos, culturales, entre otros.

En este nivel analítico se puede ubicar la dimensión tecnológica como tendencia mundial que se expresa en los procesos de automatización, robotización, etc. En esta tesis dentro del conjunto de condicionamientos o presiones vamos a analizar con mayor énfasis cómo impacta la tecnología en un sector, considerándola como una dimensión clave que entra en interacción con las demás.

Asimismo, también forma parte del entorno la caracterización de los sectores económicos. Así, no es igual la rentabilidad, la competencia, las problemáticas que tiene el sector telecomunicaciones que el sector alimentación (por dar algunos ejemplos) y por lo tanto tampoco es igual cómo accionan los actores empresarios ni sindicales en tales sectores.

Junto con las presiones del entorno, la comprensión de las opciones estratégicas adoptadas por los actores debe considerar que las mismas están inmersas en estructuras institucionales concretas (normas, regulaciones) que dan marco, regulan, promueven o limitan esas opciones. Tales marcos institucionales son producto a su vez de interacciones sociales pasadas, por lo que constituyen una construcción social histórica.

Del mismo modo que en relación con el entorno, los marcos institucionales también pueden ser organizados en niveles (internacional, nacional, sectorial), habiendo normas de alcance más general y otras más focalizadas. Esta consideración resulta especialmente relevante si tenemos en cuenta las diferencias en los marcos institucionales norteamericano o europeos con los latinoamericanos.

En efecto, el enfoque de las opciones estratégicas tiene un fuerte acento en la dinámica de las relaciones laborales de los países centrales (principalmente, Estados Unidos e Inglaterra), por esa razón, algunos especialistas sobre la temática en América Latina (De la Garza, 1993; Cedrola Spremolla, 1995, entre otros) coinciden en que la mirada de las relaciones laborales desde y para los países desarrollados está pensada para ser aplicada en contextos de relaciones sociales más estables, con estructuras menos heterogéneas, procesos de acumulación más igualitarios y mercados de trabajo diferentes a los que poseen los países de América Latina.

En esta dirección resulta importante estudiar la singular intervención que ejerce el Estado en muchos de los sistemas de relaciones laborales latinoamericanos mediante marcos institucionales fuertes que suelen mediar en el accionar de los actores, y de esa forma tienden a

restringir o estimular sus opciones estratégicas moldeando los resultados de las relaciones del trabajo<sup>4</sup>.

Por lo tanto, un enfoque teórico que explique el desarrollo de las relaciones laborales en países como la Argentina, debe contemplar la relevancia que posee la intervención estatal sobre las relaciones laborales; la naturaleza de sus instituciones y el impacto que esta dinámica produce en los restantes actores del sistema; cómo se configuran esos actores y las interacciones que se establecen entre ellos. A su vez, se debe considerar que en el plano económico, estos países mayormente se encuentran en una etapa de industrialización tardía o en vías de desarrollo lo que puede implicar, entre otros aspectos, una brecha en el desarrollo tecnológico respecto a los países centrales.

En síntesis, el entorno y los marcos institucionales conforman tramas complejas que condicionan, pero no determinan las estrategias de los actores. Dadas las presiones y delineados los objetivos, los actores definen los medios para alcanzarlos considerando los condicionantes, pero sin que los mismos obliguen a seguir un curso inevitable de acción. En otros términos, hay condicionamientos, no determinismo.

#### *b) Los actores y las interacciones*

La premisa fundamental del marco teórico propuesto consiste en reconocer que las opciones estratégicas adoptadas por los actores serán aquellas que afecten los procesos y resultados de los sistemas de relaciones laborales. Estas opciones no las toman representantes únicos ni monolíticos, no siempre están planeadas o conscientemente mediatizadas y como señalamos antes, están restringidas por varias condiciones del medio.

Por esta razón, es en la interacción de las fuerzas del entorno, junto con los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales y las opciones de los empresarios, sindicatos, gobiernos, donde se configuran en conjunto los resultados de los cambios en los sistemas de relaciones laborales.

Al recuperar el concepto de interacción el enfoque estratégico pone el acento en la forma en que los roles de cada actor se condicionan mutuamente, lo cual implica que las expectativas que uno tiene sobre el otro inciden en la construcción de objetivos y formas de actuar. Más aún, las valoraciones subjetivas juegan un rol importante en configurar la gama de opciones estratégicas viables para los actores (como señalaban Kochan Katz y McKersie en la cita anterior, las prácticas y resultados de las relaciones laborales también están informadas por “la

---

<sup>4</sup>Graciela Bensusán (2000), por ejemplo, ubica a Argentina, Brasil y México en un modelo de regulación corporativo-estatista, donde el Estado tiene fuerte intervención y control sobre los sindicatos.

escala de valores” de los actores). Dentro de esta perspectiva se destaca que uno de los factores que más influyen en las opciones estratégicas adoptadas por los empresarios es la opinión que estos tienen sobre los sindicatos<sup>5</sup>.

Por esta razón, creemos necesario incluir la relevancia que tienen aspectos tales como las estimaciones subjetivas de los actores. En esta dirección destacamos la propuesta de De la Garza (1993), para quien el análisis estratégico implica pensar que hay presiones estructurales, globales y locales, pero que los sujetos sociales (empresarios, gobiernos y sindicatos, trabajadores) siempre dan sentido a esas presiones antes de actuar.

En otros términos, a la hora de decidir los actores están cargados de subjetividad, entendida como el proceso de dar sentido y decidir. De esta manera, no habría una sola forma de dar sentido y por lo tanto una sola forma de decidir, aunque los condicionantes sean parecidos.

Esto significa que aún frente a escenarios adversos, los actores pueden tomar decisiones que les permitan conservar las conquistas obtenidas y esperar que se presenten condiciones más favorables para fortalecer sus estructuras (Boxall, 2008; Boxall y Haynes, 1997).

En esta dirección, las estrategias seleccionadas por los actores pueden presentar dos aspectos: uno ofensivo, que implica aprovechar las oportunidades que presenta el contexto con el objetivo de mejorar su situación actual; y otro defensivo, que consiste en sostener los logros obtenidos en coyunturas adversas a su capacidad de actuar. De este modo, *“la reflexión en términos de estrategia obliga a buscar en el contexto organizativo la racionalidad del actor y a comprender el constructo organizativo en las vivencias de los actores”* (Crozier y Friedberg, 1990: 48).

Las transformaciones recientes de la economía y la política pueden modificar las llamadas reglas de juego, alentando o desalentando el accionar de un actor u otro (empresas o sindicatos). Pero, al mismo tiempo, pueden abrir otras posibilidades para desarrollar opciones estratégicas

---

<sup>5</sup>Kochan et al. refiriéndose al caso americano sostienen que toda transformación registrada en Estados Unidos desde 1960 debe comenzar por entender la arraigada resistencia a los sindicatos que históricamente ha formado parte del sistema ideológico de los empresarios. Es a través de ese sistema de valores que los empresarios sopesan sus posibilidades de responder a las presiones del entorno. Esta forma de entender la ideología de los empresarios en relación a los sindicatos coincide con datos históricos del comportamiento empresarial a nivel de la empresa o del lugar del trabajo. En esta dirección, Bendix (1956, citado por Kochan et. al) en su estudio clásico sobre ideología empresarial señala que la oposición de los empresarios a los sindicatos forma parte de un conjunto más amplio de la mentalidad liberal norteamericana que valora muy positivamente la iniciativa individual, el derecho a defender la propiedad individual y el deseo de mantener el control de la empresa y la disciplina entre los trabajadores.

que permitan afrontar una determinada situación y, de todos modos, salir fortalecidos de ese proceso (Lévesque y Murray, 2010).

En este sentido, para analizar a los actores muchos autores proponen pensar en sus capacidades o recursos (Esping-Andersen, 1985; Korpi, 1985; Robinson, 1998), entendidos como aquellas competencias, habilidades, destrezas y el saber cómo (*know how*) que pueden desarrollarse, transmitirse y aprenderse para adoptar mejores decisiones estratégicas en determinados contextos.

Siguiendo a Lévesque y Murray (2010), estas capacidades pensadas para los actores sindicales refieren a la negociación, la movilización y la organización:

-La capacidad de negociación se entiende como la habilidad de los sindicatos para concertar diversos acuerdos y convenios con los restantes actores de las relaciones laborales, empresarios y Estado.

-La capacidad de organización refiere a la habilidad de los sindicatos para construir una estructura interna que les permita responder más adecuadamente a los cambios que puedan presentarse en el contexto en el que se desenvuelven, como, en el caso que aquí estudiamos, el desarrollo tecnológico.

-La capacidad de movilización, por último, refiere a la posibilidad de los sindicatos de organizar, coordinar y concretar diversos tipos de acciones con el fin de entablar negociaciones con los empresarios o el Estado y de esa forma, lograr un mejor balance entre cooperación y conflicto.

Así, las presiones ambientales o del entorno (nacional, internacional, económico, político, cultural) y los marcos institucionales entran en interacción con las opciones estratégicas de los actores, quienes tienen una historia, ideología, subjetividad y capacidades. En esta interacción se construyen las relaciones laborales.

En síntesis, la teoría de la opción estratégica que aquí adoptamos reposa en las siguientes premisas:

\*Las estrategias de los actores (sindicato, empresa y Estado) son centrales en la construcción de las relaciones laborales.

\*Las características que asumen los sistemas de relaciones laborales no están determinados ni por la fuerza del entorno ni por los marcos institucionales, sino que son producto de las interacciones de estos con las opciones estratégicas que toman los actores de acuerdo con sus valores, preferencias, subjetividad y capacidades.

\*Estas decisiones no las toman representantes únicos ni monolíticos, no siempre están planeadas o conscientemente mediatizadas.

\*Si bien existen condicionantes, los actores tienen la posibilidad de elegir entre distintas opciones.

Esta perspectiva resulta especialmente apropiada en una coyuntura internacional en la cual los debates sobre las relaciones laborales están atravesados por el determinismo tecnológico, tal como lo había estado también el enfoque sistémico a mediados de los años sesenta (Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, 1965).

En efecto, para Dunlop (1978), uno de los autores más importantes en la consolidación de las Relaciones Laborales como disciplina científica, todos los países, sin importar diferencias en las ideologías, costumbres, políticas, se dirigían en forma inevitable hacia la industrialización. En su clásico “El industrialismo y el hombre industrial” (Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, 1965) sostenía que el avance de la tecnología llevaría a que todos los países, cualquiera sea su régimen político, lleguen a la sociedad industrial. Así la tecnología ocupaba un lugar central en el análisis del desarrollo de las relaciones laborales y el conjunto social.

Este enfoque de las Relaciones Laborales, llamado sistémico, fue criticado por el enfoque estratégico por ser etnocéntrico (tomaba el caso de Estados Unidos como la pauta universal), estático (no podía explicar el conflicto ni el cambio) y determinista (de la tecnología) (Cedrola Spremolla, 1995).

Sesenta años después, el *strategic choice* permite poner nuevamente en cuestión el determinismo tecnológico que, según explicamos en la introducción, atraviesa los debates sobre el futuro del trabajo, desde posiciones optimistas (la tecnología creará nuevos puestos de trabajo y mejorará la calidad del trabajo y de vida, aumentando el tiempo libre) o pesimistas (la tecnología destruirá miles de puestos de trabajo y aumentará la brecha en los empleos, entre los de mayor calidad y los precarios), y reponer en ese debate a las decisiones estratégicas de los actores.

### *El abordaje metodológico*

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y los objetivos planteados adoptamos una metodología cualitativa de caso con soporte en datos cuantitativos.

El estudio de caso se caracteriza por otorgar centralidad al significado y la interpretación, tratar de alcanzar una comprensión profunda y hacer al caso individual significativo (Vasilachis, 2006). Dentro de las distintas líneas posibles para llevar a cabo un estudio de caso, en esta tesis adoptamos la propuesta de Stake (2005) para quien lo importante es entender el caso en su profundidad más que generalizar y desarrollar teoría.

Con estas premisas, el caso seleccionado es el sector telecomunicaciones y dentro de este sector las opciones estratégicas de las empresas más representativas del sector, Telefónica y Telecom, así como del sindicato Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA) de Buenos Aires, la Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y el Sindicato de Trabajadores Profesionales de las Telecomunicaciones (CEPETEL) en la post-convertibilidad. Estudiar este sector en Argentina resulta significativo porque si bien tiene origen a principios del siglo pasado, hacia la década de los '90 presenta un cambio radical en el que confluyen la privatización del servicio básico de la telefonía, la desregulación del mercado de equipos y la constante innovación tecnológica, transformaciones que continúan afectando el mundo del trabajo y el empleo (Senén González y Haidar, 2009).

Se trata de un sector que en virtud de las profundas y constantes transformaciones tecnológicas ya no es sólo un vehículo de transmisión de voz, como lo fue originalmente, sino que incluye Internet, redes y tráfico de datos, comunicación móvil de cuarta generación para la transmisión de base de datos, transmisión de voz por medio de redes de datos, entre otros servicios.

Este sector resulta relevante además porque como mencionamos antes, en los años '90 experimentó la privatización de la empresa estatal de teléfonos de Argentina, Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTel), lo cual generó junto con cambios tecnológicos y organizacionales, el despido de miles de trabajadores y la transformación de sus mecanismos de contratación y empleo, todo lo cual impactó fuertemente sobre los trabajadores y sus sindicatos (Duarte, 2001; Pierbattisti, 2008; Walter y Senén González, 1999).

El principal sindicato de la actividad es la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA) de Buenos Aires, el cual tuvo una posición de fuerte oposición y resistencia frente a la privatización de la empresa estatal (Pierbattisti, 2008). Asimismo, Senén González y Garro (2008) señalan que en muchas ocasiones hay discusiones respecto a quien comienza la negociación, pero que el interlocutor más frecuente y el que crea los precedentes para negociar en el sector es FOETRA Buenos Aires. Este sindicato presenta así precedentes de resistencia, aunque de dudoso éxito respecto a las transformaciones del sector (a pesar de la movilización, las consecuencias de la privatización fueron muy negativas para los trabajadores y la organización) y marca un camino en materia de negociación colectiva. En ese sentido las transformaciones tecnológicas contemporáneas se presentan como un nuevo desafío para el sindicato, que vale la pena analizar.

Si bien para caracterizar la evolución del sector y los antecedentes de las respuestas sindicales a las transformaciones recuperamos la experiencia de la privatización de ENTEL en la década del '90, el período de análisis de esta tesis comienza en la post-convertibilidad (2002), cuando se produjo en Argentina un proceso de recuperación de la economía y las instituciones laborales. A partir de ese momento y con mayor énfasis desde la asunción del nuevo gobierno en 2003, creció la producción y el empleo y junto con ello los sindicatos recobraron protagonismo, lo que se manifestó en un aumento de la afiliación, la negociación colectiva y la conflictividad laboral, fenómeno que fue denominado por los especialistas como “revitalización sindical” (Senén González y Haidar, 2009). Asimismo, las instituciones del trabajo fueron fortalecidas en beneficio de los trabajadores, en esta clave podemos entender la mayor intervención del Ministerio de Trabajo en favor de los sindicatos, la reactivación del Consejo del Salario, la celebración de paritarias libres y la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral. Este proceso además estuvo acompañado por un crecimiento de los fallos de los juzgados laborales en favor de los trabajadores en términos individuales y colectivos.

El caso a estudiar refiere así al desafío que implican las transformaciones tecnológicas para la negociación colectiva en el sector telecomunicaciones, haciendo especial énfasis en las estrategias del actor sindical.

## **1.2 Dimensiones de análisis**

Teniendo en cuenta el enfoque estratégico adoptado como marco teórico, en términos metodológicos abordaremos las siguientes dimensiones e indicadores para alcanzar los objetivos propuestos:

### *1) El entorno económico, político e institucional a nivel nacional*

-Descripción económica y laboral de Argentina en la post-convertibilidad: evolución de PBI, balanza comercial, indicadores del mercado de trabajo (empleo, desempleo, informalidad, subcontratación).

-Caracterización político-ideológica general del gobierno en la post-convertibilidad.

-Legislación laboral a nivel nacional.

### *2) El entorno sectorial*

-Caracterización del sector telecomunicaciones en Argentina desde los años '90 a la actualidad: actores intervinientes, actividades, principales operaciones.

-Organización del trabajo y nivel de tecnología utilizada: grado de automatización, polivalencia, grupos de trabajo.

-Mercado (interno) de trabajo: evolución en el nivel de empleo, situaciones contractuales (trabajadores efectivos, subcontratados) en el sector.

### 3) *Los actores y las relaciones laborales*

-Negociación colectiva: cantidad y niveles de centralización de convenios colectivos de trabajo y acuerdos, contenidos referidos a las transformaciones organizacionales y tecnológicas, las instancias de capacitación y las relaciones entre empresas y sindicatos (para captar la capacidad de negociación).

-Activismo y estructura gremial: nivel de sindicalización, estructura interna, presencia de delegados en los establecimientos, transformaciones organizacionales, programas de formación (para captar la capacidad de organización sindical).

-Conflictividad: frecuencia, principales demandas, modalidades de acción colectiva (para captar la capacidad de movilización sindical).

-Alineamientos políticos sindicales (pertenencia a centrales sindicales, vínculos con los gobiernos, política de alianzas) y discursos/percepciones sobre los otros actores y las transformaciones del sector (para captar subjetividades).

Construimos estos indicadores en base a fuentes secundarias y primarias de información. Para captar el punto 1 utilizamos centralmente datos de las agencias estadísticas oficiales (INDEC y Ministerio de Trabajo), bibliografía especializada sobre estos temas, así como los informes de coyuntura del Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que sistematizan y analizan los datos en profundidad en el período bajo análisis.

Para los puntos 2 y 3 utilizamos informes de las empresas de telecomunicaciones, la Cámara de Informática y Comunicaciones de la República Argentina (CICOMRA), el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM) y del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), convenios colectivos de trabajo y acuerdos, así como documentación provista por FOETRA (El Resultado de la explotación privada del servicio Telefónico en Argentina en la década del 90; Historia de las Telecomunicaciones Mundiales). Además, realizamos doce entrevistas en profundidad a dirigentes y delegados gremiales, así como a la conciliadora laboral del sector telecomunicaciones del Ministerio de Trabajo. Estas entrevistas fueron realizadas en base a guías semi-estructuradas que se orientaron a captar las características de las relaciones laborales del sector, las percepciones y posibles líneas de acción del actor sindical. En esta tesis

transcribiremos fragmentos de las declaraciones de los entrevistados manteniendo su identidad reservada para respetar su confidencialidad.

Sobre los documentos y las entrevistas se empleó la técnica del análisis de contenido. Ello nos permitió construir significados y articular las diferentes dimensiones para captar en profundidad la opción estratégica del actor sindical frente a las transformaciones tecnológicas en el sector telecomunicaciones.

## **2 Capítulo 2**

### **2.1 Transformaciones económicas, políticas y sociales de los últimos 30 años como marco para pensar el sector de Telecomunicaciones en Argentina**

La literatura especializada coincide en señalar que el inicio de las políticas neoliberales en Argentina data de la última dictadura militar, pero que fue en los años '90 con el gobierno de Carlos Menem que tuvo mayor desarrollo en lo que constituyó un reacomodamiento de las relaciones de fuerza y fracciones del capital, en favor del capital financiero nacional e internacional (Felder, 2006).

Este proceso implicó un fuerte endeudamiento externo, la apertura de la economía y la desregulación de los mercados, acompañado por una política destinada a sostener los niveles de precios y salarios: el plan de Convertibilidad (1991). Sin embargo, tal como señala Felder (2006), este plan constituyó el talón de Aquiles del gobierno menemista, dado que su sostenimiento requería del ingreso de divisas para hacer frente a la demanda derivada de la compra de insumos y bienes finales importados, la remisión de utilidades de las grandes compañías transnacionales y el pago de la deuda externa. Durante buena parte de la década, para hacer frente a la implementación de aquel modelo, el financiamiento se obtuvo de la venta de las empresas públicas (transporte, energía, agua, etc.) y en la medida que esta fuente de financiamiento se agotaba se privilegió el acceso al crédito a través de los organismos multilaterales de crédito. Así, Argentina se sometía al poder de veto del capital, es decir, a través de entidades como el FMI, el Banco Mundial, entre otros, el país recibía fuertes condicionalidades económicas que se traducían en la implementación de planes de ajuste (reducción del gasto público), menor injerencia del Estado en la economía y el traslado al sector privado de las tareas atinentes y propias de la gestión pública (como, por ejemplo, la privatización del sistema de jubilaciones).

En este sentido, la inconsistencia del plan económico quedó plasmada en la necesidad del gobierno de recurrir cada vez en mayor medida a la financiación externa para sostener todas las fuentes de demanda de divisas. En el plano político y social, los planes de ajuste del régimen neoliberal significaron hacia fines de los años '90 un drástico aumento de los niveles de desocupación, precarización y pobreza, modificando radicalmente la estructura social argentina (Lo Vuolo y Babeito, 1993 citado en Pierbattisti).

En el plano productivo, el crecimiento de la productividad laboral adquirió gran importancia, pero a costa de la cantidad y calidad de los puestos de trabajo. La sobrevaluación

de la moneda local y la apertura económica produjeron un aumento de la demanda de bienes intermedios importados y de mano de obra calificada, fenómenos que se complementaron mutuamente. A esto siguió una disminución de la demanda de mano de obra no calificada que se tradujo en el aumento del desempleo. Así, los efectos negativos de este proceso sobre el empleo se vieron multiplicados por las progresiones tecnológicas (que ahorran trabajo) de los bienes intermedios importados (Bekerman: 1998 pag.125). El fuerte incremento de las importaciones impactó notablemente en las pequeñas y medianas empresas, donde se produjeron, rápidamente, numerosos despidos.

Durante este periodo, la tasa de desempleo aumentó considerablemente, las condiciones de reclutamiento de los trabajadores fueron modificadas desde la puesta en vigencia de la Ley Nacional de Empleo (24013/91), la cual regulaba un marco jurídico necesario a la implementación de medidas de flexibilización laboral.

### *La Reforma Laboral de los años '90'*

La gran preocupación de los capitalistas argentinos, fundamentalmente cuando los efectos de la recesión económica se hicieron sentir, consistía en reducir los costes laborales. Tal preocupación iba de la mano de otra que no era menor: la transformación de las leyes de protección del trabajo. Estos dos ejes, la baja del costo del trabajo y la modificación de las leyes de protección del trabajo, tuvieron un efecto directo en la conformación de una nueva identidad en el trabajo. De estos dos factores derivaron dos tácticas a las que las empresas, entre ellas las de telefonía, van a recurrir incansablemente: a) el despido masivo de trabajadores, vía los “retiros voluntarios”; b) el reemplazo de la noción de “empleo de por vida” por el concepto, que introdujo en ese contexto la empresa privada “empleabilidad”.

Fundamentalmente entre 1991 y 1995, la transformación de las leyes de protección del trabajo presentó tres dimensiones claramente diferenciadas que podrían definirse de la siguiente forma:

-La flexibilización, en un sentido estricto del término, puede ser asociada tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo. En este sentido, hubo modificaciones importantes en las diferentes modalidades de establecimiento de contrato de la fuerza de trabajo (contratos flexibles o con ciertos plazos), bajas de los costos del trabajo y del costo de los despidos.

-Reformas asociadas al derecho colectivo de trabajo. Estas reformas reforzaron la posición de los empresarios en la negociación Capital-Trabajo-Estado y reforzaron, de forma directa, la baja de los costos ya mencionados (negociación colectiva descentralizada sin “ultra-

actividad”) (Etchemendy y Palermo: 1998). Con respecto a este punto, la importancia de la supresión de la “ultra-actividad” es verdaderamente central. A partir de ese momento, los sindicatos estaban obligados a negociar nuevos convenios bajo condiciones muy desfavorables ya que no tenían la posibilidad de imponer sus demandas, remitiéndose a la defensa de una convención anterior. Todo convenio se negocia con independencia de lo ya estipulado su precedente.

-Reducción directa de las tasas patronales a las obras sociales y desregulación del sector salud.

El eje que estructuraba esas tres dimensiones fue la sanción de la ley 24013/91. Esta ley introdujo cambios significativos en lo concerniente a la modalidad que asumirá la contratación de la fuerza de trabajo de allí en más. Esta misma ley estableció, por primera vez, la posibilidad de contratar trabajadores con plazos determinados y la disminución de las cargas sociales, asociadas a tal modalidad de empleo. A su vez, les otorgaba a los empresarios la posibilidad de implementar nuevos contratos de trabajo a partir de lograr acuerdos con los sindicatos que puedan cristalizarse en nuevas Convenciones Colectivas de Trabajo. De este modo, podrían derivarse nuevas formas de contratos de trabajo inexistentes hasta ese momento.

### *La privatización de ENTel y la identidad de los trabajadores en cuestión*

En el marco de las políticas neoliberales de privatización de empresas públicas, en 1990 ENTel, la principal compañía de teléfonos de Argentina fue privatizada. La obtención de recursos para financiar la expansión y modernización de las redes de telecomunicaciones fue el argumento principal con el que se pretendió justificar la privatización de ENTel.

Las condiciones establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional para la privatización del servicio telefónico concretado el 9 de noviembre de 1990 determinó la creación de las Licenciatarias del servicio telefónico: Norte y Sur, a las que les fueron transferidos los activos de ENTel (los pasivos quedaron para el Estado) de cada una de las zonas, licitando el 60% de las acciones de cada una de ellas con un precio base a pagar en efectivo y un adicional con títulos de la deuda externa.

Las “sociedades inversoras” que resultaron adjudicatarias, constituidas especialmente para participar en esta licitación, son la denominada Compañía Internacional en Telecomunicaciones COINTEL S.A. que recibió la Licenciataria Sur a la que denominaron Telefónica de Argentina S.A. y NORTEL inversora de Telecomunicaciones S.A. que se quedó con la licenciataria norte que denominaron Telecom Argentina- STET France Telecom S.A.

Ambos grupos estuvieron integrados en un comienzo por Operadoras Telefónicas de países europeos, grupos económicos locales y bancos. Posteriormente los grupos locales demostraron que sólo tuvieron un interés de inversión financiera y terminaron vendiendo sus participaciones a los operadores europeos. Lo mismo sucedió con los bancos.

COINTEL pertenece a Telefónica de España, y NORTEL pertenecía hasta septiembre de 2003 en partes iguales a France Telecom y Telecom Italia, cuando la primera vendió su participación al grupo local Wertheim.

La privatización supuso la transformación y construcción de una nueva identidad en el trabajo (Pierbattisti, 2006). Las empresas implementaron una serie de estrategias destinadas a imponer una nueva identidad en el trabajo, a partir de la privatización y de la confrontación identitaria entre los “ex ENTel” y los “nuevos trabajadores”, en un contexto de creciente desempleo y de nuevas condiciones de trabajo, aspectos que se vieron potenciados por los profundos cambios socioeconómicos introducidos en Argentina.

En esta dirección, Pierbattisti (2006) analiza qué ocurrió entre los trabajadores que habían comenzado su formación profesional en una empresa pública y que decidieron insertarse en el medio privado. Estos trabajadores han sido confrontados a una situación verdaderamente difícil: luchar por la estabilidad en el trabajo con nuevos trabajadores que cumplían con los requisitos demandados por el sector privado a partir de la instauración de las nuevas condiciones de trabajo. Los “nuevos” no tenían ninguna formación sindical (renegaban abiertamente de todo lo que concierne a la cuestión sindical), poseían una muy buena formación en las disciplinas ligadas a una empresa de servicios líder en su sector (marketing, informática, idiomas), y eran muy maleables para el trabajo en equipo. Estas capacidades pasaban a formar parte de los atributos requeridos por el capital para trabajar en la empresa. Dicho de otra forma, pasaron a ser los núcleos centrales de la nueva identidad requerida por la empresa privada.

Asimismo, el autor considera que, para comprender la naturaleza de las transformaciones de las identidades profesionales en Argentina, una dimensión muy importante la constituye el temor a perder el empleo. El crecimiento del desempleo era percibido como una amenaza real y difícil de controlar. Por consiguiente, la solución frente a la desintegración de las protecciones sociales, de las organizaciones sindicales, va a quedar inscripta en el campo de la supervivencia individual. En este sentido, se advierte que la atomización del poder colectivo y la construcción de la entidad “Organización” como espacio de contención y de procesamiento del conflicto al interior del espacio de trabajo, no es un efecto colateral del objetivo que persigue el dispositivo de poder montado por la empresa, sino su complemento necesario.

También apareció un nuevo valor cultural: la competitividad entre pares. Esta noción, enmarcada en el contexto socioeconómico que acompaña la privatización de la empresa, tiende a erosionar fuertemente uno de los rasgos identitarios más firmes de la identidad laboral propia de los ex ENTel: la solidaridad en el trabajo. Este aspecto no sólo minó las bases de una cierta trama identitaria, sino que, además, reforzó la “cultura de la supervivencia” cuyo efecto se traduce en una profunda atomización del poder colectivo.

### *La Organización del Trabajo en la época de la privatización*

La estrategia que Telefónica y Telecom adoptaron respecto a su política de Recursos Humanos y su relación con el sindicato al momento de la privatización fue la de firmar un nuevo C.C.T. que modificó el firmado en el año 1975 en detrimento del trabajador en lo que respecta a la estabilidad en el empleo, la protección de la militancia sindical, la flexibilización de los horarios de trabajo con la extensión de la jornada laboral y la supresión de las horas extras que repercutieron directamente sobre el salario real de los trabajadores.

Los cambios más importantes se dieron en la Organización del trabajo, se incorporaron nuevos conceptos: “polivalencia” y “flexibilidad” en el espacio de trabajo, “trabajo en equipo”, “círculos de calidad” y “grupos autónomos”, característicos de la organización toyotista de la producción. El trabajador pasó a ser interpelado desde un lugar diferente al que ocupaba en la empresa estatal. La empresa privada demandaba su compromiso personal, separándolo y alejándolo del discurso sindical y la organización colectiva. La atomización del poder colectivo y la creación de una noción de “colectividad” completamente nueva y creada por la empresa caracterizaron a la nueva organización del trabajo (Pierbattisti, 2006).

Por otro lado, la reducción de categorías, puestos o niveles son algunos cambios que aparecieron en aquella época con la incorporación de la “polivalencia” y la “flexibilización” del trabajo en las empresas del Estado. Pero también esta reducción se incrementó por el proceso de “retiros voluntarios”, “jubilaciones anticipadas” y “despidos masivos” de personal. En lo que concierne al salario, mientras que durante la gestión estatal estaba íntimamente unido a la función que asumía el trabajador en la empresa, con la privatización permaneció ligado a la productividad.

### *Las nuevas modalidades de contratación en la Ex ENTel*

Las modalidades de contratación después de modificar el C.C.T. incluyeron la posibilidad de contratar trabajadores a partir de la ley nacional de empleo (24.013/91) y el

régimen de “pasantías” (decreto 340/92). De esta forma se afirmaba la precariedad del trabajo instalada en el campo jurídico (Senén González, C., 1998; Tomada, C., 1999).

Dos fenómenos asociados a este proceso han desafiado las estrategias sindicales: la creciente descentralización de las negociaciones, cuyo efecto central fue la creciente individualización de la relación empresa-empleado y el crecimiento del desempleo, el cual reduce sensiblemente los márgenes de maniobra de los sindicatos a nivel general. Los sindicatos tuvieron graves problemas para enfrentar las nuevas condiciones de lucha sindical. El cambio radical en la composición de los trabajadores acentuó tales inconvenientes: los nuevos trabajadores que ingresaban a la empresa eran indiferentes o incluso abiertamente refractarios al discurso sindical.

Asimismo, la lógica pérdida de afiliados por la caída del número de empleados debilitó fuertemente a la organización sindical. Las negociaciones, que antes se llevaban a cabo con un actor estatal más bien receptivo a sus demandas, pasaron a dirimirse con gerentes empresariales que imponían sus condicionamientos en un contexto socioeconómico que les era ampliamente favorable. El sindicato no pocas veces estuvo forzado a negociar lo que le sería impuesto por la fuerza (Pierbattisti, 2006).

Como venimos señalando, la composición de la fuerza de trabajo que emerge en la empresa con la privatización también resultó un escollo para el sindicato. El capital promueve una forma de relación entre los trabajadores, al interior del espacio de trabajo, que le impide al discurso sindical alcanzar a estos nuevos trabajadores. Las diferentes tácticas de “informalización del vínculo con la autoridad” (política de puertas abiertas” donde los trabajadores exponían, informalmente, sus demandas y sugerencias a sus jefes por fuera de toda instancia formal) marcaron una clara ruptura identitaria respecto al modelo anterior ya que la empresa privada, habitualmente impone una forma de identificación con la Organización a partir de neutralizar al sindicalismo y de darle marco a la paulatina construcción de una nueva “cultura privada”.

De este modo, la Organización, al promover la identificación de los trabajadores con los cuadros dirigentes de las distintas áreas de la compañía, minaron la base que sostenía a la representación sindical: se desplazó la noción del “Otro” (como lo radicalmente opuesto) hacia el campo sindical, allí donde tendrían que encontrarse los iguales<sup>6</sup>. Este tránsito estaba

---

<sup>6</sup>Una de las tácticas de las que se valió Telefónica consistió en poner “fuera de convenio” a los trabajadores que alcanzasen cierto escalafón. De este modo, cada trabajador estaba forzado a negociar en términos individuales su relación con la empresa y, paralelamente a esto, se evitaba la “contaminación” del discurso sindical, el que se encontraba fuertemente estigmatizado tanto como los trabajadores del Estado. Se trataba de impedir que se

fuertemente condicionado por la coyuntura socioeconómica en la que se desplegaba la estrategia de la empresa.

Entre otros de los rasgos más importantes que hicieron al tránsito de un Convenio al otro podemos identificar:

- La desaparición del Comité Central de Reclamos, cuya función estaba directamente vinculada con la promoción de la fuerza de trabajo en la empresa estatal.
- La suspensión del 50% de los puestos de trabajo normalmente reservados a candidatos inscriptos en la bolsa de trabajo del sindicato.

### *Debilitamiento de las potestades sindicales en la formación y organización del trabajo*

Con respecto a la cuestión de la Formación, Telefónica y Telecom no reconocieron jamás los cursos que daba el sindicato para aquellos afiliados que deseaban especializarse en ciertas áreas. Esta negativa tendría un doble objetivo: en primer lugar, monopolizar la implementación de condiciones previas que permitan la reconversión de ciertos empleados a través de una selección exclusiva por parte de la empresa; segundo, influir indirectamente sobre la política de atracción a los afiliados que podría ejercer el sindicato a través de supervivencia o de defensa de puestos de trabajo en el seno de la Organización empresarial.

El delegado fue dejado al margen como representante del personal en ciertos trámites administrativos. Por ejemplo, la legalización de los resultados obtenidos en la selección de un empleado para un puesto determinado.

A través del artículo 51 de la C.C.T. 165/75 el sindicato tenía el derecho de decidir con la empresa el personal a aprobar, con la nueva C.C.T., a través del artículo 108, la empresa comunica solamente al sindicato los cambios tecnológicos y las reconversiones que involucran al personal.

Especialidades de trabajo han sido unificadas, lo que ha permitido la reducción del número de delegados, afectando la participación efectiva del sindicato en cada oficina o en los lugares de trabajo y disminuyendo las posibilidades de intervención directa en la resolución de conflictos que podían aparecer entre el jefe y los empleados o, incluso, entre los empleados.

La aparición de un nuevo valor cultural: la competitividad entre pares. Esta noción, enmarcada en el contexto socioeconómico que acompaña la privatización de la empresa, tiende a erosionar fuertemente uno de los rasgos identitarios más firmes de la identidad laboral propia

---

mezclaran los trabajadores que ingresaban en estado “puro” con los que estaban “contaminados” por los “vicios” del Estado.

de los ex ENTel: la solidaridad en el trabajo. Este aspecto no sólo minó las bases de una cierta trama identitaria, sino que, además, reforzó la “cultura de la supervivencia” cuyo efecto se traduce en una profunda atomización del poder colectivo.

La obra social pasó a manos del sindicato, ganando en poder y autonomía, pero el sistema sufrió una fuerte disminución de los aportes patronales.

### *La Crisis del 2001*

Cuando hacia fines de 2001, el plan de Convertibilidad colapsó, la moneda local se devaluó y repercutió en un aumento de precios de los bienes de consumo, principalmente alimentos, lo que al mismo tiempo incidió en una profunda depresión del mercado interno. Estas condiciones subsumieron a una parte muy importante de la población económicamente activa al desempleo y a la mitad de los asalariados en el trabajo informal.

De acuerdo con un documento escrito por Vito Di Leo en el año 2003, actual vocero de FOETRA, la realidad en el área de las Telecomunicaciones está determinada por decisiones políticas definidas de acuerdo con los fundamentos ideológicos e intereses económicos dominantes en cada época, la cual comenzó con el traspaso a dos operadores extranjeros de la licencia y propiedad de los activos de la ex ENTel para explotar los servicios básicos de telecomunicaciones.

A partir de la crisis del sistema financiero y monetario de nuestro país con la salida de la convertibilidad, los grupos Telecom y Telefónica reclamaron compensaciones económicas y aumentos de tarifas. Las empresas declararon que la crisis económica afectó su situación financiera por el fuerte endeudamiento generado desde los primeros años de gestión, instrumentado principalmente con sucesivas emisiones de obligaciones negociables en moneda extranjera. En esas condiciones Telecom suspendió el pago de intereses y de capital de su deuda financiera, lo que fue seguido luego por Telefónica.

El principal argumento utilizado por los grupos controlantes para fundamentar sus reclamos fue el “supuesto esfuerzo inversor” que habrían realizado en el país para financiar la “modernización y expansión” de las redes de telecomunicaciones, y el derecho que tendrían de resguardar el valor de dichas inversiones y recibir por ellas una “justa retribución”, presentando a las extraordinarias ganancias obtenidas en este periodo como la “retribución lógica por el esfuerzo inversor realizado”.

Sin embargo, en el análisis de los informes contables tanto de Telecom como de Telefónica se advierte que desde el momento de la privatización en noviembre de 1990 el único aporte de capital propio que pueda ser considerado como inversión externa por parte de los

grupos controlantes COINTEL y NORTEL, es el reducido pago inicial efectuado al Estado Argentino para adquirir el 60% de las acciones de las licenciatarias que les fueran adjudicadas. Este único aporte de capital propio fue el siguiente:

*Tabla 1. El pago por ENTel*

(En millones de dólares)		
<b>FORMA DE PAGO</b>	<b>COINTEL</b>	<b>NORTEL</b>
En efectivo	114	100
En bonos de la deuda (valor nominal)	2778	2372
En bonos de la deuda (valor real)	389	332

Fuente: Resultados de la explotación privada del servicio telefónico en Argentina en la década del '90 escrito por Vito Di Leo (FOETRA)

Luego de ese pago inicial no aportaron capital propio para financiar la operación de las licenciatarias, las cuales funcionaron desde el primer momento con el flujo de fondos que aportaron los usuarios a partir de muy elevadas tarifas, para lo cual incluso se les permitió utilizar las facturaciones devengadas por ENTel en el bimestre anterior al traspaso de la empresa las cuales fueron percibidas por los nuevos operadores.

El colapso económico y la crisis del 2001/2002 pusieron de manifiesto la crisis de acumulación de capital. Aparecen diversos agentes económicos ligados al capital productivo y exportador solicitando la devaluación para mejorar su competitividad e inserción en el mercado mundial y otros vinculados al capital financiero y las empresas de servicios privatizadas exigiendo la dolarización para mantener el valor de sus activos en dólares y garantizar la perpetuación de los beneficios de la convertibilidad de la moneda, como el envío de remesas al exterior (Varesi, 2010).

En este contexto, con la puja dentro del bloque de poder sobre la cesación de pagos de deuda, la desdolarización y desindexación de las tarifas de los servicios públicos, empiezan las disputas redistributivas sobre quién se hará cargo de la deuda de los grupos económicos y quién pagará la pérdida de ganancias extraordinarias ante la desdolarización de las tarifas. La crisis político-social se agudiza y Duhalde se ve obligado a adelantar el llamado a elecciones nacionales y propone como sucesor a Néstor Kirchner.

El colapso económico y la crisis del 2001/2002 pusieron de manifiesto la crisis de acumulación de capital. Aparecen diversos agentes económicos ligados al capital productivo y

exportador solicitando la devaluación para mejorar su competitividad e inserción en el mercado mundial y otros vinculados al capital financiero y las empresas de servicios privatizadas exigiendo la dolarización para mantener el valor de sus activos en dólares y garantizar la perpetuación de los beneficios de la convertibilidad de la moneda, como el envío de remesas al exterior (Varesi Gastón, 2010).

En este contexto, con la puja dentro del bloque de poder sobre la cesación de pagos de deuda, la desdolarización y desindexación de las tarifas de los servicios públicos, empiezan las disputas redistributivas sobre quién se hará cargo de la deuda de los grupos económicos y quién pagará la pérdida de ganancias extraordinarias ante la desdolarización de las tarifas. La crisis político-social se agudiza y Duhalde se ve obligado a adelantar el llamado a elecciones nacionales y propone como sucesor a Néstor Kirchner.

### *La Postconvertibilidad*

La salida de la convertibilidad por medio de la devaluación se articuló con un conjunto de políticas que abrieron nuevas reglas de juego en el campo de acción de los actores económicos. Las nuevas reglas se configuraron a partir de ciertas políticas fundacionales, entre ellas: la devaluación; la implementación de retenciones a las exportaciones; la pesificación asimétrica de deudas y depósitos; el control del capital financiero; el default y el congelamiento y renegociación de las tarifas.

Las principales políticas fueron perfiladas a partir de la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario n°25.561 promulgada el 6 de enero de 2002. La ley declara en su artículo 1° “la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria” delegando amplios atributos al poder ejecutivo con los fines de:

1. Proceder al reordenamiento del sistema financiero, bancario y del mercado de cambios.
2. Reactivar el funcionamiento de la economía y mejorar el nivel de empleo y de distribución de ingresos, con acento en un programa de desarrollo de las economías regionales.
3. Crear condiciones para el crecimiento económico sustentable y compatible con la reestructuración de la deuda pública.
4. Reglar la reestructuración de las obligaciones, en curso de ejecución, afectadas por el nuevo régimen cambiario.

Del mismo modo, la devaluación generó un tipo de cambio internacionalmente competitivo que dio lugar a la dinamización de las exportaciones y, a través de su gravamen mediante

retenciones y el aumento general de la recaudación tributaria, permitió la recomposición de las cuentas públicas. La recuperación económica trajo aparejado un aumento de la producción manufacturera, impulsada por la dinámica exportadora, y un fenómeno incipiente de sustitución de importaciones producto de la protección que generó la modificación del tipo de cambio al aumentar el costo de las importaciones.

En el plano fiscal los desequilibrios acumulados se habían corregido por el efecto de la devaluación vía licuación del gasto, pasando de un déficit consolidado del 7% a superávit del 3%, (inédito para la historia nacional), dotando de recursos para financiar políticas expansivas.

En el frente externo, los términos de intercambio eran muy favorables dado que, con excepción de 2008-2009, los precios de las exportaciones nacionales mostraron una performance extraordinaria que permitió contar con recursos excedentes para su reorientación a otros sectores.

*Gráfico 1. Comercio exterior en % del PBI*



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

En el plano monetario existía espacio para expandir el circulante en poder del público ante una demanda de dinero creciente producto del repunte de la actividad económica y la eliminación paulatina de las cuasi monedas, sin mayores riesgos de desatar espirales inflacionarias, al menos por un cierto tiempo.

En cuanto a los costos laborales unitarios se habían licuado producto del salto inflacionario y devaluatorio, creando incentivos a la contratación de mano de obra para la producción orientada al mercado interno.

En el plano laboral y en línea con Basualdo (2011) en el gobierno de Kirchner prevalecieron dos planteos diferentes de hegemonía: por un lado, permanecer en la alianza devaluacionista, convalidando así el liderazgo que ejerce la fracción de capital ligada al sector exportador, enfrentando al FMI, a los acreedores externos y a las empresas privatizadas que propugnaron la dolarización de la economía. Pero por otro lado, buscar la construcción de hegemonía clásica hacia los sectores subalternos, incluidos en políticas públicas, hacerlo participar en las decisiones, repartir beneficios, aumentar su influencia; construcción complementada y relacionada con la mejora de la distribución del ingreso a través de la expansión de la economía real, la autonomía respecto al mundo financiero, aumento del salario mínimo, las paritarias, la disminución del desempleo, la recomposición del sistema previsional, entre otras estrategias.

En su discurso el Kirchnerismo se presenta como un proyecto destinado a reconstruir el país tras la crisis del 2001 y 2002. En el ámbito económico ello implicaba no sólo superar la crisis, sino también, sustituir el modelo económico neoliberal excluyente por uno nuevo basado en la intervención del Estado y la inclusión social.

En el año 2003 el gobierno de Kirchner utiliza como estrategia los siguientes mecanismos: aumento del salario mínimo; impulso a los convenios colectivos; aumento y extensión de las jubilaciones mínimas, algunos acuerdos de precios para limitar la inflación.

Durante este gobierno se derogó la Ley Banelco a través de la Ley 25.877, se reestableció la indemnización por despido en un sueldo por año de antigüedad, elevó el mínimo indemnizatorio a un sueldo, limitó el período de prueba a un lapso improrrogable de tres meses previendo la obligación patronal de preavisar la extensión durante su curso o, en su caso, de abonar una indemnización sustitutiva, y derogó disposiciones flexibilizadoras de las leyes 24.467 y 25.013 al unificar el criterio indemnizatorio a lo establecido por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo sin fechas diferenciales acorde al régimen laboral (Recalde, 2011).

A su vez, ratificó la Ley de Concursos y Quiebras (26.086) para no dejar desamparados a los trabajadores ante la quiebra de las empresas e intervenir desde el Estado con los jueces laborales competentes en esos casos; la ley 26.427 reguló las Pasantías Educativas para evitar el fraude laboral escondido tras estas figuras que debilitan el movimiento obrero en general dividiendo a los trabajadores que realizan las mismas tareas dentro de una actividad.

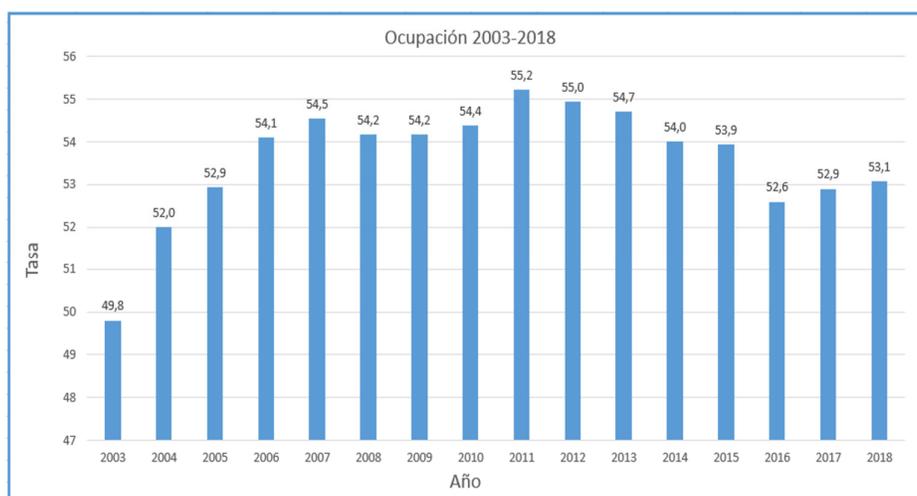
En materia de convenciones colectivas de trabajo, el gobierno restauró la presunción de ultraactividad de los convenios colectivos, garantizó condiciones mínimas homogéneas para toda la actividad al disponer que la articulación de convenciones colectivas debía estar prevista y regulada por el convenio de ámbito mayor, restableció la regla de la aplicación de la

institución más favorable de cada convenio colectivo en caso de concurrencia conflictiva de estos, y reemplazó la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales por una nueva disposición legal ajustada a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo al crear una “comisión de garantías” de cinco miembros que califica el riesgo a la seguridad, la salud o la caracterización del servicio afectado por la medida de fuerza. Así el Estado fue recuperando su capacidad de arbitraje en las relaciones capital-trabajo y en el mercado laboral al tomar determinadas decisiones políticas, lo que permite un nuevo contexto en las pujas redistributivas.

Algunos autores (Katz, et al 2003; Hyman, 1999; Van Ruyssevelt y Visser, 1997; Bensusán, 2004; Cardozo, 1999; De la Garza, 2005) reconocían tendencias comunes en los años '90 hacia la descentralización e individualización de la negociación, la baja tasa de afiliación y la pérdida del poder de negociación de los sindicatos.

Sin embargo, entre los años 2003 y 2015 se abre una nueva etapa que se caracteriza por el crecimiento económico, una recuperación sostenida del empleo y una disminución considerable de la tasa de desempleo.

*Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación 2003-2018*



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la CEPAL

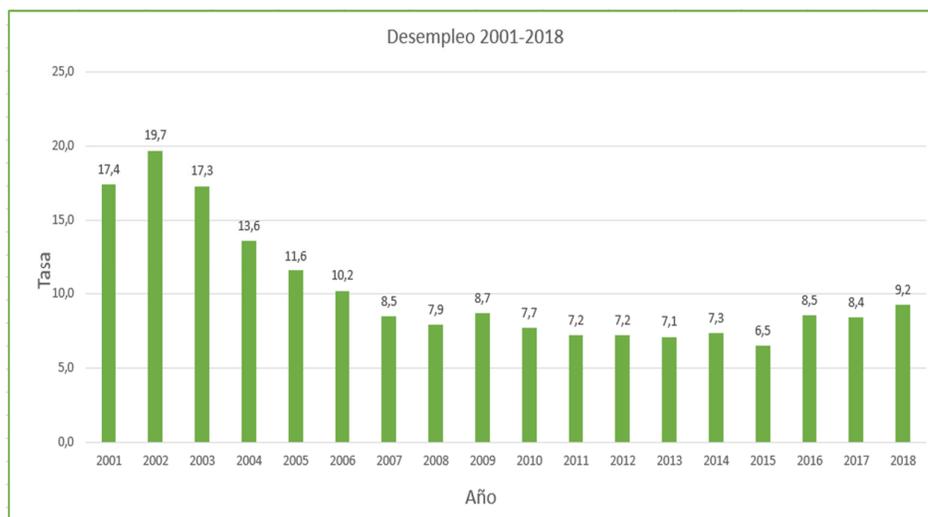
El dato quizás más importante de esta década es la recuperación de la ocupación, que pasó del 49,8% en 2003 al 59,9% en 2015, al tiempo que la tasa de desocupación cayó del 17,3% en 2003 al 6,5% en 2015 (CEPAL). Luego de 2015 el desempleo comenzó a aumentar debido a las medidas políticas y económicas establecidas por el gobierno de Mauricio Macri.

Tal como ocurre con otros indicadores, es preciso aclarar que, si bien los niveles de desocupación y ocupación crecieron significativamente entre 2003 y 2015, en la segunda etapa de la posconvertibilidad se advierte una estabilización en las mejoras de esas variables. Así, en

el período 2008-2015 la tasa de desocupación cayó del 7,9% al 7,2%, mientras que la tasa de empleo subió del 54,2% al 53,9% (en ambos casos una mejora de apenas 0,3%).

En este amesetamiento influyó la crisis mundial, los menores niveles de inversión y los cambios en el perfil de crecimiento.

*Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación 2001-2018*



Elaboración propia en base a datos de la CEPAL

Los conflictos y las huelgas comienzan a tener mayor protagonismo, los sindicatos recuperan parte del poder perdido en los años noventa y el Estado toma un rol intervencionista. En relación con esto, la política salarial del gobierno (incremento del salario mínimo, aumentos generales por decreto para los trabajadores del sector público y privado) impulsaron el resurgimiento de la negociación colectiva y un aumento de trabajadores implicados en los nuevos acuerdos y convenios.

Los sindicatos comenzaron a recuperar poder, no sólo con la cantidad de afiliados, que aumentaba por la recuperación económica y la creación de nuevos puestos de trabajo, sino también por el aumento del salario real y la posibilidad de discutir paritarias al alza que abrió el decreto 392/03 que puso en marcha la negociación colectiva de trabajo al disponer que se debía discutir en paritaria la incorporación a los básicos salariales de los aumentos de suma fija sancionados por el Poder Ejecutivo Nacional PEN. En el caso de los sindicatos de FOETRA y UPJET han logrado a través de las negociaciones paritarias no sólo recomposiciones salariales sino también la reivindicación y reconquista de consignas históricas como la jornada de siete horas, el aumento automático de categorías o el mismo día del trabajador telefónico como feriado, el convencionamiento de los trabajadores de la telefonía móvil dentro de un Convenios

Colectivo específico de la tarea en el marco de la federación telefónica (que encuadra a trabajadores de Personal, Movistar, Nextel y Claro), entre otros.

Asimismo, el gobierno de Néstor Kirchner para atenuar parte de las consecuencias sociales y económicas que debían afrontar los sectores populares como algunas capas de la clase media empobrecida implementó un programa de transferencia de ingresos que llegó a alcanzar a 2 millones de personas. Fundamentalmente, se implementó una política de ingresos dirigida a los desempleados, asalariados, los jubilados y los excluidos del régimen contributivo de la seguridad social.

### *El Gobierno de Cristina Fernández de Kirchner*

Durante los años kirchneristas, el Estado toma un nuevo rumbo en el manejo de la economía y se emprendió una ambiciosa política de desendeudamiento con los acreedores externos. Sin embargo, esto no impedirá que se vuelvan a manifestar problemas estructurales de la economía local, los cuales actuarán como limitantes para impulsar un proceso de crecimiento continuo de la producción y del empleo.

Durante la primera gestión, correspondiente a los años 2003-2008, la producción interna crece en términos interanuales a una tasa acumulativa de 8,4%, acompañado de un abultado superávit fiscal y una inflación moderada. En cambio, en la segunda fase, entre 2008-2013, los autores Santarcángelo y Perrone (2013) indican que, si bien el PIB creció, en promedio, a una tasa acumulativa anual de 5%, también se produce un deterioro de la situación fiscal y los niveles de inflación se ubican en porcentajes más elevados.

En términos de sectores productivos, durante toda la primera década del siglo XXI en Argentina ha sido especialmente importante la dinámica de la industria manufacturera que cobró interés por el contraste con la década anterior, tanto en términos de puestos de trabajo creados, como por su efecto multiplicador sobre el resto de las actividades económicas. Cabe destacar que, -a diferencia de lo que había caracterizado buena parte de los años noventa- la producción de bienes se constituyó en el sector más dinámico, relegando a los sectores productores de servicios que, si bien se expandieron, lo hicieron a una tasa relativamente menor (Santarcángelo y Perrone, 2013).

Junto a estos procesos, también se evidenció un fuerte dinamismo de la inversión que permitió ampliar el horizonte de la producción, más allá del agotamiento de los niveles de capacidad instalada que habían sido heredados de la década previa. Por su parte, el sector agrario experimentó un ciclo de crecimiento e internacionalización de su producción que cobró

fuerza con la aparición en escena de nuevos jugadores en la economía global (China e India, entre otros). En ese contexto, la evolución alcista de los precios internacionales de los principales productos exportables (soja, principalmente) incentivó la expansión de la frontera agraria, generando un fuerte superávit en cuenta corriente de la balanza de pagos y contribuyó al crecimiento del nivel de reservas internacionales en poder del Banco Central.

A través de los años, en la sucesión de los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández se recuperaron en manos del Estado (con distintos niveles de participación) algunos de los activos estratégicos privatizados durante la década de los noventa como Aerolíneas Argentinas e YPF. No obstante, el sector de Telecomunicaciones no se ha visto alcanzado en este sentido, aunque sí ha sido objeto de otro tipo de intervenciones que desarrollaremos a continuación.

Cuando Néstor Kirchner asume el gobierno en 2003, el mercado de las telecomunicaciones estaba en plena expansión, a través de la Ley de Preservación de Bienes y Patrimonios culturales que impidió que las deudas contraídas en dólares en el exterior (en el caso del Grupo Clarín eran enormes) sean ejecutadas tomando control accionario de la compañía deudora. Afectó a diarios, productoras, editoriales, servicios de radiodifusión y hasta prestadores de servicios de internet. Esta regulación estipulaba que ningún medio de comunicación podía tener más de un 30% de capital accionario extranjero (Fiorentino, 2014).

Se cristalizó la división del mercado como estaba, los empresarios que operan medios audiovisuales no pueden operar medios de comunicación de telefonía ni de transmisión de datos.

La ley de medios de Comunicación Audiovisual, enviada al congreso con la recuperación de los planteos de los 21 puntos de la Coalición por una Radiodifusión Democrática, dejó sin regular el mercado de la telefonía y de internet, un espectro amplio que hace a las telecomunicaciones, pero por supuesto afecta y toca a lo que hace a la concentración a través de un mismo mecanismo operador de cable, teléfono e internet. Esta medida se adopta para evitar la concentración. Este fue el núcleo de la disputa judicial con Clarín, está contemplado en la Ley de Medios con criterios similares a los de los países del norte de Europa y Estados Unidos. Sin embargo, los avances al respecto son escasos o nulos, ya que la Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual (AFSCA), no aprobó ninguno de los planes de desinversión de los principales actores: Clarín, Telefónica, Uno, Prisa, Cadena 3, Indalo, etc. Tan solo fueron declaradas admisibles algunas adecuaciones.

La ley de telecomunicaciones Argentina Digital se aprueba a fines 2014, FOETRA y UPJET han participado de discusiones políticas y de estos proyectos de ley. También lo han hecho sobre la Ley de Medios de Comunicación Audiovisual. Finalmente, la Ley Argentina Digital se modifica durante el gobierno de Mauricio Macri y exime a las telecomunicaciones de ser titular de licencias audiovisuales a empresas que posean al menos un 10% de una concesionaria de servicios públicos. Así el proyecto le abrió la puerta al negocio audiovisual a, entre otras, las dos firmas con posición oligopólica en telefonía: Telefónica y Telecom.

Si bien el proyecto es en parte una concesión a las telefónicas para que puedan ampliar sus servicios, al mismo tiempo obliga a las empresas TICs a suministrar acceso a interconexión a otros operadores y la regulación incluye desde redes troncales hasta bocas de acceso a los hogares. Además, se reestructurarán los servicios incluidos dentro de lo que se denomina “Servicio Universal”, que tendrán el mismo precio con la misma calidad en toda Argentina (Becerra, 2015)

### *El gobierno de Mauricio Macri*

La gestión de Mauricio Macri (2015-2018) ha traído consigo una serie de transformaciones que se caracterizan no solo por su radicalidad, sino también por su alcance. En efecto, ha modificado distintos elementos del régimen jubilatorio (cálculo de haberes, fondo de garantías de sustentabilidad de la Administración Nacional de Seguridad Social), ha desregulado normas del comercio exterior de bienes y del movimiento de capitales, ha retomado el camino del endeudamiento externo, ha vuelto a firmar un acuerdo condicionado con el Fondo Monetario Internacional, ha recortado sustantivamente partidas de Educación, Ciencia y Tecnología, ha desregulado los precios de servicios públicos, obras sociales y prepagas y las naftas, y ha llevado adelante una política salarial que ha ido en detrimento del grueso de los trabajadores tanto del sector público como privado.

De acuerdo con Califano (2018) en Argentina, durante los últimos años, las modificaciones realizadas durante el primer año de gobierno de Mauricio Macri en particular fueron justificadas en la necesidad de contar con un marco normativo unificado para el sector audiovisual, las telecomunicaciones y las TIC, que permitiese generar seguridad jurídica para favorecer las inversiones.

A comienzos de su gobierno, el presidente Macri a través de un decreto de necesidad y urgencia creó el Ministerio de Comunicaciones, una cartera nueva para ocuparse de todo lo inherente a las tecnologías de la información, las telecomunicaciones, los servicios de

comunicación audiovisual y los servicios postales. Asimismo, se le concedió la atribución de autoridad de aplicación de las leyes en el área de su competencia. Estas leyes eran – principalmente– la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual, que regulaba sobre la actividad cultural realizada por los prestadores de radiodifusión televisiva y sonora (independientemente del soporte utilizado, ya sea con o sin suscripción), y la Ley Argentina Digital, que regía para el sector de las telecomunicaciones, las TIC y sus recursos asociados. Así, se delegó en el Ministerio de Comunicaciones la mayoría de las funciones que hasta entonces cumplían dos organismos descentralizados, autárquicos y con representación federal: la Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual (AFSCA), por un lado, y la Autoridad Federal de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (AFTIC), por el otro. En los hechos, ello implicaba modificar por decreto dos leyes votadas por el Congreso de la Nación y subordinar el control de la radiodifusión y las telecomunicaciones al Poder Ejecutivo.

Otra de las modificaciones en términos institucionales fue la creación del Consejo Federal de Comunicaciones (CoFeCo) para unificar los consejos federales asesores establecidos por las leyes 26.522 y 27.078 respectivamente: el Consejo Federal de Comunicación Audiovisual y el Consejo Federal de Tecnologías de las Telecomunicaciones y la Digitalización. Estos organismos tenían en su diseño institucional un carácter plural, con representación de las distintas provincias, de asociaciones de prestadores privados (con y sin fines de lucro), de usuarios y consumidores, universidades nacionales y sindicatos, entre otros.

El nuevo CoFeCo intentó unificar los anteriores con una inevitable pérdida de representatividad: de 72 integrantes totales se redujo a 32. Desaparecieron así actores de universidades nacionales con carreras de comunicación, emisoras universitarias, distintas entidades sindicales y sociedades gestoras de derechos, y se redujo sustancialmente la cantidad de entidades privadas con y sin fines de lucro específicas por sector. Sus atribuciones también fueron disminuidas, ya no puede proponer representantes para el organismo regulador ni para el directorio de los medios públicos, pues sólo posee funciones de asesoramiento en el diseño de la política pública.

Por decreto se transfirieron además una serie de programas y empresas a la órbita del Ministerio de Comunicaciones: el Programa Argentina Conectada; la empresa Argentina Soluciones Satelitales S.A. (ARSAT), que incluye sus satélites, la red federal de fibra óptica y la operación de la Televisión Digital Abierta y el Correo Oficial. Estos proyectos estuvieron hasta 2015 bajo la órbita de AFTIC, organismo que ya había recibido críticas por este motivo, pues ello lo convertía no sólo en regulador sino también en operador a través de ARSAT, con

el control de la mayor infraestructura estatal de telecomunicaciones del país. A partir de las modificaciones, el Ministerio de Comunicaciones pasó a tener competencias de administrador, regulador, controlante y operador.

### 3 Capítulo 3

#### *Importancia del sector y su elección*

La relevancia del sector de telecomunicaciones se debe a que, como señalamos en el capítulo anterior, ha atravesado un proceso de reestructuración iniciado en la década de los '90 que incluyó la privatización, desregulación y la constante incorporación de cambio tecnológico, transformaciones que continúan afectando el mundo del trabajo y el empleo.

En materia tecnológica, en la era TIC se pasó de la sociedad analógica a la sociedad digital, lo cual significó la unión de la tecnología informática con los avances de las redes y sistemas de telecomunicación. Estos aspectos influyen en los formatos y reglas de todo tipo de organización, así como en los modelos de negocio, y están implicando cambios, no sólo en la comunicación política sino en la división, especialización y valor del trabajo, y en el mismo régimen sociopolítico.

En efecto, se producen cambios profundos, duraderos y con resultados impredecibles en toda la vida social, la tradicional organización piramidal y jerárquica muta día a día hacia formas más horizontales de relación organizadas a través de redes sociales y aplicaciones. El uso de Internet se ha vuelto imprescindible en las organizaciones y en la población a nivel mundial. Esta tecnología atraviesa la búsqueda de empleo, productos, precios o de contactos y ha transformado también en forma permanente actividades como el turismo, el transporte, las finanzas, los pagos y la salud.

En Argentina en particular, luego de la crisis de 2002 el sector ha registrado un fuerte crecimiento en términos de productos y servicios en el mercado (INET, 2010), especialmente en el comercio electrónico y el *home banking*. El mercado de las Telecomunicaciones en Argentina creció en el orden del 4 o 5% o más del PBI durante los años 2004 y 2010 (INET, 2010). La mayor parte de este crecimiento se explica en el mercado de IT, el cual ha estado regulado desde el Estado a través de distintos mecanismos, en particular en los casos de portabilidad numérica, fabricación nacional de *hardware*, medios, y el negocio de televisión por cable, con el lanzamiento de la TV digital y la entrega de laptops a estudiantes y docentes de las escuelas en forma masiva. El impacto de este cambio es significativo por cuestiones puramente tecnológicas (interactividad, decodificadores, nuevos desarrollos) y la necesidad de educar a los ciudadanos en la renovación de contenidos.

El Estado reconoció la importancia de los cambios que estaban aconteciendo e implementó el programa Conectar Igualdad<sup>7</sup> destinado a distribuir decodificadores de forma gratuita a segmentos de la población que no accedían a la tecnología por su nivel de ingresos, jubilados, población con vulnerabilidad social, establecimientos estatales, centros comunitarios, centros de atención primaria, hospitales, universidades y bibliotecas públicas.

En la actualidad, el sector telecomunicaciones trasciende su consideración original, es decir, un vehículo de transmisión de voz, ya que es mucho más amplio, incluyendo: servicios de Internet, redes y tráfico de datos, comunicación móvil de tercera generación para la transmisión de base de datos, transmisión de voz por medio de redes de datos. Incluso nuevos servicios como la transmisión de fotos y utilización vía Internet de alta velocidad en teléfonos celulares ya están siendo lanzados.

Así, las fronteras entre los diferentes segmentos de la industria de la información, telefonía fija, celular, TV por cable, computadora, servicios de información y entretenimiento, tienden a desaparecer (Larangeira, 2003). En esta dirección, en esta tesis entendemos al sector de telecomunicaciones en un sentido amplio y se incluye el análisis de algunos otros segmentos por fuera de la telefonía fija como es el caso de la telefonía celular y los *call centers*.

Para tener una magnitud de la importancia del sector de las telecomunicaciones en la economía argentina, considerando los efectos directos e indirectos, en 2015, las telecomunicaciones tuvieron una contribución anual de aproximadamente US\$ 32,716 millones o 4,9% del PIB de Argentina (Katz et al., 2016).

### *Descripción del Sector Telecomunicaciones*

El mercado de Telecomunicaciones y de Informática conforman conjuntamente el mercado de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Los servicios que abarca el mercado de Telecomunicaciones son: Telefonía Fija, Telefonía Móvil, Servicios de Valor Agregado, Internet, Transmisión de Datos, Equipos e Infraestructura, Contenidos, Servicios Espaciales, Servicios Móviles Marítimos y Aeronáuticos, otros Servicios de Radiocomunicaciones y Servicios de Consultoría en Telecomunicaciones.

---

<sup>7</sup>El programa fue lanzado en el año 2010 por la entonces presidenta Cristina Fernández de Kirchner mediante la firma del decreto N° 459/10. La iniciativa estuvo enfocada en recuperar y valorizar la educación pública, con el fin de reducir las brechas digital, educativa y social en el territorio argentino. Se trató de una política de Estado en la que intervinieron la Presidencia de Nación, la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios.

Según el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET- Ministerio de Educación) los actores principales del sector telecomunicaciones son un grupo de empresas Grandes, Pymes, Negocios y Cooperativas que brindan el servicio de telefonía fija, móvil, transmisión de datos e internet. En general e independientemente de su tamaño, ejercen un abanico amplio de licencias de prestación de servicios, lo que las habilita a brindar servicios variados de telecomunicaciones.

Las Grandes empresas de servicios, a través de sus afiliadas o de sus diferentes unidades de negocios tienen sus servicios habilitados a todos los clientes: residenciales, corporaciones, Pymes, negocios, prestadores. Entre las Grandes Empresas se encuentran también las proveedoras de equipamiento e infraestructura de telecomunicaciones.

En su gran mayoría los servicios de transmisión de datos, servicios de Valor Agregado, Internet, venta de equipamiento, de centrales, etc., Servicios Satelitales, de Videoconferencia, de Telefonía Fija y/o Pública (Locutorios y Telecentros) son brindados por empresas pymes y profesionales independientes dan el servicio de asesoramiento y consultoría en Telecomunicaciones.

Asimismo, las cooperativas son más de 300 en todo el país y suelen prestar servicios de telecomunicaciones en sus áreas de incumbencia como así también otros servicios, agua, energía, vivienda, etc. Están interconectadas a las redes de las Licenciatarias de Servicio Básico.

Muchas cooperativas y municipios, más conocidos como «Operadores Independientes», prestaban el servicio de telecomunicaciones desde antes de la privatización de ENTEL. Luego de la privatización en 1989, estos «Operadores Independientes» quedaron a cargo de la explotación del servicio en sus áreas de incumbencia, fuera del ámbito de prestación de las dos Licenciatarias del Servicio Básico Telefónico. La gran mayoría de Cooperativas se agrupa en dos federaciones: Fecotel y Fecosur.

El Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM) es quien regula, controla y fiscaliza al sector, de acuerdo con la normativa y políticas del Gobierno Nacional.

En la última década el sector ha tenido que ir adaptándose a la aparición de nuevas tecnologías, principalmente, a las redes sociales, donde los clientes se comunican a través de servicios de Internet fijos o móviles con mayor velocidad de transmisión y a una nube exterior o «Cloud Computing» que realiza tareas de almacenaje y procesamiento, externa al equipamiento del usuario. La frecuencia de los cambios tecnológicos es alta dando lugar a que las corporaciones y PYMES requieran más servicios de las empresas de telecomunicaciones, transformaciones que de diverso modo terminan impactando al personal técnico.

### *Naturaleza del servicio*

Según el INET La mayoría de los servicios descriptos en el párrafo anterior son intangibles, se comercializan al cliente como planes de minutos para telefonía nacional o internacional, con cargo a terceros, o accesos a internet de mayor o menor velocidad y como tangible se utilizan las tarjetas prepagas para comunicaciones fijas o una terminal móvil que tenga asociados contenidos de música, videos o juegos.

En el caso de la telefonía fija, donde un cliente requiere el servicio, se produce la venta y el personal técnico realiza la instalación. En el caso de las Fijas y Cableras, el técnico debe desplazarse hasta la casa del cliente y comienza la ejecución de cierta secuencia técnica. Similar es el caso del cliente que sufre un desperfecto y el técnico debe concurrir para dar mantenimiento o reparación. En cambio, con la telefonía móvil no es necesaria ninguna tarea técnica, se entrega el celular al cliente, casi sin demora desde el pedido inicial, el celular se enciende, toma señal de la red móvil y ya está listo para utilizar. Para las empresas, la relación costo-beneficio de las Fijas y Cableras significan mayor velocidad de navegación, pero también mayores gastos de desplazamiento y horas/hombre.

Podemos resumir seis instancias en el ciclo de vida del negocio de la telefonía móvil: desarrollo del producto; comunicación al mercado; venta e instalación; circuito técnico (mantenimiento); circuito administrativo (facturación) y customer care / mesa de ayuda técnica. Las actividades que contienen empleos de índole técnica son las actividades de venta e instalación, circuito técnico y mesa de ayuda.

En algunos casos las empresas de telecomunicaciones delegan en otras empresas parte de la propuesta de valor, por ejemplo, el modelo mayorista de ISPs (Intertel Service Provider) y en las ocasiones en que se realiza outsourcing del personal técnico, tanto en instancia de Mantenimiento, como en las de *Help Desk*. También algunas veces delegan la distribución mediante una red de agentes oficiales en comercios que firman un contrato con los operadores para recibir un margen de las ganancias. Así es como el negocio de telecomunicaciones se consolida en una estructura laboral de menor tamaño.

### *Caracterización de la tecnología empleada*

La tecnología se compone de tres redes que permiten entregar el servicio: la comunicación de voz; el paquete de datos de Internet; y una señal de TV. A saber:

- 1- *La red de transporte* es la parte central de una red de telecomunicaciones que tiene la función de enrutar las llamadas a través de la Red de Telefonía Básica, en Argentina los

principales operadores son Telefónica y Telecom. Se coloca la inteligencia en la periferia de esta gran red para que un núcleo central sea muy veloz y no pierda tiempo en ejecutar decisiones de ruteo. Las tecnologías más usadas son ATM (transmisión asincrónica) e IP (protocolo de Internet). Las funciones en este tramo son realizar la Operación y Mantenimiento, estudios de tráfico, enrutamiento de llamadas o paquete de datos, identificación de usuarios, cobro de las llamadas y enlace con otras redes a través de Gateways. Si se trata de una Operadora Móvil no hay diferencia en este punto, sólo que a ciertos tipos de tecnología móvil de la red de acceso (GSM, 3G, 4G, etc.) se corresponde un tipo de red de transporte que garantice un funcionamiento óptimo (INET,2010).

- 2- *La red de acceso* se refiere a la serie de alambres, cables y equipos que se extiende entre un consumidor / teléfono de empresa y la central telefónica local. La red de acceso está en constante evolución, creciendo a medida que nuevos clientes se conectan. Se necesita inversión en mantenimiento y actualización. En gran parte las redes de acceso son los pares de hilos de cobre o fibra óptica (FTTH) estos últimos con mayor ancho de banda (permite mejorar la velocidad para los servicios de datos) que constituyen la conexión con el domicilio del cliente. Si la red de acceso es móvil lo que cambia es el acceso inalámbrico (INET,2010).
- 3- *Bucle local* es el vínculo físico o circuito que se conecta desde un cierto punto final en las instalaciones del cliente, hasta el límite donde llega el proveedor de telecomunicaciones de servicios. Según la tecnología que se trate, el bucle local puede ser un vínculo físico (cobre o fibra) o inalámbrico (Wireless local loop). Un bucle local puede ser preparado para brindar aplicaciones de comunicaciones de datos, o combinado de voz y datos, lo que se denomina “digitalizar la línea” (INET, 2010).

De acuerdo con Califano (2018) la evolución en materia de tecnologías digitales ha permitido que distintos servicios puedan ser brindados a través de una misma red y consumidos sobre un mismo dispositivo, habilitando la convergencia tecnológica. Así, diversas compañías comenzaron a empaquetar servicios de banda ancha, televisión y telefonía, y a comercializar prestaciones conocidas como de “triple” y “cuádruple play”. Siguiendo a Gonzalez (2019), la convergencia digital es el resultado de la proliferación tecnológica que permite la readecuación de las tradicionales tecnologías y medios analógicos. La internet ha sido el soporte que permite el flujo de contenidos, las múltiples plataformas mediáticas y la posibilidad de que las

audiencias puedan migrar como lo deseen y consumir diversidad de formatos, estéticas, narrativas y contenidos trans-mediáticos.

Pero la convergencia digital no solo se trata de cambios tecnológicos, los cuales no son automáticos ni autónomos, es por ello que no se deben dejar de atender los procesos regulatorios, traducidos en políticas públicas, que inciden directamente en la hiperconcentración. Es por este motivo que en el apartado siguiente precisaremos con detalle la estructura del mercado de las comunicaciones.

### *Estructura de mercado y la competencia*

El negocio de las telecomunicaciones se basa en la oferta de productos masivos a millones de usuarios. El sector es típicamente caracterizado por la competencia imperfecta y los rendimientos crecientes.

El 95% de la facturación del sector corresponde al público residencial y el resto de los clientes son PYMES o grandes corporaciones. En estos últimos dos casos los productos tienen alguna diferenciación y sofisticación (redes dedicadas, housing de datos, etc.) siendo en algunos casos servicios de tecnología informática.

En Argentina, luego de la privatización de ENTEL en 1990, con estadios de liberalización y desregulación, la legislación actuó moderando la competencia con la entrada de nuevos competidores en 2005 para evitar que el cliente quede cautivo del duopolio (Telecom en el Norte, Telefónica en el Sur) pero no pudo incidir en la disminución de las tarifas.

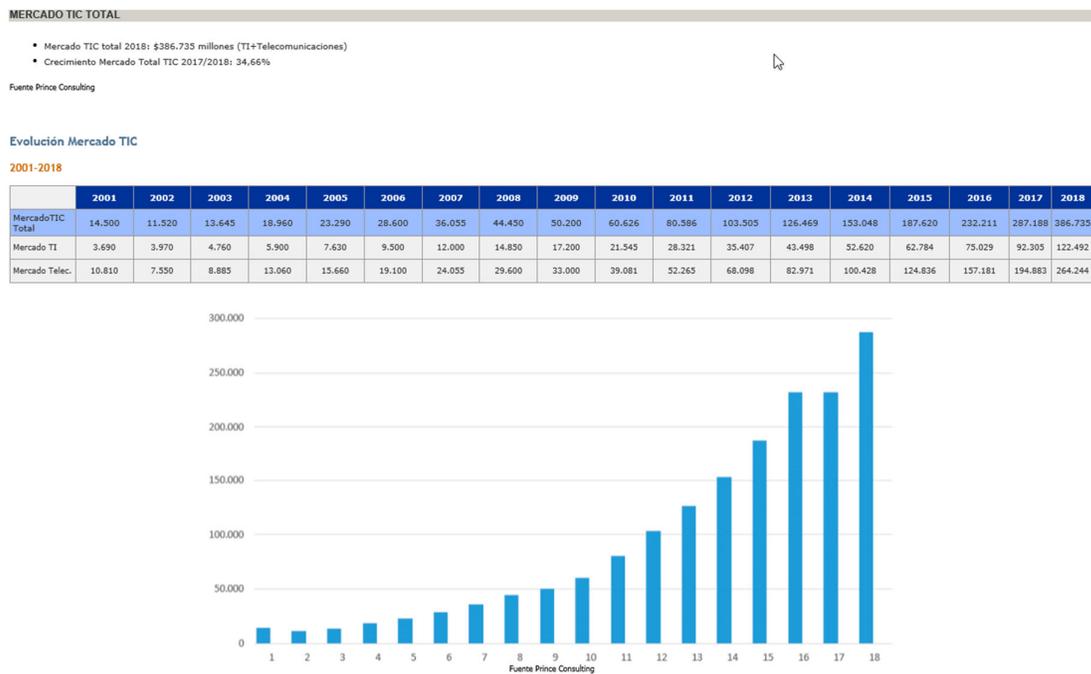
Tal como expusimos en el capítulo anterior, en Argentina operan dos compañías de gran porte internacional: Telefónica de Argentina y Telecom Argentina, filiales de los grupos transnacionales de España y Francia, respectivamente. Ambas son en el mercado local las dos empresas más grandes del sector, que hacia el año 2005 conservaban el 90% de las líneas telefónicas fijas, además de superar el 80% del negocio de llamadas de larga distancia nacional e internacional (Forcinito, 2005). Además, ambas se encuentran en la actualidad entre las diez empresas de mayor facturación que operan en la economía local (Revista Mercado, 2014).

De acuerdo a trabajos más recientes como el de Califano (2018), en base a datos de Becerra y Mastrini (2017), el mercado info-comunicacional argentino exhibe altos índices de concentración por parte de los cuatro primeros operadores en los diferentes sectores. Siguiendo estas referencias en el caso de la televisión paga, con un nivel de penetración del 63% de los hogares (ATVC, 2016), dos empresas dominan el mercado: Cablevisión, del Grupo Clarín, con el 39% de participación, seguido por Direct TV (AT&T) con el 30%. En el caso de las telecomunicaciones, si tomamos a la telefonía fija, la empresa Telefónica concentra el 45% del

mercado, seguida por Telecom con el 39%. Con relación a la telefonía móvil, tres operadores reúnen el 98% del mercado: Claro (34%), Telefónica (33%) y Telecom (31%). En el caso de la banda ancha fija, las mismas empresas son las dominantes: Cablevisión (31%), Telefónica (26%) y Telecom (24%) (Carrier, 2017).

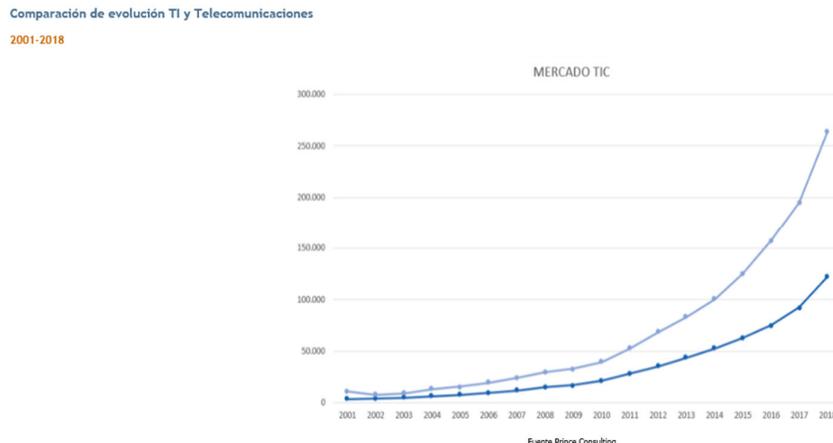
Si se compara la evolución de las Ventas del Mercado de Telecomunicaciones, se observa que el sector fue recuperando su cuota de mercado alcanzando una participación de crecimiento sostenido en los últimos cinco años: 22,58% en el año 2014 del 23,76% en el año 2015 del 26,67% en el año 2017 y 34,66% en el año 2018.

Gráfico 4. Evolución del mercado TIC 2001-2018



Fuente: Prince Consulting

Gráfico 5. Evolución del mercado total TIC 2001-2018



Fuente: Prince Consulting

*La importancia de los actores en relación con el cambio tecnológico: el rol del Estado en el sector de las telecomunicaciones.*

Las industrias globales de telecomunicaciones experimentaron un crecimiento acelerado durante los años noventa y el aumento de la tasa de inversiones puso en tensión la participación de los gobiernos, especialmente en los países llamados de las periferias, como Argentina. Mientras que un postulado de la ortodoxia económica era que este auge de inversiones debía ser incentivado por la libre circulación del capital, el hecho de que se tratara de un sector estratégico suponía la necesidad de marcos regulatorios que pudieran garantizar un grado razonable de estabilidad, previsibilidad y equidad para todos los actores económicos involucrados. Sin embargo, la creación de la Organización Mundial de Comercio en 1995 y el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios que entró en vigor ese mismo año, así como la propia dinámica de organismos como la UIT, donde las grandes corporaciones tienen voz en los procesos de toma de decisiones, dan cuenta de un entorno global orientado a debilitar los marcos regulatorios de las periferias en este tipo de sectores (Lee, 1996; McCormick, 2013, p. 17).

En los países centrales, desde los años sesenta, las telecomunicaciones han sido objeto de políticas industriales y tecnológicas coordinadas por el Estado. En contraste, en la periferia se comienza a ejercer —a través de mecanismos formales e informales— una fuerte presión para promover su desregulación. La desregulación de los sectores económicamente estratégicos se manifiesta en procesos de desinstitucionalización, entendidos como pérdida de capacidades estatales de gestión y coordinación de políticas tecnológicas e industriales, incluidas las

actividades de I+D y los servicios de alta tecnología. Consistente con esta orientación, algunos países de América Latina tendieron a ignorar las lecciones que surgen de las trayectorias de aprendizaje de las economías centrales, en particular el hecho de que los sectores estratégicos presentan dentro de los países estructuras monopólicas y oligopólicas (Hartley, 2014).

En Argentina, los programas de ajuste estructural promovidos y financiados por el Banco Mundial fueron acompañados por la actividad de los grupos de pensamiento de corte neoliberal para imponer un nuevo sentido común que tendió a subestimar las políticas industriales y tecnológicas, como anacrónicas. Así, de manera similar a otros países de la región, como México, Venezuela o Perú, en Argentina se impulsó la apertura del sector de las comunicaciones satelitales a corporaciones transnacionales, así como la privatización y desregulación de los sistemas de comunicaciones, en contraste con países como Corea del Sur, Singapur o Malasia, donde las iniciativas de liberalización fueron restringidas (Schiller, 1999). Hurtado y Loizou (2019) resaltan el hecho de que mientras las grandes empresas estadounidenses dependen de los subsidios del gobierno de Estados Unidos, de un entorno regulatorio favorable, de apoyo a sus actividades de I+D, de protección de la propiedad intelectual y respaldo en sus proyectos de inversión en otros países, al mismo tiempo que esas intervenciones son invisibilizadas por un discurso de fundamentalismo de libre mercado.

### *Caracterización del empleo, el proceso de trabajo y las relaciones laborales en el sector de telecomunicaciones*

Las industrias globales de telecomunicaciones experimentaron un crecimiento acelerado durante los años noventa y el aumento de la tasa de inversiones puso en tensión la participación de los gobiernos, especialmente en los países llamados de las periferias, como Argentina. Mientras que un postulado de la ortodoxia económica era que este auge de inversiones debía ser incentivado por la libre circulación del capital, el hecho de que se tratara de un sector estratégico suponía la necesidad de marcos regulatorios que pudieran garantizar un grado razonable de estabilidad, previsibilidad y equidad para todos los actores económicos involucrados. Sin embargo, la creación de la Organización Mundial de Comercio en 1995 y el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios que entró en vigor ese mismo año, así como la propia dinámica de organismos como la UIT, donde las grandes corporaciones tienen voz en los procesos de toma de decisiones, dan cuenta de un entorno global orientado a debilitar los marcos regulatorios de las periferias en este tipo de sectores (Lee, 1996; McCormick, 2013, p. 17).

En los países centrales, desde los años sesenta, las telecomunicaciones han sido objeto de políticas industriales y tecnológicas coordinadas por el Estado. En contraste, en la periferia se comienza a ejercer –a través de mecanismos formales e informales– una fuerte presión para promover su desregulación. La desregulación de los sectores económicamente estratégicos se manifiesta en procesos de desinstitucionalización, entendidos como pérdida de capacidades estatales de gestión y coordinación de políticas tecnológicas e industriales, incluidas las actividades de I+D y los servicios de alta tecnología. Consistente con esta orientación, algunos países de América Latina tendieron a ignorar las lecciones que surgen de las trayectorias de aprendizaje de las economías centrales, en particular el hecho de que los sectores estratégicos presentan dentro de los países estructuras monopólicas y oligopólicas (Hartley, 2014).

En Argentina, los programas de ajuste estructural promovidos y financiados por el Banco Mundial fueron acompañados por la actividad de los grupos de pensamiento de corte neoliberal para imponer un nuevo sentido común que tendió a subestimar las políticas industriales y tecnológicas, como anacrónicas. Así, de manera similar a otros países de la región, como México, Venezuela o Perú, en Argentina se impulsó la apertura del sector de las comunicaciones satelitales a corporaciones trasnacionales, así como la privatización y desregulación de los sistemas de comunicaciones, en contraste con países como Corea del Sur, Singapur o Malasia, donde las iniciativas de liberalización fueron restringidas (Schiller, 1999). Hurtado y Loizou (2019) resaltan el hecho de que mientras las grandes empresas estadounidenses dependen de los subsidios del gobierno de Estados Unidos, de un entorno regulatorio favorable, de apoyo a sus actividades de I+D, de protección de la propiedad intelectual y respaldo en sus proyectos de inversión en otros países, al mismo tiempo que esas intervenciones son invisibilizadas por un discurso de fundamentalismo de libre mercado.

En la investigación llevada a cabo en el año 2010 por el INET, con alrededor de 15 entrevistas al sector, se afirma que el 95% del volumen del negocio estaba concentrado entre las empresas que se nombran a continuación: Telefónica, Telecom y Telmex para el negocio de telefonía fija e Internet y Personal, Claro, Nextel y Movistar para el negocio de las Móviles. En el caso de Cablevisión y DirecTV el servicio es de Cables o Satelitales. A esta descripción se añaden las Cooperativas y PYMES centradas en la reparación y construcción de equipos.

En el caso de Cablevisión, DirecTV o Fibertel está comprendido el análisis de los puestos de instalación de TV por cable, pero no la labor de operadores de Radio y TV enmarcados en creación artística y ligado a Contenido o Radiodifusión.

Las Fijas, Móviles y Cables son empresas de miles de personas. La mitad de sus empleados ocupan puestos técnicos, ya sea en forma directa o indirecta. La mayoría de ellos

están sindicalizados. Dentro de la cadena de valor de las empresas de Telecomunicaciones están las tareas de instalación y mantenimiento de los servicios.

La decisión de las empresas del sector fue, en los últimos quince a veinte años, la de tercerizar gran parte de su mano de obra técnica, en particular en las empresas fijas. Esto permitió dar empleo a sectores marginados de las grandes ciudades de la periferia, pero no se han resuelto el trabajo precarizado y en negro, empleados a los que se les exigía el monotributo, etc. El mapa de contratistas es de empresas tales como Radiotrónica, Retesar, Tel, Argencor, Nokia-Siemens, Ibercom, Plantel, entre otras.

De acuerdo con Senen Gonzalez y Garro (2007) este proceso de descentralización empresaria impide visualizar el empleo total del sector debido a la importante dispersión de trabajadores en distintos segmentos. Este aspecto es importante para nuestra investigación dado que permite reflexionar sobre la fragmentación sindical y el posible debilitamiento o fortaleza de los trabajadores del sector.

### *Proceso de trabajo y tercerización*

Siguiendo a Miglio (2015) para la producción del servicio telefónico fijo y los servicios de internet, las empresas de telefonía desarrollan una serie de actividades que podríamos organizar bajo tres etapas (independientemente de su prosecución temporal).

Una primera etapa de interconexión de las distintas redes que operarán en espacios geográficos distintos, una segunda etapa de conexión de servicios a demanda de los usuarios, y una tercera etapa referida a las tareas posteriores a dicha conexión, más ligado a la prestación efectiva del servicio. Algo parecido a lo que serían instalación de plantas, producción y posventa en el ciclo del capital industrial manufacturero. En las telecomunicaciones en particular esta etapa tiene un fuerte peso y está relacionado con las tareas de infraestructura y la incorporación de equipamiento. La infraestructura se refiere principalmente a la red de transporte (red de comunicación entre ciudades), es una red de fibra que en Argentina se encuentra unificada para los servicios de telefonía, internet y televisión. El equipamiento necesario de incorporar en esta etapa se refiere principalmente a los equipos de transmisión y las centrales telefónicas que se instalan en los nodos de la red distribuidos espacialmente. Hasta aquí las empresas de telecomunicación tienen capacidad de prestar servicio en potencia, tal como una planta fabril que posee sus maquinarias instaladas y solo resta que el trabajo humano la active. Para ello, en este sector se requiere desarrollar las tareas de construir una red de accesos, que constituyen la segunda etapa del proceso laboral.

En esta segunda etapa del proceso laboral existe un equipo de trabajo que planifica y diseña la red de acceso, y otros equipos que la ejecutan. La ejecución se realiza tanto con tareas en la central telefónica como mediante una cuadrilla mixta de construcción y plantel externo. Es decir que, por un lado, un grupo de trabajo realiza las tareas de obra húmeda (zanjas y veredas), mientras que otro grupo realiza tareas de obra seca (tendido de cables y empalmes), para luego dar intervención a un instalador de línea quien conecta el servicio.

Finalmente, durante la prestación del servicio, las tareas pueden separarse, por un lado en tareas de mantenimiento, en las cuales el proceso de trabajo es idéntico al de obras nuevas descrito antes, mientras que por el otro existen otros grupos referidos a servicios de posventa que se encuentran organizados en los centros de atención telefónica a clientes, quienes acceden a las demandas del cliente y las resuelven derivándolo a sectores administrativos o técnicos según corresponda. en la tercera etapa, es decir en la construcción y ampliación de la red. En esta etapa se conjuga la labor de personal calificado que desarrolla tareas de diseño de la red de acceso, personal técnico y personal de obra. Ante la necesidad de la ampliación de la red, la compañía telefónica realiza el diseño de dicha ampliación en colaboración con una firma contratista. Esta firma externa ha sido adjudicataria para realizar las obras en una zona específica y por un período determinado, por ejemplo, Zona Sur del Gran Buenos Aires para el período 2015. El grupo de trabajo que diseña la obra está constituido por 5 o 6 empleados de planta que coordinan trabajos con personal de la contratista y delegan algunas actividades propias del diseño. Una vez finalizado dicho diseño, la contratista inicia la obra bajo la supervisión de personal de planta de la empresa telefónica principal. En el desarrollo de las tareas la empresa contratista combina trabajadores propios con trabajadores externos (de otras contratistas menores o pequeños monotributistas ex empleados). Del personal necesario para realizar las tareas de ejecución de la ampliación de la red, tan solo un 20 o 30% son empleados directos de la contratista, siendo la porción restante trabajo tercerizado de la propia contratista, o doblemente tercerizado.

Así, en un mismo espacio de trabajo conviven trabajadores de la empresa telefónica principal (abocados a las tareas de supervisión), trabajadores de la contratista (principalmente en tareas de supervisión y de ejecución en menor medida) y trabajadores tercerizados de la contratista (tareas de ejecución). Para complejizar el escenario cabe mencionar que este último grupo de trabajadores no responde a una única empresa tercerizada de la contratista, sino que coexisten distintas empresas según tipo de tareas que se desempeñan en la misma obra, todas coordinados por la contratista primaria y supervisadas por la telefónica principal.

Por lo tanto, en esta estructura productiva, la tercerización se presenta en las distintas etapas del proceso de trabajo, tanto en tareas de baja como de alta calificación. Inicialmente, si bien las tareas de diseño y planificación de la extensión de la red son abordadas mayormente por personal de la telefónica principal, algunas tareas específicas pueden ser externalizadas a la contratista principal (por ejemplo, la labor de proyectistas o la gestión de los permisos de obra). En las tareas del plantel externo es donde con más claridad se observa la convivencia de múltiples situaciones. Aquí se hace presente: i) un supervisor de planta de la telefónica, ii) empleados que coordinan y también supervisan la obra que se encuentran en dependencia formal con la contratista, iii) personal de obra húmeda, albañilería, generalmente dependiente de contratistas (construcción) de segunda línea, iv) personal de obra seca, tendido de cables y empalmes, dependientes tanto de la contratistas principal como de contratistas menores (de telecomunicaciones), y por último, v) instaladores que pueden ser tanto personal de planta como de algunas de las contratistas (principal o menores).

Esta población de trabajadores tiene como contraparte una heterogeneidad de representaciones gremiales que dificulta la organización más general. Mientras que los trabajadores que realizan las tareas de diseño y planificación suelen estar organizados bajo la representación de CEPETEL o FOETRA, en las tareas de plantel externo la representación se disputa entre la UOCRA (construcción, pero con un convenio para telefónicos) y UETTEL (sindicato nacido para representar trabajadores telefónicos tercerizados).

En este esquema la red de contratación se presenta bajo la forma de cascada o anillada, donde la telefónica principal establece una red de tercerización de primer grado con empresas de telecomunicaciones de gran porte, tanto nacionales o internacionales, incluso en algunas ocasiones empresas miembro del mismo grupo a nivel local o a nivel global, para externalizar tareas del proceso productivo, aunque el control del proyecto económico parece permanecer bajo la órbita de la empresa principal (INET, 2010).

Las principales contratistas de este primer anillo son un puñado de empresas entre las que se destacan: Radiotrónica Argentina, Argencobra, Itete Argentina, Plantel, Retesar, Elecnor, Tesur, Ibercom-Multicom, Nesat, Tel, Teltres, Chikc, etc. Las tareas centrales de estas empresas, ubicadas en el primer anillo del núcleo, se refieren a actividades de infraestructura, obra civil (construcción) e instalaciones y empalmes (plantel externo). Sobre este primer anillo de contratistas se monta una segunda red de subcontratación donde operan capitales menores, mayormente locales y con un mayor grado de inestabilidad en el negocio. Estos subcontratistas suelen ser quienes realizan las tareas exclusivamente operativas. Son pequeñas empresas de telecomunicaciones o de construcción, en algunos casos empresas familiares o ex empleados

de las contratistas principales que se desempeñan como monotributistas. También existe una alta rotación de trabajadores entre empresas de este segundo anillo o traspasamiento del primer anillo al segundo.

## 4 Capítulo 4

### *Los actores sindicales*

Tal como señalan Del Bono y Senén González (2008), las políticas de reestructuración de los años '90 provocaron el debilitamiento sindical del sector de Telecomunicaciones que se acentuó con la pérdida del monopolio de la representación de los trabajadores del sector cuando, con los nuevos negocios y las obras de modernización, entraron en escena numerosas empresas subcontratistas y nuevos sindicatos como la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y el Sindicato de Empleados de Comercio (FAECYS).

En el sector telecomunicaciones, Senén González y Garro (2008) advierten que convergen distintos procesos, por un lado, la expansión de convenios y acuerdos colectivos diferenciados por empresa, por sindicato y por región y por otro, el aumento de la fragmentación sindical, desafiliación de varios sindicatos de la Federación (FOESITRA) creación de un nuevo sindicato en Buenos Aires y una nueva Federación (FATEL).

Los actores sindicales del sector telefónico tradicional, principalmente, Telefónica y Telecom, se agrupaban en cuatro organizaciones gremiales: Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), que concentra al personal operativo o de base. La Unión de Personal Jerárquico (UPJET), la Federación del Personal de Supervisión y Técnico (FOPSTTA), el Centro de Profesionales Universitarios de las Empresas de Telecomunicaciones (CPU), y el Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (CEPETEL), este sindicato se disolvió a fines de los años noventa y posteriormente resurgió avalado por la justicia.

Con la privatización, el conjunto de los trabajadores telefónicos de base quedó dividido entre dos tendencias contrapuestas: la Federación (FOEESITRA) de participación y colaboración con el proceso privatizador y la FOETRA Sindicato de Buenos Aires con postura anti privatista y de confrontación.

Un hecho relevante fue la desafiliación de FOETRA Sindicato de Buenos Aires de la Federación FOEESITRA en 1999, acción imitada años más tarde por los sindicatos de las provincias de Chaco, Tucumán y Santa Fe y de las ciudades de Rosario y Lujan, la FOEESITRA impulsó la creación de un sindicato en su mismo ámbito de actuación (SOEESIT Buenos Aires).

Por su parte, con el fin de aglutinar a los sectores disidentes de FOEESITRA, en el año 2005 se constituyó la Junta Provisoria de una nueva Federación de Telecomunicaciones (FATEL) que solicitó inscripción gremial formal en el año 2006.

Por otro lado, el personal de telefonía celular, la mayor parte de los call centers y los empleados administrativos en consultoras de gestión se encuentran encuadrados en la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), las subcontratistas de obra seca en la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y los empleados de las operadoras de cable también en UOCRA, mientras que las empresas informáticas generalmente están encuadradas en FAECyS aunque hay una tendencia a la baja sindicalización con un alto porcentaje de personal “fuera de convenio”.

FOETRA Buenos Aires es una organización sindical de primer grado con un área de actuación que abarca la Ciudad y el Gran Buenos Aires, y representa aproximadamente al 50 % de los Trabajadores de Base de Planta Permanente de las tres principales empresas de Servicios de Telecomunicaciones, Telecom, Telefónica (Movistar) y Claro, y otras de menor tamaño como IPLAN y BT. En cuanto a la organización de Segundo Grado, FOETRA forma parte de FATEL.

La estructura interna de FOETRA está compuesta por una Asamblea General en la que participan todos los afiliados al sindicato; el Plenario de Delegados y la Comisión Administrativa. FOETRA tiene su Comisión Administrativa de 30 miembros con representación de la minoría, electa por voto directo de los afiliados con mandato de 4 años.

Su ámbito de representación está dividido en cuatro zonas en el CABA y tres en Suburbios, en las que la Comisión Administrativa a través de la Secretaría de Organización nombra Coordinadores que interactúan en cada zona con los delegados y Comisiones Internas.

En cuanto a los delegados, en los edificios y tomas de servicio de las áreas de telefonía fija se eligen:

- Un delegado con un mínimo de 10 representados.
- Un delegado adicional con más de 20 y hasta 40 representados.
- Un delegado adicional con más de 40 representados y hasta 80.
- Un delegado adicional con más de 50 representados y hasta 100.
- Con más de 100 representados se eligen CINCO delegados cada 100 representados o fracción de 50.

En cada edificio o toma de servicio los delegados se organizan en Comisión Interna. El mandato de los delegados es de 2 años. Los delegados tienen presencia activa en su ámbito de representación, ante personal de supervisión y de gestión de personal de sus grupos de trabajo.

Por su parte, la Unión del Personal Jerárquico (UPJET) se creó el 25 de agosto de 1958, en medio de un gran conflicto sindical con la empresa ENTel, el Personal Jerárquico que no

tenía representación gremial se agrupó y se representó, se dio sus propias autoridades y cumplió con los requisitos que la ley le exigía.

UPJET, ejerce activamente su representación desde su fundación, tiene convenios colectivos homologados con las empresas TELECOM, TELEFÓNICA y de actividad con COOPERATIVAS y MÓVILES. Tiene cobertura en toda la República Argentina y cuenta con aproximadamente 3000 representados.

La estructura de UPJET está dada por el Estatuto Social, la organización cuenta un órgano ejecutivo de conducción dirigido por el Secretario General, el Consejo Directivo Nacional está conformado por 14 miembros y es responsable de la estrategia sindical. El órgano legislativo es la Asamblea General de Delegados y está conformado por los delegados de Personal. Actualmente UPJET cuenta con aproximadamente 45 delegados distribuidos por todo el país, además el Consejo Directivo tiene Representantes en el Interior del país designados por el Consejo Directivo Nacional. El Consejo Directivo Nacional a propuesta del Secretario General puede crear comisiones para con objetivos específicos, como ser Seguridad e Higiene, Capacitación, etc.

La estructura del CEPETEL es de nivel nacional y está integrada por la Comisión directiva Central, que se compone de 14 miembros titulares que se eligen cada 4 años. Está dividido en cinco seccionales a nivel nacional: la primera es Buenos Aires, tiene cerca del 80% de los afiliados, abarca CABA y GBA. La segunda es la seccional Noroeste, que abarca todas las provincias del Norte, desde Córdoba a Mendoza por el lado oeste y hasta Jujuy por el lado norte. La tercera es el Litoral, que abarca parte de Buenos Aires, Santa Fe, Entre Ríos, Corrientes, Misiones, Chaco y Formosa. La cuarta es la Centro Oeste, que abarca la provincia de Buenos Aires del centro hacia el Sur, es la más chica de todas. La quinta es la seccional Sur que abarca todo lo que resta del país, básicamente la Patagonia. Cada una tiene un Secretario General, un Secretario Administrativo y de Acción Social, un Secretario de Prensa. Y según la cantidad de afiliados puede tener otro vocal más como en el caso de Bs As, que tiene 2 vocales y 2 suplentes.

Todos estos sindicatos se alinean con el peronismo, casi en su totalidad apoyan al nuevo gobierno de Alberto Fernández y si bien existen diferencias, el pasado reciente con las altas tasas de desempleo, inflación y pérdida de derechos, hace que todos pongan su voto de confianza en las medidas que vaya a tomar el nuevo presidente en este sentido.

En FOETRA, la integración mayoritaria de la actual Comisión Administrativa es producto de acuerdos básicos establecidos hace dos décadas, entre sectores encuadrados en la CGT y en la CTA, acordando que el sindicato continuara integrado a la CGT. El Secretario

General Osvaldo Iadarola forma parte del Movimiento de Acción Sindical Argentino (MASA) encuadrado en la CGT, y el Secretario Adjunto Claudio Marín integra la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) de los Trabajadores, como Secretario Gremial.

La UPJET por su parte está afiliado a la Federación de Asociaciones del Personal Jerárquico de la República Argentina, comparte el espacio con la Corriente Federal de Trabajadores y solicitó su adhesión a la CGT.

El Sindicato de CEPETEL no está vinculado con ninguna Central Obrera, estuvo hasta el año 2015 participando con aportes, de manera irregular porque no fue aprobado, en la CTA autónoma. A través de una discusión y resolución del Congreso nacional de representantes se resolvió salir de esa central autónoma, por lo que al momento no están adheridos a ninguna Central Obrera. No participan orgánicamente en ninguna, ni en las dos CTA ni en la CGT. En cambio, sí tienen una participación en una central internacional, la UNI, pero es una participación en una Central Internacional que no tiene demasiada injerencia en la vida diaria ni ejerce presión en los gobiernos o en la Central Obrera ni de las empresas. Participan en la UNI en los congresos cada vez que los convocan.

### *Estructura y dinámica de la negociación colectiva*

El cambio del contexto económico de la post convertibilidad favoreció el desarrollo de la negociación colectiva, especialmente por la intervención del Estado a través de los aumentos de suma fija no remunerativa y de la Convocatoria al Consejo del Salario que estimuló el inicio de las discusiones salariales (Palomino, Trajtenberg, 2007). Sin embargo, la cantidad de acuerdos y convenios se relaciona también con las particulares características del sector y de los actores involucrados.

Gran parte de la dispersión de negociaciones se explica por la desafiliación de FOETRA Bs As y otros sindicatos de la FOEESITRA y por una mayor propensión a la negociación de Telecom contra una mayor reticencia de Telefónica de Argentina.

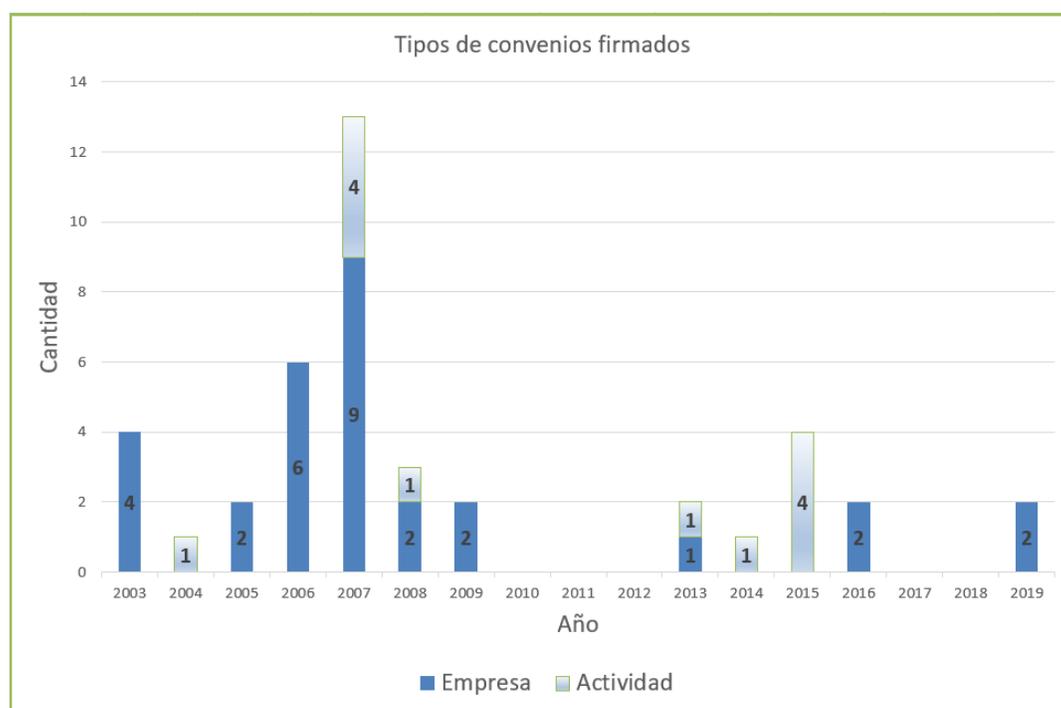
Así, el sector de las telecomunicaciones se caracteriza por una notable expansión de convenios diferenciados por empresa, por sindicatos y por región; esta heterogeneidad se debe no sólo a las diferentes estrategias empresariales referidas antes, sino también por las tendencias contrapuestas dentro de las estructuras gremiales, la Federación de Obreros Especialistas y Empleados de los Servicios de las Telecomunicaciones (FOEESITRA) siempre fue más propensa a la negociación, mientras que la Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL) tiene una propuesta más confrontativa (Senén González y Haidar, 2010).

Algunos autores advierten que si los tradicionales sindicatos telefónicos estuvieran unificados habría una menor cantidad de Convenios Colectivos.

De acuerdo a lo que nos expresó Juliana Califa, responsable de conciliaciones del sector Telecomunicaciones, existen más de 10 convenios colectivos de trabajo, los cuales están divididos entre telefonía fija y telefonía móvil (el sector móvil tiene un CCT marco con las empresas de la actividad móvil, y luego acuerdos por empresa en el marco del CCT de la actividad). Cada gremio (FOETRA, UPEJET, FATEL, FOESSITRA, CEPETEL, FOMMTRA) tiene su CCT con Telefónica y Telecom. De acuerdo con la conciliadora entrevistada, las cláusulas que se negocian con mayor frecuencia son salariales.

Si hacemos un análisis detallado de la cantidad de nuevos convenios firmados en los últimos quince años notamos que suman en total 41 Convenios Colectivos de los cuales solamente 12 Convenios Colectivos son de actividad, mientras que los 29 restantes son por empresa.

*Gráfico 6. Convenios Colectivos de Trabajo Sector Telecomunicaciones 2003-2019*



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTESS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Tabla 2. Descripción de los Convenios Colectivos de Trabajo homologados 2003-2019

AÑO	N° Conv. o Reg.	Estado	CCT anterior	Parte Sindical	Parte Empresaria	Tipo
2003	538/03 E	NUEVO		FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES	TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM S.A.	EMPRESA
2003	547/03 E	RENOV.	201/92	FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2003	567/03 E	RENOV.	201/92	FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM S.A.	EMPRESA
2003	576/03 E	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM S.A.	EMPRESA
2004	373/04	NUEVO		UNION DEL PERSONAL JERARQUICO DE EMPRESAS DE TELCOMUNICACIONES	FEDERACION DE COOPERATIVAS DE TELECOMUNICACIONES	ACTIVIDAD
2005	724/05 E	RENOV.	538/03 E	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO - SI.TRA.TEL.	TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2005	728/05 E	RENOV.	201/92	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIOTELECOM SOCIEDAD ANONIMA	TELECOM SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2006	819/06E	NUEVO		SINDICATO LUJAN DE OBREROS ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES	TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.	EMPRESA

<b>AÑO</b>	<b>N° Conv. o Reg.</b>	<b>Estado</b>	<b>CCT anterior</b>	<b>Parte Sindical</b>	<b>Parte Empresaria</b>	<b>Tipo</b>
2006	820/06E	NUEVO		SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO	TELECOM ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2006	821/06E	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE	TELECOM ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2006	822/06E	NUEVO		SINDICATO LUJAN DE OBREROS ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES	TELECOM ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2006	828/06E	NUEVO		SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO	TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2006	829/06E	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE	TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2007	502/07	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS TELEFONICOS DE ROSARIO	FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS	ACTIVIDAD
2007	503/07	NUEVO		FOETRA	FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS	ACTIVIDAD

AÑO	Nº Conv. o Reg.	Estado	CCT anterior	Parte Sindical	Parte Empresaria	Tipo
2007	504/07	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS TELEFONICOS DE LUJAN	FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS	ACTIVIDAD
2007	505/07	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS TELEFONICOS DE SANTA FE	FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS	ACTIVIDAD
2007	866/07 E	NUEVO		F.O.E.T.R.A. SINDICATO BUENOS AIRES	EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2007	878/07	NUEVO		SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO	TELEFONICA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2007	906/07 E	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS TELEFONICOS DE TUCUMAN	TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2007	910/07 E	NUEVO		FOETRA	RED NET GROUP S.A.	EMPRESA
2007	910/07 E	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	RED NET GROUP SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2007	912/07 E	NUEVO		FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA - SINDICATO BUENOS AIRES	ALPHA 2000 SOLUCIONES INFORMATICAS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	EMPRESA
2007	917/07 E	NUEVO		SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE TUCUMAN	TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2007	931/07 E	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	ANYLINK ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2007	933/07E	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	NKR SOLUTION SRL	EMPRESA

AÑO	N° Conv. o Reg.	Estado	CCT anterior	Parte Sindical	Parte Empresaria	Tipo
2008	530/08	NUEVO		SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO	FEDERACION DE COOPERATIVAS DE TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA LIMITADA	ACTIVIDAD
2008	1010/08 E	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	ARSAT SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2008	956/08 E	NUEVO		FOETRA BS AS	CONVERGIA ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2009	1051/09 E	NUEVO		FOETRA BUENOS AIRES	RADIO TAXI PORTEÑO	EMPRESA
2009	1056/09 E	NUEVO		FOETRA BUENOS AIRES	ANURA S.A.	EMPRESA
2013	1308/13 "E"	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES	BT LATAM ARGENTINA S.A.	EMPRESA
2013	676/13	NUEVO		FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES C/	SNASAT S.A, FEDERACION DE COOPERATIVAS DEL SERVICIO TELEFONICO DE LA ZONA SUR LIMITADA, TELECOM PERSONAL S.A, NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA SERL Y TELEFONICA MOVILES ARGENTINA S.A.	ACTIVIDAD
2014	688/2014	NUEVO		ASOCIACION DE TRABAJADORES DE CENTROS DE CONTACTO Y AFINES	CAMARA ARGENTINA DE CENTROS DE CONTACTO	ACTIVIDAD
2015	712/15	NUEVO		FOESITRA	EMPRESAS DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
2015	713/15	NUEVO		FATEL	EMPRESAS DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
2015	714/15	NUEVO		UPJET	EMPRESAS DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
2015	715/15	NUEVO		FOPSTTA	EMPRESAS DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
2016	1507/16 E	NUEVO		FOEESITRA	AR SAT	EMPRESA
2016	1540/16 E	NUEVO		FATEL	ARSAT	EMPRESA

AÑO	Nº Conv. o Reg.	Estado	CCT anterior	Parte Sindical	Parte Empresaria	Tipo
2019	CONVENIO	NUEVO		F.O.E.T.R.A. SINDICATO BUENOS AIRES	EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA	EMPRESA
2019	CONVENIO	NUEVO		FATEL	ARSAT	EMPRESA

Elaboración propia en base a datos del MTESS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> A los fines de este trabajo definimos no incluir en la descripción los convenios firmados por FAECyS y la UOCRA. También estamos dejando de lado los CCT firmados por el Sindicato Argentino de Televisión.

Es importante tener en cuenta que los convenios por empresa tienen menores niveles de cobertura que los negociados a nivel de actividad.

Hicimos un análisis de los contenidos de los acuerdos referidos a las transformaciones organizacionales y tecnológicas y a las instancias de capacitación. Tomamos una muestra de los últimos seis años con las empresas y sindicatos más representativos del sector. Estos son: Telefónica y Telecom, la parte empresaria, y FOETRA, CEPETEL, FOESITRA y UPJET la parte sindical.

A continuación, se realiza un cuadro con los principales contenidos negociados en la etapa de análisis.

*Tabla 3. El contenido de los acuerdos homologados 2019*

AÑO 2019		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
Telecom Arg. Telefónica de Arg.	UPJET FOETRA FOESITRA CEPETEL	<p>ACTA ACUERDO JULIO 2018; ADICIONAL FUNCION CRITICA; ADICIONAL POSICIONAMIENTO; ANTIGUEDAD; APORTE EMPRESARIO; BECAS; BENEF GUARDERIA; <b>CAPACITACION</b> POR HORA; COMPENSACION ESCOLARIDAD; DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; ESCALA SALARIAL; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO SALARIAL; PLUS PROF; SEPELIO; TARIFA TELEFONICA; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ESCALA SALARIAL; ESCALA SALARIAL: ADICIONALES; INCREMENTO DE LA SUMA PARA CONMEMORAR EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; INCREMENTO SALARIAL; PAZ SOCIAL; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL JERARQUIZACION; CLAUSULA DE PAZ SOCIAL; CLAUSULA DE REVISION; CONTRIBUCION EMPRESARIA AL SINDICATO; CONTRIBUCION SOLIDARIA; CONTRIBUCION Y APORTE EMPRESARIO A LA OBRA SOCIAL; DIA DEL TRABAJADORE TELEFONICO (18/03); ESCALA SALARIAL; INCREMENTO SALARIAL</p> <p>ADICIONAL PLUS POR JORNADA DESPLAZADA</p> <p>ADICIONAL POSICIONAMIENTO; CAMBIAN BASE DE CALCULO DE ALGUNOS RUBROS; CLAUSULA DE REVISION; CONTRIBUCION EMPRESARIA; DIA DEL TRABAJADORE TELEFONICO (18/03); ESCALA SALARIAL; INCREMENTO SALARIAL</p>

AÑO 2019		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>ADICIONALES A PARTIR DEL 1/4/2017</p> <p>APLICACION RETROACTIVA; CREACION DEL ADICIONAL "ART. 9 ACTA 02/08/17"</p> <p>ASIGNACION TAREAS ASOCIADAS A LA PRIMERA LINEA DE ATENCION, EN FORMA ADICIONAL A LAS TAREAS QUE YA VIENEN REALIZANDO AL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LOS CENTROS DE GESTION COMERCIALES ESPECIALIZADA DE CLIENTES</p> <p>BONUS PAGO ANUAL POR LOGRO DE OBJETIVOS</p> <p><b>CAPACITACION</b> DEL PERSONAL; CLAUSULA DE REVISION; IMPLEMENTACION DEL PLAN DE PREVENCION Y CALIDAD; INCENTIVO COLECTIVO POR UNIDADES INSTALADAS</p> <p><b>CAPACITACION</b> DEL PERSONAL; CREACION DE UN NUEVO GRUPO LABORAL; DESCRIPCION DE FUNCIONES</p> <p><b>CAPACITACION</b> DEL PERSONAL; CREACION DE UNA COMISION GREMIO EMPRESA; CREAR FUNCIONES DIFERENCIALES DENTRO DE LAS TAREAS QUE ACTUALMENTE FORMAN PARTE DEL SECTOR MANTENIMIENTO AMBA; INCORPORACION DE TAREAS A LOS TRABAJADORES QUE DESARROLLAN SUS FUNCIONES EN EL SECTOR DENOMINADO MANTENIMIENTO AMBA PERTENECIENTES AL AREA OPERACION DE RED</p> <p>COMISION GREMIO EMPRESA; PLUS POR ROTACION</p> <p>COMPLEMENTO POSICIONAMIENTO</p> <p>CONCURSOS Y CONVOCATORIAS SEGUN CRITERIOS PAUTADOS</p> <p>FUNCIONES DEL GRUPO LABORAL OPERACION DE RED</p> <p>GRATIFICACION POR EL DIA DEL EX-COMBATIENTE DE MALVINAS</p> <p>INCORPORACION DE TAREAS A LA ESPECIALIDAD PRESURIZACION</p> <p>INCORPORACION DE UN NUEVO GRUPO LABORAL DENOMINADO EJECUTIVO CLIENTES PYMES AL CCT 201/92</p> <p>INCORPORACION NUEVA CATEGORIA</p> <p>INCREMENTO del ADICIONAL ZONA DESFAVORABLE</p> <p>INCREMENTO Y PRORROGA DE ADICIONAL STI</p>

AÑO 2019		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>JORNADA DE TRABAJO; PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES EN EL SECTOR FVD PASARA A DESARROLLAR LAS FUNCIONES DEL GRUPO LABORAL EJECUTIVO CLIENTES PYMES</p> <p>MOD DEL ART 55 DEL CCT 201/92: COMPENSACION MENSUAL POR ZONA DESFAVORABLE</p> <p>MODIFICACION DEL ART 58 DEL CCT N° 172/91: ADICIONAL ZONA DESFAVORABLE; VIATICOS ZONA DESFAVORABLE</p> <p>SUMA UNICA DE CARACTER REMUNERATIVA -DIA DEL VETERANO Y LOS CAIDOS EN LA GUERRA DE MALVINAS-</p> <p>SUMA UNICA DE CARACTER REMUNERATIVO PARA CADA CATEGORIA CONVENCIONAL CON MOTIVO DE CONMEMORAR EL DIA DEL VETERANO Y LOS CAIDOS EN LA GUERRA DE MALVINAS</p>

Tabla 4. El contenido de los acuerdos homologados 2018

AÑO 2018		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
Telecom Arg.	FOETRA CEPETEL	<p>ADICIONAL ESPECIAL; CATEGORIAS; ESCALAS SALARIALES; INGRESOS; JORNADA DE TRABAJO: HORAS EXTRAORDINARIAS; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL JULIO 2017; APORTES Y CONTRIBUCIONES; DIA DEL TELEFONICO; ESCALA SALARIAL; HORAS EXTRAS; INCREMENTO SALARIAL; JORNADA DESPLAZADA; PAZ SOCIAL; PLUS POR PROFESIONALIZACION; PLUS VACACIONAL; PRODUCTIVIDAD; SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO CON CONVERSION A PARTIR DEL 1/1/2018; ZONA DESFAVORABLE</p> <p>ADICIONAL MENSUAL EQUIVALENTE AL 10% DE LAS SUMAS REMUNERATIVAS FIJAS DEL SALARIOS CONFORMADO A AQUEL QUE TRABAJARE UN SABADO EN EL MES Y DEL 20% A AQUEL QUE TRABAJARE DOS SABADOS AL MES; APLICACION RETROACTIVA</p> <p>EL 60% DE LAS SUMAS ACORDADAS CON CARACTER NO REMUNERATIVO EN LAS CLAUSULAS PRIMERA Y SEGUNDA DEL ACUERDO PARITARIO FIRMADO EL 02/08/17 SERAN TENIDAS EN CUENTA PARA EL CALCULO DEL RUBRO PLUS POR JORNADA DESPLAZADA</p>

Tabla 5. El contenido de los acuerdos homologados 2017

AÑO 2017		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
Telecom Arg. Telefónica de Arg.	UPJET FOETRA FOEESITRA CEPETEL	<p>1 IDIOMA; 2 IDIOMAS; ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL FUNCION CRITICA; ANTIGUEDAD; APORTES Y CONTRIBUCIONES; AUTOMOTOR FUNCION ADICIONAL; BECAS; BENEF. GUARDERIA; CAPACITACION; COMP. ESCOLARIDAD; CONTRIBUCION A FAVOR DE LA FEDERACION; DIA DEL TELEFONICO; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; FALLA DE CAJA; PLUS COMIDA; SEPELIO; SUMA NO REMUNERATIVA DEL 14,5% A PARTIR DEL 1/7/2017 SOBRE LA ESCALA VIGENTE AL 30/6/2017 LA QUE PASARA A SER REMUNERATIVA A PARTIR DEL 1/1/2018; SUMA NO REMUNERATIVA DEL 5,5% A PARTIR DEL 1/7/2017 SOBRE LA ESCALA VIGENTE AL 30/6/2017 LA QUE PASARA A SER REMUNERATIVA A PARTIR DEL 1/4/2018; UNIDADES ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>A PARTIR DEL 01/01/2018 EL MONTO CORRESPONDIENTE AL CONCEPTO ACUERDO 30/06/15 SERA ADICIONADO Y SUBSUMIDO AL RUBRO ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL ESPECIAL; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; INCREMENTAR A PARTIR DEL AÑO 2019 EN \$ 5000 EL VALOR DE LA SUMA PREVISTA PARA CONMEMORAR EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO QUE SE ABONARA DURANTE EL MES DE ENERO DE 2019; INCREMENTAR EN \$10000 LA SUMA PREVISTA PARA EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO A ABONARSE EN EL MES DE ENERO DE 2018; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO EQUIVALENTE AL 14,5% DEL SALARIO NETO VIGENTE AL 30/06/2017 QUE PASARA A ABONARSE COMO REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/01/2018; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO PARA LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2018 EQUIVALENTE AL 5,5% DEL SALARIO NETO VIGENTE AL 30/06/2017 PASANDO A SER REMUNERATIVA A PARTIR DEL 01/04/2018; VIATICOS</p> <p>ACTUALIZAR LOS VALORES DE LOS VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ANTIGUEDAD; ADICIONAL FUNCION CRITICA; ADICIONAL JULIO 207; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; CONTRIBUCION A FAVOR DEL SINDICATO; CONTRIBUCION SOLIDARIA; ESCALA SALARIAL; FALLA DE CAJA; GUARDERIA; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO DEL RUBRO ADICIONAL JERARQUIZACION; INCREMENTO DEL VALOR DE LA SUMA PREVISTA PARA CONMEMORAR EL 18 DE MARZO EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; OBRA SOCIAL; PAZ SOCIAL; PERSONAL A CARGO; PRODUCTIVIDAD; SEPELIO; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO EQUIVALENTE AL 14.5% ENTRE LOS MESES DE JULIO Y DICIEMBRE DE 2017, PASANDO A SER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/01/2018. EL 60% INTEGRARA EL SALARIO BASICO Y EL 40% ADICIONAL ESPECIAL; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO EQUIVALENTE AL 5.5% ENTRE LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE</p>

AÑO 2017		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>2018, PASANDO A SER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/04/2018. EL 60% INTEGRARA EL SALARIOS BASICO Y EL 40% ADICIONAL ESPECIAL; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ANTIGUEDAD; ADICIONAL POSICIONAMIENTO; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; CONTRIBUCION A FAVOR DE LA ENTIDAD GREMIAL; CONTRIBUCION SOLIDARIA; ESCALA SALARIAL; GUARDERIA; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO DEL VALOR DE LA SUMA PREVISTA PARA CONMEMORAR EL 18 DE MARZO EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; LIDERAZGO TEMPORAL; OBRA SOCIAL; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO EQUIVALENTE AL 14.5% ENTRE LOS MESES DE JULIO DE 2017 Y DICIEMBRE DE 2017, PASANDO A SER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/01/2018. EL 60% INTEGRARA EL SALARIO BASICO Y EL 40% ADICIONAL JERARQUIZACION; SUMA DE CARACTER NO REMUNERATIVO EQUIVALENTE AL 5.5% ENTRE LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2018, PASANDO A SER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/04/2018. EL 60% INTEGRARA EL SALARIOS BASICO Y EL 40% ADICIONAL JERARQUIZACION; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; DOTACION CONSTANTE; ESCALA SALARIAL; JORNADA DE TRABAJO: JORNADA DE 30 HORAS SEMANALES, DESCANSO COMPENSATORIO; NUEVAS CATEGORIAS; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ESCALAS SALARIALES; INGRESOS; JORNADA DE TRABAJO: 30 HORAS SEMANALES, DESCANSO, TURNOS, HORAS EXTRAS; NUEVAS CATEGORIAS; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL POSICIONAMIENTO</p> <p>ALMUERZO; ALOJAMIENTO; CENA; DESAYUNO; GASTOS MENORES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES A PARTIR EL 01/07/2016</p> <p>ANTIGUEDAD; PLUS POR JORNADA DESPLAZADA; VIATICO DIARIO; ZONA DE TURISMO; ZONA DESFAVORABLE</p> <p>CONFORMAR UNA COMISION EMPRESA-GREMIO; LA EMPRESA SE COMPROMETE A FACILITAR EL MEDIO DE TRANSPORTE A LOS EMPLEADOS QUE CUMPLAN JORNADA LABORAL HASTA LAS 23 HS ENTRE EL EDIFICIO PIEDRAS Y EL EDIFICIO REPUBLICA; REALIZAR LA OBRA DE REMODELACION DEL PISO 16 DEL EDIFICIO REPUBLICA EN UN PLAZO DE 180 DIAS; TRASLADAR AL PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES EN EL PISO 16 AL EDIFICIO PIEDRAS</p>

AÑO 2017		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>DESCANSO SEMANAL; TRABAJO EN SABADO PLUS</p> <p>INCREMENTO EN EL VALOR DE LA COMPENSACION NO REMUNERATIVA CONVENCIONAL POR GUARDERIA</p> <p>JORNADA DE TRABAJO: 6.30 Y 7 HS. SEGUN CORRESPONDA AL GRUPO LABORAL, JORNADA NOCTURNA, HORAS EXTRAS</p> <p>VALOR DEL CONCEPTO PLUS GUARDERIA A PARTIR DEL 01/01/16</p>

Tabla 6. El contenido de los acuerdos homologados 2016

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
<p>Telecom Arg. Teléfono de Arg.</p>	<p>UPJET FOETRA FOEESITRA CEPETEL</p>	<p>A PARTIR DEL 01/04/2017 LA SUMA PACTADA PASARA A ABONARSE COMO REMUNERATIVA; ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL JERARQUIZACION; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; CON FECHA 12/08/2016 SE ABONARA EN CARACTER DE ANTICIPO EL RETROACTIVO DEL MES DE JULIO; CONTRIBUCION A FAVOR DEL SINDICATO Y CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL; CONTRIBUCION SOLIDARIA; DESAYUNO, ALMUERZO, CENA; ESCALA SALARIAL; GASTOS MENORES; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER NO REMUNERATIVO A SER ABONADA EL DIA 06/01/2017; GUARDIA ESPECIAL; LIDERAZGO TEMPORAL; PAZ SOCIAL; PLUS POR GUARDERIA; PRODUCTIVIDAD; SUMA EQUIVALENTE AL 30% DEL SALARIO NETO VIGENTE AL 30/06/2016 ENTRE LOS MESES DE JULIO 2016 Y ENERO DE 2017 Y SE LE ADICIONARA UN 5% EN LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2017; TURNO ESPECIAL</p> <p>ABSORBIDOS HASTA SU CONCURRENCIA; LAS SUMAS DEL ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL "DIFERENCIA ENCUADRE" QUE SUPEREN LOS \$2000 SE LIQUIDARAN A PARTIR DEL MES DE OCTUBRE DE 2012</p> <p>ABSORBIDOS HASTA SU CONCURRENCIA; LAS SUMAS DEL ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL "DIFERENCIA ENCUADRE" QUE SUPEREN LOS \$2000 SE LIQUIDARAN A PARTIR DEL MES DE OCTUBRE DE 2012</p> <p>ACTA DE <b>CAPACITACION</b>: PLAN DE FORMACION</p> <p>ACUERDO SEP-15; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA Y</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>S/GRATIFICACION EXTRAORDINARIA; GUARDERIA; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/9/2015 A PARTIR DEL 1/1/2016 EL 80% DE LOS MONTOS ESTABLECIDOS SE INCORPORARÁN AL SUELDO BASICO.; PAZ SOCIAL; PLUS POR PROFESIONALIDAD; TURNOS ESPECIALES</p> <p>ADICIONAL ANTIGUEDAD; ADICIONAL <b>CAPACITACION</b>; ADICIONAL GUARDIA ESPECIAL; COMPENSACION BECAS; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/1/2016 QUE INCLUYE EL 20 % REMANENTE; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/9/2105, EL 80 % SE INCORPORARA AL SUELDO BASICO A PARTIR DEL 1/1/2016; PAZ SOCIAL; PLUS POR GUARDERIA; PLUS POR PROFESIONALIZACION; SUMA EXTRAORDINARIA REMUNERATIVA POR UNICA VEZ; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL A PARTIR DEL 01/01/2016; ADICIONAL POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO PARA LAS NUEVAS CATEGORIAS QUE SE DEPOSITARA EN EL MES DE MARZO DE 2016; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; ANTICIPO A CUENTA DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2016 A ABONARSE CON LA LIQUIDACION DEL MES DE AGOSTO 2015 Y DEL MES DE NOVIEMBRE 2015; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALAS SALARIALES; INCREMENTOS DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/07/2015 Y DEL 01/01/2016; SUMA UNICA DE CARACTER REMUNERATIVA CON MOTIVO DEL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL FUNCION CRITICA; ADICIONAL IDIOMA; ADICIONAL POR ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMIDA; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA -CAJEROS-; FALLA DE CAJA -OTROS-; GASTOS DE SEPELIO; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO -GRATIFICACION UNICA VEZ Y SAC S/GRATIFICACION UNICA VEZ-; LA EMPRESA ABONARA EN CARACTER DE ANTICIPO EL RETROACTIVO DEL MES DE JULIO POR APLICACION DE LO PACTADO EN LA CLAUSULA PRIMERO DEL PRESENTE ACUERDO; PAZ SOCIAL; PLUS POR GUARDERIA; REINTEGRO DE SALARIOS DESCONTADOS; SUMA DE CARACTER REMUNERATIVO -DIA DEL TELEFONICO Y SAC S/DIA DEL TELEFONICO-; SUMA NO REMUNERATIVA EQUIVALENTE AL 30% DEL SALARIO NETO DE CADA CATEGORIA A PARTIR DEL 01/07/2016, QUE SE ABONARA BAJO LA VOZ -ACUERDO JULIO 2016- EN LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2017 SE LE ADICIONARA UN 5%, SERAN</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>REMUNERATIVOS A PARTIR DEL 01/04/2017; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL JERARQUIZACION; ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL COMO CONSECUENCIA DEL REENCUADRAMIENTO QUE VERIFIQUE UNA DIFERENCIA SALARIAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR; COMISION PARITARIA; CREACION DE NUEVAS CATEGORIAS A PARTIR DEL 01/01/2012; ESCALAS SALARIALES; OBRA SOCIAL; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL POR <b>CAPACITACION</b>; ADICIONAL POR IDIOMA; ANTIGUEDAD; AUTOMOTOR FUNCION ADICIONAL; BECAS; BENEFICIO GUARDERIA; COMPENSACION ESCOLARIDAD; ESCALA SALARIAL; FALLA DE CAJA -CAJEROS-; FALLA DE CAJA -OTROS-; FUNCION CRITICA; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO; LA EMPRESA ABONARA EN CARACTER DE ANTICIPO EL RETROACTIVO DEL MES DE JULIO; PAZ SOCIAL; PLUS COMIDA; SUMA BAJO LA VOZ -ACUERDO JULIO 2016- 30% A PARTIR DEL 01/07/2016, SE ADICIONA UN 5% A PARTIR DE LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2017 SOBRE EL SALARIO CONFORMADO NETO PROMEDIO DE CADA CATEGORIA SEGUN LA ESCALA VIGENTE AL 30/06/2016, PASARA A ABONARSE COMO REMUNERATIVA A PARTIR DEL 01/04/2017; SUMA DE CARACTER REMUNERATIVO -DIA DEL TELEFONICO Y SAC S/GRATIFICACION-; TARIFA TELEFONICA; UNIDADES ESPECIALES; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; CREACION DE NUEVAS CATEGORIAS LABORALES; CREAR UNA COMISION GREMIO-EMPRESA; ESCALA SALARIAL; INCORPORAR LAS ESPECIALIDADES REGISTRO Y ASIGNACION, PERMISOS Y REPRESENTACION TECNICA; JORNDA DE TRABAJO DE 40 HORAS SEMANALES, CON 30 MINUTOS DE REFRIGERIO; PLAN DE CARRERAS ESPECIFICO PARA LOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN SUS FUNCIONES EN EL DENOMINADO GRUPO PROYECTOS Y OBRAS; PROMOCIONES PARA EL PERSONAL</p> <p>ADICIONAL FUNCION CRITICA</p> <p>ADICIONAL FUNCION CRITICA A PARTIR DEL 01/09/2015; PERSONAL TORRERO</p> <p>ADICIONAL FUNCION CRITICA PARA EL PERSONAL QUE REALIZA FUNCIONES DE TORRERO; COMISION EMPRESA-GRAMIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD; TORRERO</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>ADICIONAL FUNCION CRITICA; ADICIONAL JERARQUICO; ANTICIPO RETROACTIVO; ANTIGUEDAD; BECAS; BENEFICIO GUARDERIA; <b>CAPACITACION</b> (POR HORA); COMISION PERMANENTE DE SEGUIMIENTO; CONTRIBUCION CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL SOBRE LAS SUMAS NO REMUNERATIVAS; CONTRIBUCION SOLIDARIA; CONTRIBUCIONES A FAVOR DEL SINDICATO, SOBRE LAS SUMAS NO REMUNERATIVAS, A PARTIR DEL 01/01/2017; DIA DEL TELEFONICO; EL 60% DE LAS SUMAS ACORDADAS CON CARACTER NO REMUNERATIVO, SERAN TENIDAS EN CUENTA PARA EL CALCULO DE LOS RUBROS "PRODUCTIVIDAD" Y "TURNO ESPECIAL"; ESCALA SALARIAL; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO DEL RUBRO "RESIDUAL ADICIONAL JERARQUICO"; INCREMENTO SALARIAL DEL 30% NO REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/07/2016, A DICHA SUMA SE LE ADICIONARA UN 5% NO REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/02/2017, AMBAS SOBRE LA ESCALA VIGENTE AL 30/06/2016; LAS SUMAS PACTADAS PASARAN A ABONARSE COMO REMUNERATIVAS A PARTIR DEL 01/04/2017: EL 60% DE DICHA SUMA REMUNERATIVA PASARA A INTEGRAR EL SALARIO BASICO CONVENCIONAL Y EL 40% RESTANTE SE ADICIONARA A LOS MONTOS DEL "ADICIONAL ESPECIAL"; PAZ SOCIAL; PERSONAL A CARGO; SAC SOBRE DIA DEL TELEFONICO; SAC SOBRE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO; SOBRE LAS SUMAS ACORDADAS CON CARACTER NO REMUNERATIVO, SE ABONARAN EL CORRESPONDIENTE SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO, PLUS VACACIONAL, HORAS EXTRAS Y ZONA DESFAVORABLE; TARIFA TELEFONICA; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL POR GUARDERIA</p> <p>ADICIONAL POSICIONAMIENTO</p> <p>ADICIONAL POSICIONAMIENTO; COMPLEMENTO POSICIONAMIENTO</p> <p>ALMUERZO; ALOJAMIENTO; BONIFICACION POR ANTIGUEDAD; CENA; DESAYUNO; GASTOS MENORES; PAGO EXTRAORDINARIO DE CARACTER REMUNERATIVO; SUMA REMUNERATIVA MARZO 2016; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES; ZONA DESFAVORABLE; ZONAS DE TURISMO</p> <p>ALOJAMIENTO; ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCIONAL ADICIONAL; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMIDA; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; CONTRIBUCION CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL; CONTRIBUCIONES A FAVOR DEL SINDICATO; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALAS SALARIALES; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA; GASTOS MENORES; IDIOMA; LA EMPRESA ABONARA CON FECHA 12/08/2016 EN CARACTER DE</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>ANTICIPO EL RETROACTIVO DEL MES DE JULIO; PAZ SOCIAL; SE ADICIONARA UN 5% DEL SALARIO NETO SOBRE LA ESCALA VIGENTE AL 30/06/2016 ENTRE LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2017; SUMA EQUIVALENTE AL 30% DEL SALARIO NETO VIGENTE AL 30/06/2016 ENTRE LOS MESES DE JULIO 2016 Y ENERO DE 2017; UNIDADES ESPECIALES</p> <p>ANTIGUEDAD; ESCALA SALARIAL; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ DE CARACTER REMUNERATIVO; GUARDIA ESPECIAL; JORNADA DISCONTINUA; PLUS PROF.; SUMA BAJO LA VOZ - ACUERDO JULIO 2016- 30% A PARTIR DEL 01/07/2016, SE ADICIONA UN 5% A PARTIR DE LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2017 SOBRE EL SALARIO CONFORMADO NETO PROMEDIO DE CADA CATEGORIA SEGUN LA ESCALA VIGENTE AL 30/06/2016, PASARA A ABONARSE COMO REMUNERATIVA A PARTIR DEL 01/04/2017; SUMA DE CARACTER REMUNERATIVO -DIA DEL TELEFONICO Y SAC S/GRATIFICACION-; TARIFA TELEFONICA; VIATICOS</p> <p>APORTE EXTRAORDINARIO A FOESITRA EL QUE TENDRA COMO FIN LA REALIZACION INTENSIVA DE ACTIVIDADES DE <b>CAPACITACION</b>; PLANES DE <b>CAPACITACION</b></p> <p>COMPLEMENTO POSICIONAMIENTO; PROMOCIONES DE CATEGORIA 4 A 5</p> <p>ESQUEMA DE MEJORA PARA EL PAGO DE LA ZONA DESFAVORABLE</p> <p>ESTABLECER EL VALOR DEL ADICIONAL POR GUARDERIA</p> <p>ESTABLECER LAS CIRCUNSTANCIAS A PARTIR DE LAS CUALES SE APLICARÁ EL CONCEPTO ADICIONAL POSICIONAMIENTO</p> <p>GUARDIAS EN DISPONIBILIDAD; HORAS EXTRAORDINARIAS</p> <p>IMPLEMENTAR A PARTIR DEL 01/11/2015 LOS SISTEMAS DE DENOMINACION DE TODOS LOS PUESTOS INDICADOS EN LOS GRUPOS LABORALES DEL ACUERDO DEL 07/05/2013 Y COMPLEMENTARIAS; REEMPLAZAR LA DENOMINACION DEL PUESTO LABORAL OFICIAL ESPECIALIZADO POR EL DEL OFICIAL MAESTRO</p> <p>IMPLEMENTAR LA HERRAMIENTA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO AL RESTO DE LOS EMPLEADOS QUE REALICEN TAREAS DEL GRUPO LABORAL POST VENTA EN LOS REPARTIDORES; PROCESO DE <b>CAPACITACION</b></p> <p>INCORPORAR EL ART. 19 BIS AL CCT 547/03 E - TRABAJO EN SABADO</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>INCORPORAR UN ADICIONAL MENSUAL DE CARACTER REMUNERATIVO PARA EL PERSONAL QUE REALICE LAS FUNCIONES DE TORRERO</p> <p>INCREMENTO DE LA BONIFICACION POR ANTIGUEDAD A PARTIR DEL 01/01/16; INCREMENTO DE LOS VALORES CORRESPONDIENTES A LOS VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES A PARTIR DEL 01/01/16; LICENCIAS ESPECIALES POR: DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; SUMA REMUNERATIVA EN CONCEPTO DE PAGO POR EL DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO</p> <p>INCREMENTO DE LA COMPENSACION POR GUARDERIA A PARTIR DEL MES DE JULIO DE 2014; INCREMENTO DEL CONCEPTO LIDERAZGO TEMPORAL A PARTIR DEL MES DE JULIO DE 2014</p> <p>INCREMENTO DEL VALOR DE LA COMPENSACION NO REMUNERATIVA CONVENCIONAL POR GUARDERIA</p> <p>JORNADA DE TRABAJO: HORAS EXTRAORDINARIAS, GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD</p> <p>LOS INCENTIVOS A LA PRODUCCION O COMISIONES FORMARAN PARTE DEL SUELDO ASIGNADO A PARTIR DEL 01/04/2016</p> <p>MODIFICACION DEL ARTICULO N° 69 DEL REGIMEN DE VACACIONES - PLAZOS CORRESPONDIENTE AL CCT N° 547/03 E</p> <p>MODIFICAR A PARTIR DEL 01/01/2015 EL ARTICULO 21 DEL CCT 257/97 E</p> <p>MODIFICAR EL ART. 71 DEL CCT 567/03 E - VACACIONES</p> <p>PAUTAS DE APLICACION DE LOS CONCEPTOS COMPLEMENTO POSICIONAMIENTO Y ADICIONAL POSICIONAMIENTO</p> <p>PLUS GUARDERIA O GUARDERIAS PROPIAS</p> <p>PLUS GUARDERIAS</p> <p>POLITICAS DE INGRESO A LA COMPAÑIA</p> <p>PRORROGAR EL PERIODO DE TRANSICION DEL PLAN DE CARRERAS ACORDADO EN EL PUNTO E DEL ANEXO DEL ACTA DE FECHA 23 DE SEPTIEMBRE DE 2011; TELEGESTION Y PLAN DE CARRERAS ATC</p> <p>REEMPLAZA EL ART. 66 DEL CCT 567/03 "E": GATOS DE SEPELIO</p>

AÑO 2016		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>REEMPLAZAR EL ARTICULO 80 DEL CCT N° 547/03 E -LICENCIA POR ENFERMEDAD INculpABLE. PROCEDIMIENTOS-</p> <p>SUMA MARZO 2016 REMUNERATIVA A PAGARSE EN DOS MESES, LA PRIMERA CON LOS HABERES DE AGOSTO DE 2015 Y LA SEGUNDA CON LOS HABERES DEL MES DE NOVIEMBRE 2015</p> <p>SUMA UNICA DE CARACTER REMUNERATIVA -DIA DEL VETERANO Y LOS CAIDOS EN LA GUERRA DE MALVINAS-</p> <p>SUMA UNICA DE CARACTER REMUNERATIVO PARA CADA CATEGORIA CONVENCIONAL CON MOTIVO DE CONMEMORAR EL DIA DEL VETERANO Y LOS CAIDOS EN LA GUERRA DE MALVINAS</p>

Tabla 7. El contenido de los acuerdos homologados 2015

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
<p>Telecom Arg. Telecom Personal Teléfono de Arg.</p>	<p>UPJET FOETRA FOEESITRA CEPETEL</p>	<p>A PARTIR DEL 01/01/2016 EL 80% DE LOS MONTOS SE INCORPORARAN LOS SALARIOS BASICOS DE CADA CATEGORIA; ADICIONAL ESPECIAL; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; CONTRIBUCION SOLIDARIA; DISPONIBILIDAD; EL REMANENTE DEL RUBRO RESIDUAL ADICIONAL JERARQUIZACION SERA INCREMENTADO EN UN 20% EN EL MES DE JULIO DE 2015 Y EN UN 7,8% EN EL MES DE ENERO DE 2016; ESCALAS SALARIALES; FALLA DE CAJA CAJERO; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/01/2016; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/07/2015; MENORES; TARIFA TELEFONICA; TURNOS ESPECIALES; VIATICO DESAYUNO ALMUERZO CENA; VIATICOS; VIATICOS ALOJAMIENTO</p> <p>A PARTIR DEL 01/01/2016 EL 80% DE LOS MONTOS SE INCORPORARÁN LOS SALARIOS BASICOS DE CADA CATEGORIA; BONIFICACION ESPECIAL GRADO 4; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; COMPENSACION VIATICOS; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/07/2015 Y DEL 01/01/2016; PAZ SOCIAL; SALARIOS BASICOS</p> <p>A PARTIR DEL 01/03/2015 EL GRUPO LABORAL 3, ASISTENCIA TECNICA, SERA REEMPLAZADO POR TRES GRUPOS LABORALES; GRUPO LABORAL: CABLES; GRUPO LABORAL: MOVIL OPERACIONES TECNICAS; GRUPO LABORAL: POST VENTA; LICENCIA POR VACACIONES; PLAN DE <b>CAPACITACION</b></p> <p>ABSORCION HASTA SU CONCURRENCIA; ADICIONAL POSICIONAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES MENCIONADOS;</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>INCORPORACION AL CCT 172/91 E DE TRABAJADORES CUYA NOMINA Y CATEGORIA SE ADJUNTA</p> <p>ACTA JULIO 2010; ADICIONAL ESPECIAL; ALMUERZO; ALOJAMIENTO; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; CENA; COMP. SUMA REMUNERATIVA IC; CONTRIBUCION SOLIDARIA; DESAYUNO; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; GASTOS MENORES; IMPORTE ACTA 12/05; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO EN DOS TRAMOS: A PARTIR DEL 1/7/2014 Y DEL 1/1/2015; INCREMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; INCREMENTO DE LOS ADICIONALES CONVENCIONALES; INCREMENTO EN EL RESIDUAL ADICIONAL JERARQUIZACION; JORNADA LABORAL: POR TURNOS; PAZ SOCIAL; SUMA REMUNERATIVA IC; TURNO ESPECIAL; VIATICOS 9/2003</p> <p>ADICIONAL 1/2 IDIOMAS; ADICIONAL <b>CAPACITACION</b>; ADICIONAL COMIDA; ADICIONAL UNIDADES ESPECIALES; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; DEJAR SIN EFECTO EL DESCUENTO ACORDADO EN ACTA DEL 17/06/2013 Y PRORROGADO POR ACTA DEL 20/02/2014; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; FALLA DE CAJA; INCREMENTAR EN LA SUMA DE \$ 395 EL VALOR DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/1/2015; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/7/2014, INCORPORANDOSE AL SUELDO BASICO A PARTIR DEL 1/1/2015; PAZ SOCIAL</p> <p>ADICIONAL 1/2 IDIOMAS; ADICIONAL <b>CAPACITACION</b>; ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL UNIDADES ESPECIALES; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; ANTIGUEDAD; BECAS; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; COMPOSICION DEL NUEVO VALOR DE REFERENCIA; ESCALA SALARIAL; FALLA DE CAJA; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/1/2016, QUE INCLUYE EL 20 % REMANENTE; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/7/2015, A PARTIR DEL 1/1/2016 EL 80 % DE LOS MONTOS ESTABLECIDOS SE INCORPORARA A LOS SALARIOS BASICOS, EL REMANENTE 20 % CONTINUARA LIQUIDANDOSE BAJO EL CONCEPTO "ACUERDO 30-6-15"; PAZ SOCIAL</p> <p>ADICIONAL COMIDA; ADICIONAL DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ADICIONAL ESPECIAL; ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; <b>CAPACITACION</b> POR HORAS; ESCALAS SALARIALES; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA -CAJEROS-; FALLA DE CAJA -OTROS-; IDIOMAS; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2015, A PARTIR DEL 01/01/2016 EL 80% SE</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>INCORPORARÁ A LOS SALARIOS BASICOS; PAZ SOCIAL; TARIFA TELEFONICA; UNIDADES ESPECIALES; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL GUARDIA ESPECIAL; ADICIONAL JERARQUIZACION; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2015, A PARTIR DEL 01/01/2016 EL 80% SE INCORPORARA A LOS SALARIOS BASICOS; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2016 QUE CONSISTIRA EN UN ADICIONAL MAS EL 20% REMANENTE; LAS PARTES RATIFICAN LA CONTRIBUCION SOLIDARIA DE LAS ACTAS HOMOLOGADAS POR RESOLUCION ST 801/09 Y RESOLUCION ST 694/13; LIDERAZGO TEMPORAL; PAZ SOCIAL; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD; ADICIONAL TURNO ESPECIAL; BECAS; COMPENSACION ESCOLARIDAD; DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO; GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD; TURNOS ESPECIALES</p> <p>ADICIONAL POR GUARDERIA</p> <p>ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL SI COMO CONSECUENCIA DEL REENCUADRAMIENTO SE VERIFICARA UNA DIFERENCIA SALARIAL; COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO PROGRAMATICO; CREACION DE CATEGORIAS W, Z1, Z2, Z3 Y Z4 A PARTIR DEL 01/01/2012; EL PROCESO DE IMPLEMENTACION DE REENCUADRES CONVENCIONALES SE DESARROLLARA A PARTIR DEL 01/02/2012 HASTA EL 31/05/2012; ESCALAS SALARIALES; JORNADA DE TRABAJO: 40 HORAS SEMANALES, DESCANSO SEMANAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, TURNOS; OBRA SOCIAL; PLUS DE COMIDA; PREMIO POR PRESENTISMO; PREMIO POR PRODUCTIVIDAD; TARIFA TELEFONICA; VALES ALIMENTARIOS; VIATICOS</p> <p>ADICIONAL STI; PRORROGAR EL PLAZO DE VIGENCIA DE LA PRUEBA PILOTO ESTABLECIDA EN ACUERDO DE FECHA 14/05/2014; TODO TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRE BAJO EL ESQUEMA DE ADICIONAL STI PODRA SER CONVOCADO A REALIZAR TAREAS CONSIDERADAS PROGRAMADAS</p> <p>ASIGNAR EL 1 % DE LA MASA SALARIAL A ADICIONALES CONVENCIONALES Y/O PROMOCIONES</p> <p>ASIGNAR EL EQUIVALENTE AL 1% DE LA MASA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL PERSONAL ENCUADRADO EN EL CCT 547/03 E DEL MES DE JUNIO DE 2014 A PROMOCIONES DEL PERSONAL</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>REPRESENTADO POR FOETRA; LAS PROMOCIONES SE VERAN EN RECIBOS DE HABERES DEL MES DE ABRIL DE 2015 RETROACTIVAS AL MES DE MARZO DEL MISMO AÑO</p> <p>AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; EL 50% DE LA SUMA EN CONCEPTO DE JORNADA DISCONTINUA PASARA A SER REMUNERATIVA A PARTIR DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2012 Y EL RESTANTE 50% A PARTIR DEL MES DE FEBRERO DE 2013; ESCALA SALARIAL; GRATIFICACION ESPECIAL NO REMUNERATIVA POR UNICA VEZ LIQUIDADADA DURANTE EL MES DE JULIO DE 2012; JORNADA DISCONTINUA; LOS ENCUADRES LABORALES ACORDADOS SE EFECTIVIZARAN DURANTE EL MES DE AGOSTO DE 2012; PLUS POR PROFESIONAL; SUMA CON CARACTER NO REMUNERATIVO LIQUIDADADA A PARTIR DE LOS HABRES DE JULIO DE 2012; TELECOM OTORGA EL RECONOCIMIENTO DE REPRESENTACION DE CEPETEL RESPECTO DE LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS QUE CUMPLEN FUNCIONES PROPIAS DE SU TITULO PROFESIONAL; VIATICOS</p> <p><b>CAPACITACION</b> DEL PERSONAL; COMISION GREMIO EMPRESA; MEDIDAS DE SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCION DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO; NUEVA HERRAMIENTA DE TRABAJO; OBJETIVOS GRUPALES CONFORME AL PLAN DE PREVENCION Y CALIDAD; PLUS DE INCENTIVOS DE \$ 500 POR MES</p> <p><b>CAPACITACION</b>; EL GRUPO LABORAL COMERCIAL BACK OFFICE POR EL TERMINO DE 90 DIAS CONTEMPLARA LA INCOPORACION DE NUEVAS FUNCIONES</p> <p><b>CAPACITACIONES</b>; CONSTITUIR UNA COMISION GREMIO-EMPRESA; IMPLEMENTAR UNA NUEVA HERRAMIENTA SISTEMICA DENOMINADA TOA</p> <p>COBERTURA DE VACANTES; PARA LOS NUEVOS INGRESOS EXTERNOS FOESITRA PODRA POSTULAR CANDIDATOS DE LA BOLSA DE TRABAJO SINDICAL; SE CREA UNA COMISION EMPRESA GREMIO CON EL OBJETIVO DE REALIZAR UN SEGUIMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL PROCESO DE SELECCION</p> <p>COMISION GREMIO EMPRESA; DESCRIPCION DE CATEGORIAS; INCORPORACION DE NUEVA CATEGORIA: TECNICO ORGANIZADOR DE CLIENTES</p> <p>CONFORMACION DE UNA COMISION GREMIO EMPRESA; IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PROMOCIONES PARA EL PERSONAL; LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN LOS TRABAJADORES SOBRE LAS REDES FIJA, MOVIL Y DE DATOS QUEDARAN ENMARCADAS DENTRO DE</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>LOS PUESTOS PERTENECIENTES AL GRUPO LABORAL OPERACION DE RED EN EL MARCO DEL CCT 567/03 "E"</p> <p>CONFORMAR UNA COMISION EMPRESA-GREMIO; INCORPORAR LA FUNCION TECNICO ORGANIZACION DE CLIENTES</p> <p>CONTRIBUCION EMPRESARIA CONVENCIONAL CON DESTINO A LA FORMACION PROFESIONAL</p> <p>CREAR UNA COMISION GREMIO EMPRESA; INCORPORAR AL AMBITO DE REPRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 547/03 E A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA NOVATIUM DETALLADOS EN EL ANEXO I</p> <p>CRITERIOS DE INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL; CRITERIOS DE PROMOCION PARA EL GRUPO LABORAL MOVIL OPERACIONES TECNICAS; CRITERIOS DE PROMOCION PARA EL GRUPO LABORAL POST VENTA; MODIFICACION DE LOS CUPOS PREVISTOS EN EL PLAN DE CARRERAS PARA LAS FUNCIONES DE OFICIAL ESPECIALIZADO</p> <p>DEFINIR LA DISTRIBUCION DE LOS 250 CAMBIOS DE POSICIONAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL AÑO 2014; GRATIFICACION EXTRAORDINARIA REMUNERATIVA POR UNICA VEZ; MODIFICAR EL INCISO 3 MECANISMO DE POSICIONAMIENTO</p> <p>DEJAR SIN EFECTO EL CONCEPTO COMPENSACION MAYORES GASTOS; MODIFICAR EL ART 55 DEL CCT 201/92: ZONA DESFAVORABLE</p> <p>FIJAR COMO PISO DE INICIO DE LA CARRERA LABORAL CORRESPONDIENTE AL VERIFICADOR TECNICO, LA CATEGORIA 2 DEL CCT N° 567/03 E, COMO AUXILIAR VERIFICACION TECNICA; INCORPORAR EL NIVEL DE EXPERTO, PARA EL DESARROLLO DE LAS ETAPAS ALTA Y EXPERIMENTADA DE LA CARRERA DE LA ESPECIALIDAD VERIFICACION TECNICA DEL GRUPO LABORAL PROYECTOS Y OBRAS</p> <p>HORA EXTRAORDINARIA; JORNADA DE TRABAJO: HORA EXTRAORDINARIA, GUARDIAS ESPECIALES</p> <p>INCORPORAR AL CCT 257/97 EL ARTICULO CONVENCIONAL ARTICULO 30 TER - PASAJES AEREOS</p> <p>INCREMENTAR A PARTIR DEL 01/05/2014 EL VALOR DE LA COMPENSACION POR ESCOLARIDAD</p> <p>INCREMENTAR A PARTIR DEL 1/7/2014 EN LA SUMA DE \$ 395 EL VALOR DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; INCREMENTAR EL ADICIONAL POR ANTIGUEDAD; INCREMENTAR EL ADICIONAL</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>POR <b>CAPACITACION</b>; INCREMENTAR EL ADICIONAL POR GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTAR LA COMPENSACION POR BECAS</p> <p>INCREMENTAR A PARTIR DEL JUNIO 2016 LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 16 DEL CCT 257/97 E</p> <p>INCREMENTAR EL VALOR DE LOS VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES ART. 16 CCT 172/91</p> <p>INCREMENTAR LA CONTRIBUCION AL FONDO ESPECIAL CON DESTINO A LA ASISTENCIA SOCIAL, <b>CAPACITACION</b>, FORMACION Y ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO</p> <p>INCREMENTAR LA CONTRIBUCION EMPRESARIA EN UN 1 %, QUEDANDO ESTIPULADO EL MISMO EN UN 5,75 %</p> <p>INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION EMPRESARIA CONVENCIONAL</p> <p>INCREMENTO DEL VALOR DE LA COMPENSACION CONVENCIONAL POR GUARDERIA A PARTIR DEL 1/03/2015 Y DEL 1/07/2015</p> <p>INCREMENTO DEL VALOR DE LA COMPENSACION POR GUARDERIA</p> <p>INCREMENTO DEL VALOR DE LA COMPENSACION POR GUARDERIA A PARTIR DEL 1/03/2015 Y DEL 1/07/2015</p> <p>INCREMENTO DEL VALOR VIATICO POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>INCREMENTO DEL VIATICO POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES EN ZONAS DESFAVORABLES</p> <p>INCREMENTO EN UN 1% A PARTIR DE 1/6/2015 LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL ESTABLECIDA EN EL ART 16 DEL CCT 257/97 E; MODIFICACION DEL ART 16 DEL CCT 257/97 E</p> <p>INGRESO A LA EMPRESA DE 345 PERSONAS</p> <p>JORNADA DE TRABAJO: HORAS EXTRAORDINARIAS, GUARDIAS ESPECIALES</p> <p>LAS SUMAS DEL ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL QUE SUPEREN LOS \$2000 SE LIQUIDARAN A PARTIR DEL MES DE OCTUBRE DE 2012</p>

AÑO 2015		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>LOS TRABAJADORES QUE DESARROLLEN SUS FUNCIONES CON JORNADA REDUCIDA PASARAN A CUMPLIR TAREAS EN JORNADA COMPLETA</p> <p>MODIFICAR EL ARTICULO 21 DEL CCT N° 201/92 -IMPORTE POR COMPENSACION DE VIATICOS NO REMUNERATIVOS-</p> <p>NUEVA APLICACION PARA EQUIPOS MOBILES DENOMINADA MOBBI</p> <p>OTORGAR 44 PROMOCIONES A LA CATEGORIA 5 A IMPACTARSE EN EL MES DE NOVIEMBRE; SUMA EXTRAORDINARIA Y POR UNICA VEZ DE \$ 900</p> <p>PROMOCIONAR AL PERSONAL QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA ENCUADRADO EN LA CATEGORIA G DE LA ESCALA SALARIAL DE Ce.P.E.Tel. A LA CATEGORIA INMEDIATAMENTE SUPERIOR; PROMOCIONAR AL PERSONAL QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA ENCUADRADO EN LA CATEGORIA HI DE LA ESCALA SALARIAL DE Ce.P.E.Tel. A LA CATEGORIA INMEDIATAMENTE SUPERIOR</p> <p>PRORROGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA EL ADICIONAL STI</p> <p>UNIFICACION DE CONCEPTOS INDIVIDUALES A FIN DE LA SIMPLIFICACION DE LOS RECIBOS DE HABERES DEL PERSONAL CONVENCIONADO EN EL CCT N° 547/03 E</p>

Tabla 8. El contenido de los acuerdos homologados 2014

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
Telecom Arg. Telefónica de Arg.	UPJET FOETRA FOEESITRA CEPETEL	<p>1 IDIOMA; 2 IDIOMAS; ANTIGUEDAD; ASIGNAR UN 1% DE LA MASA SALARIAL A JUNIO 2014 A ADICIONALES CONVENCIONALES Y/O PROMOCIONES; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMIDA; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA; INCREMENTAR A PARTIR DEL 01/07/2014 EL VALOR DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/01/2015; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 01/07/2014; PAZ SOCIAL; UNIDADES ESPECIALES</p> <p>A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2014 EL CONCEPTO PLUS POR PROFESIONALIZACION SE INCREMENTARA PARA CADA CATEGORIA; ABSORBERA HASTA SU CONCURRENCIA; ACUERDAN POR UN PLAZO DE 1 AÑO EL MANTENIMIENTO DE LA COBERTURA DE SALUD; BECAS; BONIFICACION POR ANTIGUEDAD; <b>CAPACITACION</b>; ESCALA</p>

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>SALARIAL; EVITAR LA ADOPCION DE MEDIDAS QUE ALTERE LAS NORMALES RELACIONES DE TRABAJO; GUARDIA POR DISPONIBILIDAD; INCOPORAR AL SALARIO BASICO A PARTIR DE OCTUBRE DE 2013 PARTE DEL VALOR REMANENTE DEL CONCEPTO DENOMINADO "ACTA 08-11-12"; INCORPORAR A LOS SALARIOS BASICOS CONVENCIONALES A PARTIR DEL MES DE ABRIL DE 2014 UNA PARTE DEL CONCEPTO "ACTA SEPTIEMBRE 2013"; INCREMENTO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2013 DEL CONCEPTO "ACTA SEPTIEMBRE 2013"; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2013: " ACTA SEPTIEMBRE 2013"; INTERVENCIONES EFECTIVAS; LA EMPRESA OTORGARA EL DIA 02/01/2014 UN ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014; LA EMPRESA REALIZARA EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON VIGENCIA 01 DE ABRIL DE 2014 PROMOCIONES AL PERSONAL; LA SUMA REMANENTE DEL RUBRO "ACTA SEPTIEMBRE 2013" PASARA A INTEGRAR EL CONCEPTO "PLUS POR PROFESIONALIZACION" A PARTIR DEL 01/04/2014; PROMOCIONES DE CATEGORIA PARA EL MES DE FEBRERO DE 2014; SUMA EXTRAORDINARIA REMUNERATIVA POR UNICA VEZ; TURNO ESPECIAL</p> <p>A PARTIR DEL MES DE ENERO DE 2014 QUEDA SIN EFECTO EL PAGO DEL CONCEPTO ACTA 22-06-2011; ADICIONAL ESPECIAL; BONIFICACION POR ANTIGUEDAD; COMPENSACION MENSUAL TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO ACTA 15-07-2013; INCREMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; PAZ SOCIAL; PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO; SE OTORGARÁ EL DIA 2/01/2014 UN ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014; SUMA REMUNERATIVA VALES ALIMENTARIOS</p> <p>ABSORBIDO; ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL REMUNERATIVO MENSUAL QUE SE INCORPORARA AL RECIBO DE HABERES BAJO LA VOZ -DIF. ENCUAD.-; COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO PROGRAMATICO; CREACION DE LAS CATEGORIAS W, Z1, Z2, Z3 Y Z4 LAS QUE COMPLEMENTAN A LAS CATEGORIAS X, Y, Y Z; ESCALAS SALARIALES; HORAS EXTRAORDINARIAS; JORNADA DE TRABAJO: 40 HORAS SEMANALES, HORAS EXTRAORDINARIAS, HORAS SUPLEMENTARIAS, 8 HORAS DIARIAS, TURNOS DIAGRAMADOS; PLUS COMIDA; TARIFA TELEFONICA; VALES ALIMENTARIOS; VIATICOS</p> <p>ABSORCION HASTA SU CONCURRENCIA; ADICIONAL JERARQUIZACION; ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014, EL DIA 02/01/2014, DICHO PAGO SERA REALIZADO CONJUNTAMENTE CON LOS HABERES DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2013; ANTIGUEDAD; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; CONTRIBUCION SOLIDARIA DEL 1,75%; DISPONIBILIDAD EN DIAS LABORABLES; ESCALA SALARIAL; GUARDIA ESPECIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO; INCREMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO;</p>

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>INCREMENTO DE LOS ADICIONALES CONVENCIONALES POR ANTIGUEDAD, BECAS, <b>CAPACITACION</b>, JERARQUIZACION, EN JUNIO DE 2013 Y ENERO DE 2014; PAZ SOCIAL; TARIFA TELEFONICA; TURNOS ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; ADICIONAL FALLA DE CAJA; ADICIONAL IDIOMA; ADICIONAL POR ANTIGUEDAD; AUMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; BECAS; COMIDA; COMPENSACION MENCUAL TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; INCORPORACION A LOS SALARIOS BASICOS A PARTIR DE ENERO DE 2014 DEL REMANENTE DEL CONCEPTO ACUERDO 17/06/2013; INCORPORACION A LOS SALARIOS BASICOS DEL RUBRO ACUERDO 17/06/2011; INCREMENTO A PARTIR DEL 1/01/2014 SOBRE EL RUBRO ACUERDO 17/06/2013; INCREMENTO A PARTIR DEL 1/07/2013 A LIQUIDAR BAJO LA VOZ ACUERDO 17/06/2013; INCREMENTO DE LA COMPENSACION POR GUARDERIA; MODIFICACION DEL ART. 44: PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO; SE OTORGARA EL DIA 2/01/2014 UN ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014</p> <p>ADICIONAL DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ADICIONAL IDIOMA; ADICIONAL POR ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; <b>CAPACITACION</b>; COMIDA; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/01/2015; ACTA 06-2014; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO A PARTIR DEL 1/07/2014; ACTA 06-2014, INCORPORANDOSE AL BASICO CON LOS HABERES DEL MES DE ENERO DE 2015; INCREMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; PAZ SOCIAL; TARIFA TELEFONICA; UNIDADES ESPECIALES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; ADICIONAL VALES ALIMENTARIOS; ANTIGUEDAD; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; COMIDA; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; DISPONIBILIDAD DIA HABIL; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA -CAJEROS-; FALLA DE CAJA -OTROS-; IDIOMA; INCREMENTAR A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 2014 EL VALOR DE LA COMPENSACION DE CARACTER CONVENCIONAL QUE SE LIQUIDA BAJO LA VOZ -COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO-; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO QUE SE ABONARA BAJO LA VOZ -ACUERDO 19/06/2014 PUNTO TERCERO- A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2014; INCREMENTO REMUNERATIVO QUE SE ABONARA BAJO LA VOZ -ACUERDO 19/06/14 PUNTO PRIMERO- A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 2014, SE INCORPORARAN AL SUELDO BASICO A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2015; PAZ SOCIAL; UNIDADES ESPECIALES; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p>

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>ADICIONAL ESPECIAL; AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL; BECAS; BONIFICACION POR ANTIGUEDAD; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL; ESCOLARIDAD; FALLA DE CAJA; IDIOMAS; INCORPORAR AL SALARIO BASICO EL CONCEPTO ABO-NADO BAJO LA VOZ -ACTA 22/06/2011- Y PROGRESIVAMENTE EL DE-NOMINADO -ACTA 03/07/2013; INCREMENTAR LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERA-TIVO QUE SE LIQUIDARA BAJO LA VOZ -ACUERDO 03/07/13-; PAZ SO-CIAL; PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO; UNIDADES ES-PECIALES; VALES ALIMENTARIOS; VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES</p> <p>ADICIONAL ESPECIAL; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; ESCALA SALARIAL</p> <p>ADICIONAL POR TAREAS DIVERSAS; <b>CAPACITACION</b>; COMISION GRE-MIO EMPRESA; INCORPORACION DE NUEVAS FUNCIONES PARA LOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN TAREAS EN EL SERVICIO 110</p> <p>ADICIONAL POSICIONAMIENTO; COMISION EMPRESA-GREMIO; GRU-POS LABORALES: FUNCIONES Y CATEGORIAS; NUEVO REGIMEN DE CARRERAS</p> <p>ADICIONAL SERVICIO TECNICO INTEGRAL; <b>CAPACITACION</b>; COM-PENSACION ADICIONAL DEL 14 % DEL SALARIO CONFORMADO; TA-REAS DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL GRUPO LABO-RAL OPERACION DE RED</p> <p>ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014; BECAS; COMPENSACION MENSUAL POR VIATICOS; COMPENSACION TARIFA TELEFONICA; EL REMANENTE DEL RUBRO ACUERDO 12-09-13 PA-SARA A INTEGRAR EL CONCEPTO ADICIONAL PROFESIONALIZACION A PARTIR DEL 1/04/2014 , QUEDANDO SIN EFECTO EL PAGO DEL CON-CEPTO ACUERDO 12-09-13 A PARTIR DE ABRIL DE 2014; ESCALA SA-LARIAL; INCORPORACION A LOS SALARIOS BASICOS A PARTIR DE OCTUBRE DE 2013 DEL REMANENTE DEL CONCEPTO ACUERDO 29-09-11 PRIMERO; INCREMENTO A PARTIR DEL 1/09/2013 DE LA COMPEN-SACION DE CARACTER CONVENCIONAL QUE SE LIQUIDA BAJO LA VOZ ANTIGUEDAD; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO QUE SE LIQUIDARA BAJO LA VOZ ACUERDO 12-09-13 A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2013; INCREMENTO DEL CONCEPTO ACUERDO 12-09-13 , DICHO INCREMENTO ABSORBERA HASTA UN VALOR DE \$ 100 DE LO QUE CADA TRABAJADOR PERCIBA INDIVIDUALMENTE EN CONCEPTO ADICIONAL POSICIONAMIENTO; INCREMENTO DEL CON-CEPTO ADICIONAL PROFESIONALIZACION; MANTENIMIENTO DE LA ACTUAL COBERTURA DE SALUD POR EL PLAZO DE DOCE MESES; MO-DIFICACION DEL ART. 61: GUARADERIAS; SUMA EXTRAORDINARIA</p>

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>REMUNERATIVA Y POR UNICA VEZ QUE SE PERCIBIRA CON LA LIQUIDACION DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2013</p> <p>ANTICIPO DE LA LIQUIDACION DEL MES DE MARZO DE 2014; ESCALA SALARIAL; INCREMENTO DE CARACTER REMUNERATIVO ACTA 03-07-2013 EL QUE SE INCORPORARA AL SALARIO BASICO A PARTIR DEL MES DE OCTUBRE DE 2013; INCREMENTO DE LA BONIFICACION ESPECIAL GRADO 4; INCREMENTO DE LA COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO; PAZ SOCIAL; SALARIO MENSUAL MINIMO</p> <p>AUMENTO DE LA CONTRIBUCION EMPRESARIA; MODIFICACION DEL ART. 101 DEL CCT N° 567/03 E: FONDO ESPECIAL</p> <p><b>CAPACITACION</b>; COMISION GREMIO EMPRESA; FUNCIONES DE OFICIALES SUPERIORES Y OFICIALES ESPECIALIZADOS; PROMOCIONES</p> <p>COMISION GREMIO-EMPRESA; DESCANSO COMPENSATORIO EXTRAORDINARIO DE 5 DIAS</p> <p>CONFORMACION DE TRES CONCENTRACIONES DEL NUEVO GRUPO LABORAL DENOMINADO -GRUPO MOVIL OPERACIONES TECNICAS-; PLAZO FIJO</p> <p>CREACION DE UN ADICIONAL DENOMINADO PLUS EXPERIENCIA; PAGO DE UNA GRATIFICACION ESPECIAL NO REMUNERATIVA</p> <p>DESCANSO PAGO DE 5 DIAS PARA LOS TRABAJADORES QUE A PARTIR DEL 1/01/2014 Y HASTA EL 31/12/2014 CUMPLAN CON UNA ANTIQUEDAD IGUAL O SUPERIOR A LOS 15 AÑOS; OTORGAMIENTO DE UN PERIODO DE DESCANSO ANUAL REMUNERADO A PARTIR DEL 1/01/2015</p> <p>DESCRIPCION DE CATEGORIAS; INCORPORAR CONVENCIONALMENTE EL NIVEL DE EXPERTO</p> <p>ELIMINACION DE LAS RESTRICCIONES DE ENCUADRE CONVENCIONAL ESTIPULADAS EN LOS ACUERDOS CON FECHA 09/11/2009, 21/09/2010, 18/01/2012, 12/03/2012 Y 09/11/2009 EN EL MARCO DEL CCT N° 201/92</p> <p>INCREMENTAR A PARTIR DEL 01/06/2015 LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 99 -FONDO ESPECIAL-</p> <p>INCREMENTAR A PARTIR DEL 01/07/2013 EL VALOR DE LA COMPENSACION QUE SE LIQUIDA BAJO LA VOZ -COMPENSACION MENSUAL POR VIATICO-</p>

AÑO 2014		
EMPRESAS	SINDICATOS	CONTENIDOS
		<p>INCREMENTAR EL PLUS REMUNERATIVO MENSUAL DENOMINADO - ADICIONAL POR TAREAS DIVERSAS-</p> <p>INCREMENTAR LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 100 -FONDO ESPECIAL-</p> <p>INCREMENTAR LA CONTRIBUCION EMPRESARIA CONVENCIONAL EN UN 1%</p> <p>INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL A PARTIR DEL 1/06/2015; MODIFICACION DEL ART. 100: FONDO ESPECIAL</p> <p>INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL EQUIVALENTE AL 0.50% A PARTIR DEL MES DE ENERO DE 2014; INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION CONVENCIONAL EQUIVALENTE AL 0.50% A PARTIR DEL MES DE JUNIO DE 2014</p> <p>INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION EMPRESARIA</p> <p>INCREMENTO DE LA CONTRIBUCION EMPRESARIA CONVENCIONAL CORRESPONDIENTE AL FONDO ESPECIAL, EN UN 1% A PARTIR DEL MES DE JUNIO DE 2015</p> <p>INCREMENTO EN LA COMPENSACION POR GUARDERIA</p> <p>INTERPRETACION DEL REGIMEN JUBILATORIO DEL DECRETO 4645/72 APLICABLE A LAS OPERADORAS TELEFONICAS; JUBILACION</p> <p>NUEVA OPORTUNIDAD PARA PROMOCIONAR A LA CATEGORIA 2</p> <p>SUSTITUIR EL ARTICULO 101 BIS DEL CCT 567/03 E: FONDO COMPENSADOR; SUSTITUIR EL ARTICULO 101 DEL CCT 567/03 E: FONDO ESPECIAL</p>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTESS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Del análisis surge que en los últimos seis años (2014 a 2019) se firmaron 525 acuerdos de empresa, del total tan sólo se homologaron 36 cláusulas que corresponden a capacitación.

- En el año 2014 se homologaron 113 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas y sólo 7 refieren a capacitación. Estos 7 acuerdos son el 1559/14-E; el 534/14-E; el 295/14-E; el 947/14-E; el 1670/14-E; 1337/14-E; y el 1918/14-E Si observamos en detalle notamos que la mayoría de los acuerdos

corresponden al cambio de valor en la hora de capacitación y tan solo tres para reconversión de los trabajadores.

**ACU-1559-2014-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-534-2014-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y C.E.P.E.T.E.L.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-295-2014-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-947-2014-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1670-2014-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Considerando:*

*a) Que la parte empresaria viene monitoreando la demanda de llamadas al servicio 110 a lo largo de los últimos años, observando una leve pero constante reducción; con una dotación actual de 148 personas.*

*h) Que las incorporaciones de nuevas tareas adicionales estarán basadas en la incorporación voluntaria de habilidades, competencias, y conocimientos que implicarán la necesidad de realizar programas de capacitación y entrenamiento.*

*Por todo lo expuesto, las Partes acuerdan lo siguiente:*

*QUINTA: A la par que, determinadas las nuevas funciones y las vacantes producidas, se dará comienzo el proceso de incorporación a las mismas con los postulantes voluntarios y de acuerdo al cronograma de capacitación. Es compromiso de ambas partes, a que con posterioridad al proceso de capacitación y luego del análisis de habilidades y de desempeño acorde con la naturaleza de las nuevas tareas y a la debida atención del servicio 110/HHH, garantizar que todo el personal que actualmente revista en esta especialidad laboral haya tenido la oportunidad de acceder a estas tareas diversas.*

**ACU-1337-2014-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*CONSIDERANDO*

- *Que es interés de las Partes favorecer la formación continua de los trabajadores con el objeto de impulsar su desarrollo profesional y adaptación a los cambios tecnológicos, organizacionales y de mercado que caracterizan la actividad en la que se desenvuelve el personal representado por FOEESITRA.*
- *Que, en línea con el compromiso expresado en el punto anterior, comprometidos con el mejoramiento de las habilidades técnicas proveyendo la realización de todos los cursos de capacitación necesarios, es imprescindible ofrecer a los mismos la posibilidad de acceder, en campo a las nuevas tecnologías, mediante la realización de las tareas habituales y dentro del marco de un plan de capacitación, hasta que se adquieran las habilidades requeridas.*
- *Que el avance tecnológico, toma cada vez más abstracto el punto donde la confluencia de los servicios se diferencia y por tanto la posibilidad de establecer cuáles de ellos dejan de superponerse en su dependencia tecnológica.*
- *Que es interés de las partes realizar las adaptaciones y actualizaciones que resulten necesarias en el plan de carreras vigente, con el objeto de que sean reconocidas las mayores capacidades y responsabilidades implícitas en el presente acuerdo. En virtud de lo expuesto, las Partes acuerdan lo siguiente:*

*Art 1: Los trabajadores pertenecientes al Grupo Laboral Operación de Red realizarán sus tareas de operación y mantenimiento sobre cualquier elemento de la Red Única, entendiéndose como tal a la red que opera los servicios de telefonía básica, el de telefonía móvil y el de banda ancha*

*Art 2: La Empresa brindara la capacitación técnica que resulte necesaria para la realización de estas nuevas funciones, garantizando la posibilidad de acceso a las mismas a la totalidad del personal de operación de Red.*

**ACU-1918-2014-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Las partes acuerdan:*

*Art 2: A fin de que los trabajadores que cumplen funciones en el sector NQC / CSRTA se encuentren en condiciones de realizar la totalidad de las tareas indicadas en el Anexo I del presente, se realizarán los cursos de capacitación que resulten necesarios para el cumplimiento de las mismas.*

*Art 3: Las partes acuerdan discutir en los próximos 90 días un plan de carreras específico para los trabajadores que cumplen sus funciones en el denominado NQC/CSRTA, incluyendo*

*Oportunidades de Desarrollo que la empresa publique a tal fin y dirigida a los trabajadores del sector, con las modalidades que se establezcan y aplicables a las tareas que se detallan a continuación:*

- Diagnóstico de 2do. nivel incluyendo el soporte técnico del 1er. nivel de tareas por tener mayor grado de especialización.*
  - Diseño de procesos*
  - Documentación de procesos*
  - Capacitación interna*
- En el año 2015 se homologaron 148 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas y sólo 12 refieren a capacitación. Estos 12 acuerdos son: el 1474/15-E; el 659/15-E; el 583/15-E; el 1582/15-E; el 516/15-E; el 1680/15-E; el 1807/ 15-E; el 693/15-E; el 919/15-E; el 44/15-E; el 1643/15-E. Si observamos en detalle notamos que la mayoría de los acuerdos corresponden al cambio de valor en la hora de capacitación y tan solo tres para reconversión de los trabajadores.

**ACU-1474-2015-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-659-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Las partes establecen:

*Art 1: Establecer ciertas pautas dentro del PROGRAMA DE PREVENCION Y CALIDAD DEL SERVICIO, a saber:*

*1- Se buscará la mejora en la contribución, el perfeccionamiento Profesional y el compromiso con el servicio de todos los técnicos cualquiera que sea su función o especialidad. Las herramientas preferentes serán las actividades de capacitación a partir de los diagnósticos desarrollados por la supervisión como líder inmediato.*

*3- Se implementará un Plan de Capacitación/Comunicación específico para los técnicos a los efectos de tomar conocimiento de normas y protocolos de trabajo que definen puntos críticos en la satisfacción del cliente.*

*4- La Comisión Gremio - Empresa realizará el intercambio de información y seguimiento de resultados y se reunirá como mínimo en forma trimestral para evaluar las*

*condiciones operativas involucradas, equipamiento, elementos de seguridad, calidad de los recursos materiales, capacitación, adiestramiento y relaciones laborales.*

**ACU-583-2015-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1582-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-516-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOESITRA - FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1534-2015-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y FOESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1680-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1807-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

Contenido general:

➤ Detalle del Acuerdo:

*Plan Prevención y Calidad - Herramienta de organización del trabajo*

*Las partes acuerdan:*

*Art 1: Dentro de la búsqueda por mejorar la contribución y la organización del trabajo, con miras a la satisfacción del cliente y los trabajadores implicados, TELEFONICA continuara desplegando una nueva herramienta, que permite mejorar las condiciones y la organización del trabajo al agilizar los despachos y los cierres de actuaciones correctivas y preventivas, y contar con procesos digitales similares a las principales compañías de telecomunicaciones a nivel mundial, mejorando la comunicación con los clientes al contar con información actualizada en línea.*

*Art 2: El despliegue de dicha herramienta, que fuera utilizada en un principio a modo de prueba piloto en la oficina de Morón, se realizara por fases, con las correcciones que se*

*efectuaron luego de la prueba piloto, según el plan de despliegue. Para esto la Empresa asignara usuarios y dará acceso a este nuevo sistema a todos los empleados que realicen tareas de empalmador, revisador y tareas de las comprendidas en los grupos móviles de Operaciones técnicas y Cable.*

*Art 3: Telefónica brindara a todos los trabajadores involucrados la capacitación necesaria dentro de su jornada habitual de tareas para el aprendizaje del correcto funcionamiento y utilización de la herramienta, incluyendo las particularidades vinculadas a su tarea. A tal fin se establece un periodo de 3 (tres) meses para esta capacitación, la adaptación, puesta a punto y optimización de la herramienta.*

**ACU-693-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*ACTA NUEVAS FUNCIONES BACK OFFICCE*

Considerando:

- *Los desafíos constantes que presenta la actividad de las telecomunicaciones, producto de los avances tecnológicos y de la demanda de los usuarios.*
- *Que es interés de las partes promover acciones que resulten productivas, contemplando las necesidades del servicio sin vulnerar el merecimiento convencional de los trabajadores.*
- *Que surge trascendental la incorporación de tareas preferentemente de mayor valor agregado, optimizando las posibilidades de crecimiento profesional y personal, que ayuden a respaldar las funciones que actualmente desarrolla el Grupo Laboral Comercial - Back Office.*

Acuerdan:

*Art 1: Establecer en el Grupo Laboral Comercial Back Office, con asiento en las ciudades de Bahía Blanca y La Plata, por el termino de noventa (90) días, a contar a partir del día 01/03/2015 un ensayo profesional que contemplara la incorporación de las siguientes funciones.*

- a) atención de reclamos de los clientes móviles formalizados por facturación.*
- b) Verificar inconvenientes sobre las recargas en prepago.*
- c) Gestionar el servicio instalado "Línea en Casa".*

*SEGUNDO: La empresa brindará la capacitación ineludible para la realización de estas nuevas funciones, garantizando la posibilidad de acceso a todo el personal del Grupo Laboral Comercial - Back Office abarcado en el presente.*

**ACU-919-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Las partes acuerdan:

*Art 1: Dentro de la búsqueda de mejoras en la contribución y la organización del trabajo, con miras a la satisfacción del cliente, TELEFONICA implementara a partir de diciembre de 2014, una nueva herramienta sistémica reconocida denominada TOA (Time of Arrival), que permitirá mejorar la organización del trabajo al agilizar los despachos y los cierres de actuaciones correctivas y preventivas, permitiendo contar con procesos digitales similares a las principales compañías de telecomunicaciones a nivel mundial, que mejorará la comunicación con los clientes, al contar con información actualizada on line.*

*Art 3: Al solo efecto de poder desplegar la prueba piloto indicada en el punto SEGUNDO la Empresa asignará usuarios y dará acceso a este nuevo sistema, a todos los empleados que realicen tareas de empalmador, revisador y tareas de las comprendidas en los grupos móviles de Operaciones técnicas. A tal efecto, Telefónica brindará las capacitaciones necesarias al 100% de los trabajadores involucrados para el aprendizaje del correcto funcionamiento de todas las funcionalidades de la herramienta TOA vinculadas a su tarea para garantizar el correcto despliegue de la prueba piloto de alcance nacional.*

**ACU-44-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y C.E.P.E.T.E.L.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1643-2015-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Fondo Especial

*Art 1: Las Partes acuerdan incrementar a partir de junio 2016, la contribución convencional establecida en el artículo 100 (Fondo Especial) del CCT 201/92, en 1%.*

*Art 2: En virtud de lo acordado en el punto PRIMERO, a partir del mes de junio de 2016 el artículo 100 de Fondo Especial quedará redactado de la siguiente manera:*

*FONDO ESPECIAL: La Empresa se compromete a aportar mensualmente al Sindicato el equivalente al 5,75% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias y \$14 mensuales por cada empleado convencionado por el Sindicato, con destino al fondo de asistencia social, capacitación, formación y entrenamiento del Sindicato. Las sumas resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden del Sindicato en la institución bancaria que esta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.*

- En el año 2016 se homologaron 139 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas y sólo 10 refieren a capacitación. Estos 10 acuerdos son: el 1034/16-E; el 748/16; el 1448/16-E; 31/16-E; el 955/16; el 880/16; el 910/16; el 895/16; el 30/ 6-E el 1522/16-E. En el análisis del año 2016 destacamos que los acuerdos corresponden al cambio del valor de la hora de capacitación y sólo tres para la reconversión de los trabajadores.

**ACU-1034-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-748-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*CONSIDERANDO: El acuerdo celebrado entre las partes con fecha 10/09/2015 referido al fondo complementario extraordinario de capacitación, en donde las partes se comprometen en su artículo SEGUNDO a realizar una serie de acciones conjuntas relacionadas con el armado de un plan de formación de empleados representados por FOEESITRA y que prestan servicios para TELEFONICA. Las partes arriban al siguiente acuerdo:*

*Art 1: El plan de formación se focalizará en los siguientes grupos laborales:*

- *Comercial*
- *Telegestión*
- *Proyectos y Obras*
- *operación de Red*
- *Asistencia técnica*

*Art 2: En base a lo establecido en el punto anterior, las capacitaciones coordinadas por FOEESITRA serán algunas de las siguientes:*

- *Back Office: Destinada al personal que trabaja en la jefatura de Back Office Comercial. La misma tendrá dos instancias presenciales, una enfocada en la redacción, cuyo dictado será de 16 horas, y otra enfocada en negociación, con una duración de 8 horas. además, tendrá 1 (una) instancia virtual, enfocada en el paquete Office, con una duración estimada de 8 horas.*
- *112: Destinada al personal que trabaja en el Centro de gestión Comercial Especializado de Clientes (112). La misma tendrá una instancia presencial, enfocada en negociación, cuyo dictado será de 8 horas, y 1 (una) virtual, enfocada en la atención al Cliente, con una duración estimada de 8 horas.*

- *Sobrestantía de Instalaciones: Destinada al personal que ejerce la Sobrestantía de Mantenimiento. La misma tendrá dos instancias presenciales, una enfocada en la especialización en Instalaciones, cuyo dictado será de 21 horas, y otra orientada a la especialización en Obras, cuyo dictado será de 35 horas. además, tendrá 2 (dos) virtuales, una enfocada en nociones de Proyectos, con una duración estimada de 8 horas y otra en nociones de Fibra óptica, con duración estimada de horas.*
- *Sobrestantía de Mantenimiento: Destinada al personal que ejerce la Sobrestantía de Instalaciones y de Obras. La misma tendrá dos instancias presenciales, enfocada en la especialización en Mantenimiento, cuyo dictado será de 21 horas, y otra orientada a la especialización en Obras, cuyo dictado será de 35 horas. además, tendrá 2 (dos) virtuales, una enfocada en nociones de Proyectos, con una duración estimada de 8 horas y otra en nociones de Fibra óptica, con duración estimada de 4 horas.*
- *Transmisión: Destinada al personal que se desempeña en el área de conmutación. La misma tendrá una instancia presencial, enfocada en la introducción a la transmisión, cuyo dictado será de 35 horas, y 2 (dos) virtuales, una enfocada en la introducción a la tecnología, con una duración estimada de 6 horas y otra en gestión de Equipos, con duración estimada de 24 horas.*
- *Red única: Destinada al personal que se desempeña en el área de transmisión. La misma tendrá una instancia presencial, enfocada en RBS, cuyo dictado será de 12 horas, y 2 (dos) virtuales, una enfocada en Plantas de Energía, con una duración estimada de 8 horas y otra en Radioenlaces, con duración estimada de 8 horas.*
- *Empalmador: Destinada al personal que se desempeña como Empalmador. La misma tendrá una instancia presencial, enfocada en la Especialización en las tareas del Empalmador, cuyo dictado será de 42 horas, y 1 (una) virtual, enfocada en la introducción a la Fibra óptica, con una duración estimada de 4 horas.*
- *Revisor: Destinada al personal que se desempeña como Revisor. La misma tendrá una instancia presencial, enfocada en la especialización en las tareas del Revisor, cuyo dictado será de 35 horas.*

**ACU-1448-2016-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y C.E.P.E.T.E.L.

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-31-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y C.E.P.E.T.E.L.

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-955-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-880-2016-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-910-2016-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-895-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.

**ACU-30-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOEESITRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*FONDO COMPLEMENTARIO EXTRAORDINARIO DE CAPACITACIÓN:*

*CONSIDERANDO:*

• *Que las partes coinciden en apreciar la necesidad de intensificar los esfuerzos de capacitación a fin de que todos los representados de FOEESITRA puedan aprovechar todos los eventos de desarrollo previstos en el Plan de Carreras propendiendo al logro de los objetivos planteados en el mismo antes de la finalización del nuevo periodo de transición.*

• *Que las partes concuerdan que la organización sindical firmante y sus sindicatos adheridos constituyen un excelente vehículo de concientización de los trabajadores en esta materia, circunstancia que permitirá implementar rápida y eficientemente la capacitación que los nuevos tiempos tecnológicos requieren.*

*Por todo lo expuesto, las partes acuerdan:*

*Art 1: A los fines de impulsar planes de capacitación a dictar desde la organización sindical durante el nuevo periodo de transición ..... las partes acuerdan que la Empresa realizará un aporte extraordinario a FOEESITRA -cuyo monto será convenido por las partes- el cual tendrá como objeto la realización intensiva, comenzando en el primer trimestre del 2016, de actividades de capacitación a cargo de los sindicatos adheridos a FOEESITRA, destinado al personal del CCT 201/92 que presta servicios para TELEFONICA, durante el periodo de*

*transición previsto en el plan de carreras del mencionado cuerpo convencional.*

*Art 2: Las partes se comprometen, en un plazo de 120 días contados desde la firma del presente acuerdo, a realizar las siguientes acciones de manera conjunta:*

- Elaborar un listado de cursos de capacitación a dictar por sus sindicatos adheridos durante los próximos 2 años.*
- Confeccionar los contenidos, manuales y planificación de la duración de cada uno de dichos cursos.*
- Homologar para cada grupo laboral los cursos necesarios para desarrollar los perfiles polifuncionales de los trabajadores, cursos que serán considerados validos a los fines del cumplimiento de los requerimientos de horas curso que requiere el plan de carreras para luego de la finalización del periodo de transición.*
- Un porcentaje a acordar entre las partes respecto a los contenidos de los cursos a dictarse deberán ser diseñados e implementados de manera digital, de forma tal de estimular el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la capacitación. A tales fines, TELEFONICA pondrá a disposición de la FOEESITRA su plataforma de educación a distancia para facilitar el acceso a contenidos digitales.*

*Art 3: FOEESITRA propondrá durante el último trimestre de cada año un cronograma tentativo de actividades de capacitación para el año siguiente, indicando fechas, lugares y cantidades de trabajadores a capacitar. TELEFONICA deberá validar dicho cronograma propuesto por FOEESITRA, ello a los fines de evitar que se afecte la normal operatoria del negocio.*

*Art 4: A los fines de cumplir con el dictado de los cursos de capacitación, FOEESITRA podrá contar con sus propios instructores, y/o con los que TELEFONICA le recomiende, y/o hacer uso de los instructores de FOEESITRA que conforman la Escuela de Profesores Internos de TELEFONICA.*

*Art 7: A los fines que el trabajador alcanzado por el Plan de Carreras pueda promocionar y progresar en el mismo, se considerara requisito ineludible, además de las restantes condiciones oportunamente pactadas entre las partes, la efectiva participación de aquel en los cursos de capacitación que surjan del presente convenio, cuyas horas serán consideradas a los efectos de cumplimentar la cantidad de horas curso previstas en cada mecanismo de desarrollo del plan de carreras vigentes.*

**ACU-1522-2016-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

CONSIDERANDO:

- El acuerdo suscripto oportunamente por el cual las partes acordaron la implementación de

*una herramienta de organización del trabajo con miras a la satisfacción del cliente y los trabajadores implicados,*

*- Que luego del despliegue exitoso logrado con dicha herramienta en los grupos de trabajo que realizan las tareas enunciadas... Las partes acuerdan:*

*Art 1: Implementar a contar del 28/03/16 esta herramienta de organización del trabajo al resto de los empleados que realicen tareas del grupo laboral Post Venta en los Repartidores.*

*Art 2: A tal efecto, Telefónica manifiesta que está llevando a cabo el proceso de capacitación para el aprendizaje del correcto funcionamiento y utilización de la herramienta, a los empleados del grupo laboral referenciado, garantizando la finalización de la misma la semana previa al despliegue de la herramienta en el Repartidor que correspondiese.*

*Art 4: En cuanto a las consideraciones específicas necesarias para el sector, las partes establecen que de ninguna manera el sistema alterara el desarrollo actual y habitual de las tareas en especial las inherentes al trabajo en equipo. Como complemento del precepto anterior se respetará la asignación de los roles que el grupo determina en las diversas o variadas tareas del sector. Art 5: Queda expresamente determinado que la herramienta no visualizará ningún tipo de asignación de los tiempos de gestión individual o grupal, como tampoco alterará ni suplirá las responsabilidades concernientes a la supervisión del sector.*

- En el año 2017 se homologaron 43 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas y sólo 2 refieren a capacitación. Entre estos el 881/17-E y el 880/17-E. Este año sólo se acordó incremento del valor de la hora de Capacitación.

**ACU-881-2017-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-880-2017-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y U.P.J.E.T.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

- En el año 2018 se homologaron 20 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas ni refieren a capacitación.

- En el año 2019 se homologaron 62 acuerdos a nivel empresa, de los cuales ninguno acordó cláusulas referidas a transformaciones tecnológicas y sólo 4 refieren a capacitación. Los acuerdos son el 1572/19-E; el 1236/19-E; el 845/19-E y el 845/19-E. Similar a los años anteriores es el caso de los acuerdos del 2019.

**ACU-1572-2019-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y C.E.P.E.T.E.L.

➤ Detalle del Acuerdo:

*Cambia el valor que se abona por hora de Capacitación.*

**ACU-1236-2019-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*En su Art 4: De acuerdo al desarrollo gradual del despliegue y a la capacitación de cada técnico, tanto en las normas de seguridad como en el tratamiento específico de la técnica en Fibra óptica, se avanzará en la incorporación progresiva de los trabajadores de la O&M en el despliegue de instalaciones. De tal manera que la tarea de instalación tenga un carácter rotativo entre los técnicos de la O&M.*

*En su Art 5: La capacitación a brindar a todo el personal técnico de la O&M para el desarrollo del Plan tendrá dos aspectos:*

- *el concerniente a las tareas técnicas;*
- *el conveniente a las normas de seguridad en el trabajo.*

*La capacitación la realizará la compañía de acuerdo a un plan diseñado y podría contar con la colaboración del IDETEL.*

**ACU-845-2019-E** entre TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ Detalle del Acuerdo:

*Art 1: Las partes acuerdan la creación de un nuevo grupo laboral denominado "Ejecutivo Clientes Pymes" el cual quedara incorporado al CCT 547/03 E, a partir del 1 de enero de 2017, cuyas funciones se detallarán a continuación. Funciones: planificación y desarrollo de los clientes asignados al territorio, gestión de dichos clientes con una visión integral bajo la metodología de venta consultiva, utilizando las herramientas de Plan de Cuentas, Forecast de Negocios y plan de Visitas, para cumplir los objetivos de ventas de productos y servicios tanto de telefonía móvil como fija, ingresos, cobranzas e ISC, asegurando la calidad en la gestión y la satisfacción del cliente, generando un relacionamiento a largo plazo con los mismos a fin de desarrollar una amplitud de contactos.*

*Art 1: La Empresa implementara un plan de capacitación específico para los ejecutivos que realizan las tareas descriptas en el punto Primero, a efectos de conocer y manejar las*

*diferentes técnicas de negociación y venta consultiva, diferenciar el contenido y consecuencias de los contratos comerciales, conocer y manejar adecuadamente las herramientas para poder hacer su trabajo, conocer los productos y servicios que ofrece la Empresa, entre otros.*

**ACU-765-2019-E** entre TELECOM ARGENTINA S.A. y FOETRA

➤ **Detalle del Acuerdo:**

*CONSIDERANDO La evolución tecnológica propia de la industria, aparte del desarrollo de nuevas herramientas, procesos, procedimientos que obligan a analizar y realizar distintos cambios en las tareas con el solo propósito de asegurar el funcionamiento de la red.*

*Art 2: A fin de que los trabajadores que cumplen funciones en el sector Mantenimiento AMBA se encuentren en condiciones de realizar las tareas indicadas en el punto anterior del presente se realizarán los cursos de capacitación que resulten necesarios para el cumplimiento de las mismas. Para las tareas de Red de Acceso Fija-móvil, en primera instancia se realizarán las capacitaciones correspondientes sobre la especialidad en la que actualmente se encuentren desarrollando tareas, siendo la intención en el futuro que los técnicos puedan resolver cuestiones básicas de todas las especialidades, con los cursos de capacitación asociados que correspondan. Mientras que para las tareas de núcleo de Red Fija-móvil se realizarán las capacitaciones correspondientes sobre la especialidad en la que actualmente se encuentre desarrollando tareas.*

*Art 3: A fin de que los trabajadores que cumplen funciones en el Mantenimiento AMBA se encuentren en condiciones de realizar las tareas indicadas en el Anexo III del presente se realizarán los cursos de capacitación que resulten necesarios para el cumplimiento de las mismas.*

**En resumen:**

Se firmaron 525 acuerdos entre Telefónica y Telecom con los 4 sindicatos más representativos del sector, de los cuales 35 incluyen alguna cláusula o artículo que menciona la capacitación de los afiliados. Haciendo un análisis en detalle, los contenidos acordados tratan de lo siguiente:

- Se homologaron **21** acuerdos que cambian el valor que se paga por la hora de capacitación.
- Se homologaron **3** acuerdos para capacitar en el uso de una nueva herramienta Informática (software) para la organización del trabajo (acu-1807-2015-e, acu-919-2015-e, acu-1522-2016-e).

- Se homologaron **4** acuerdos para capacitar e implementar necesidades de reestructuración interna de la empresa (acu-30-2016-e, acu-845-2019-e, acu-1670-2014-e, acu-659-2015-e)
- Se homologaron **5** acuerdos para capacitar y poder agregar más tareas a las actuales para determinados puestos (acu-1337-2014-e, acu-765-2019-e, acu-1918-2014-e, acu-693-2015-e, acu-1236-2019-e)
- Se homologaron **2** acuerdos para capacitación continua y perfeccionamiento en áreas específicas (**acu-1643-2015-e, acu-748-2016-e**)

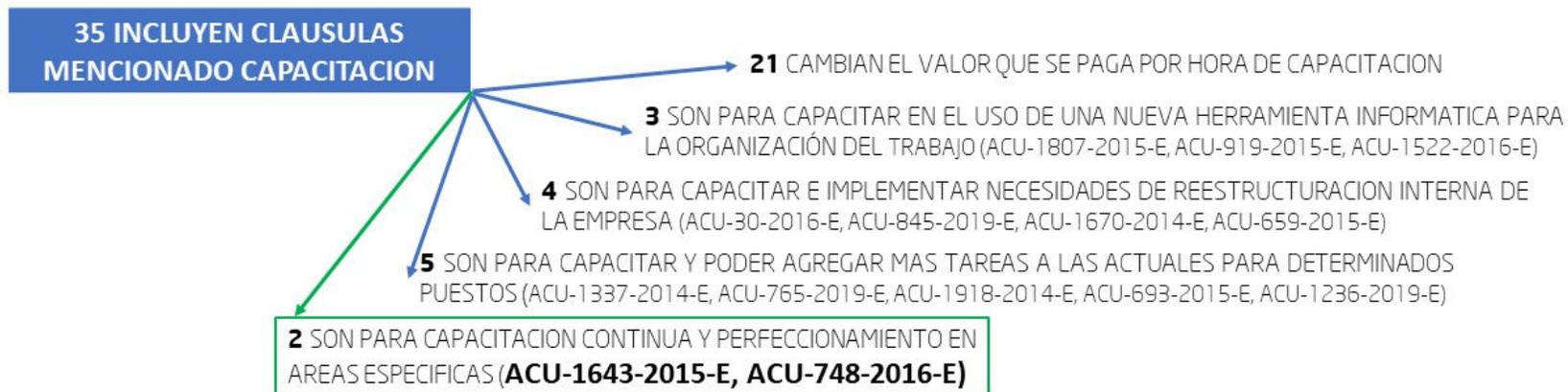
Es decir, se homologaron solamente dos acuerdos para la reconversión de los empleados.

Gráfico 7. Cláusulas homologadas de capacitación



525 ACUERDOS FIRMADOS					
2014	2015	2016	2017	2018	2019
113	148	139	43	20	62

DE LOS CUALES



Fuente: Elaboración propia en base a información del MTESS

Es importante destacar que, al contrario de lo que ocurre en la etapa de la privatización, las empresas dejaron de invertir en la capacitación de sus empleados y los sindicatos tomaron el papel protagónico en esta materia. Su estrategia principal ha sido dar cursos de capacitación para otorgar las herramientas necesarias para la reconversión de los trabajadores frente a la implementación de una nueva tecnología.

### *Programas de formación*

Para anticipar y resolver los requerimientos de formación técnica que forman parte de la actividad de las telecomunicaciones, con cambios tecnológicos continuos, FOETRA ha conformado el Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones (IDETEL), avocado principalmente a actividades de capacitación en dos niveles principales: Los Cursos de Formación Profesional con el Centro 22 con un convenio con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, el Centro de Formación de las Telecomunicaciones en la Delegación Oeste de FOETRA en la localidad de Morón, y la formación técnica terciaria con la Carrera de Técnico Universitario en Telecomunicaciones (TUT), mediante un convenio con la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), Facultad Regional Buenos Aires, con becas para sus afiliados y familiares directos.

Igualmente, la capacitación es un pilar en UPJET, desde el año 2010 se viene trabajando en tener una oferta de calidad para los representados, año tras año la organización pone esfuerzos y recursos para que los cursos vayan creciendo en cantidad y calidad. También UPJET realiza convenios de colaboración con importantes organizaciones educativas como la Universidad Nacional de Avellaneda UNDAV, Universidad Tecnológica Nacional UTN, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO.

Por su parte, CEPETEL está por firmar un convenio con el Centro de Investigación de los Trabajadores de la República Argentina (CITRA), que depende del CONICET y la UMET, y contempla participar en los planes de formación que ellos tienen. Actualmente, son parte de distintos espacios que pertenecen al CITRA, hay un espacio cultural llamado RADAR, otro grupo que trabaja en cuestiones de género que se llama EVA

### *Conflictividad*

Las demandas van cambiando de acuerdo con el contexto político y social, para tener un ejemplo durante el gobierno de Néstor Kirchner la preocupación era la de preservar aumentar los niveles salariales. Se volvieron a implementar las negociaciones paritarias y a darle a estos

acuerdos la importancia que tienen. Durante los gobiernos de Cristina Fernández se continuó el crecimiento del sector de Telecomunicaciones, la conflictividad se orientó entonces a procurar el correcto encuadramiento de los trabajadores, en la última parte de su gobierno los conflictos estaban relacionados al pago de ganancias por parte de los trabajadores.

El gobierno de Mauricio Macri estuvo signado por una política antisindical, intervino varias organizaciones gremiales y le quitó a la autoridad de aplicación el rango de Ministerio, esto no es menor porque las decisiones estratégicas ya no dependían de Trabajo, lo hacían desde el Ministerio de Modernización. Finalmente, y por decreto se le quitaron facultades a la Secretaría de Trabajo entre ellas la de intervenir en cuestiones de encuadramiento sindical.

Muchos analistas coinciden en señalar que con Macri las grandes empresas habían tomado el control del Gobierno, el gobierno de los Ceo's se los llamó. El poder de las empresas y su influencia se hicieron sentir, quiso derogar personerías gremiales, modificó la ley de ART y la previsional. Durante este período la inflación generó estragos en los salarios de los trabajadores y al contrario de lo que había prometido en su campaña el impuesto a las ganancias no fue eliminado.

Los principales conflictos es este periodo vinieron de la empresa TELECOM ARGENTINA SA, que producto de su fusión con CABLEVISIÓN, pasó a quedar bajo el control del Management del Grupo Clarín. Aplicó su política y se realizaron reestructuraciones, movimientos de personal, despidos disfrazados de retiros voluntarios, cambios en las condiciones de trabajo, amenazas al personal para que salga de convenio y otras medidas en ese sentido, todas en contra de los trabajadores y el sindicato.

Durante este período se realizaron varias medidas de fuerza, siempre -de acuerdo con los dirigentes sindicales entrevistados- con la Secretaría de Trabajo en contra, lo cual hizo que se tratara de un período complicado para los trabajadores y para los sindicatos que los representaban.

En este contexto y al no tener un Ministerio de Trabajo que ponga equidad en las negociaciones, muchos de los reclamos terminaron en sede Judicial en el fuero del Trabajo. Un fuero saturado de demandas judiciales de trabajadores pidiendo justicia en favor de los trabajadores.

Telefónica empezó un programa llamado convergencia orientado a los sectores comerciales y derivaron en el cierre de varios centros de atención al público la reubicación de personal. A su vez, en el año 2019 los conflictos con TELECOM se incrementaron a consecuencia de un plan de reestructuración, se realizaron denuncias y se iniciaron medidas judiciales. La investida de la empresa se detuvo con el cambio de gobierno y la llegada del

presidente Alberto Fernández, que tomó las primeras medidas para detener los despidos, imponiendo una doble indemnización.

De acuerdo con los dirigentes sindicales entrevistados, las modalidades de acción colectiva se determinan en cada caso y siempre son progresivas, el paro es la última medida y no siempre la más efectiva, depende mucho de la actividad. Se realizan asambleas y se informa a los trabajadores de los conflictos, se realizan pequeñas movilizaciones en la puerta de los edificios principales o en donde se concentran los conflictos.

En el caso de FOETRA, los principales recursos de acción son la movilización y la huelga, resueltas por Plenario de Delegados con mandato o Asamblea General, una vez agotados los procesos de negociación.

En el sindicato de CEPETEL los conflictos se asocian al convencionamiento de los trabajadores profesionales que pertenecían a las empresas de servicios de la red móvil. Por un lado, aquellos que estaban en la ex Telecom- ex Personal, y por el otro con los que están en Movistar. Los de la ex Telecom al unificarse todas las licencias de telefonía fija, internet, telefonía móvil en la fusión con Cablevisión, se fusionaron todas las licencias. Las que traía Telecom-Personal-Cablevisión venían con la licencia de Nextel, se fusionaron todas las licencias en una sola y se las pasaron a Telecom Holding. Así los trabajadores de Telecom-Personal ya no son más de Telecom y Personal sino de Telecom Holding.

El reclamo de este sindicato, lo han hecho por medio del diálogo, presentaciones en la empresa y ante el Ministerio de Trabajo. En Telecom no dieron resultado por lo que iniciaron una demanda contra la empresa, principalmente, por el encuadramiento de sus trabajadores. Actualmente, Telecom tiene una demanda en la justicia por aquellos trabajadores que venían de las empresas móviles. Es un juicio que se inició en 2019 y que todavía está en la etapa de “prueba”, así lo llaman en la Justicia.

Respecto a los trabajadores de Telefónica, los trabajadores de telefonía móvil son de Movistar, no de Telefónica, entonces el reclamo es directamente contra la empresa de telefonía móvil, un reclamo que todavía está en instancia administrativa porque el Ministerio de Trabajo ya reconoció a CEPETEL como un gremio interlocutor, válido para establecer un convenio entre el sindicato y las empresas de telefonía móvil, que no es solo con Movistar, sino con otras empresas, como ser Claro y otras cooperativas. También ARSAT tiene licencias con la telefonía móvil. La discusión con Movistar está en instancia de diálogo a través del Ministerio de Trabajo sin demasiados avances.

## La reconversión de los empleados

En cuanto al empleo los rasgos más salientes son:

- A. La reducción del número de trabajadores pertenecientes a las empresas de Telecomunicaciones.
- B. El reemplazo paulatino del personal.
- C. La flexibilización contractual.

### A. Reducción de personal.

Se produjo una fuerte reducción de la dotación de personal. En el caso de las dos licenciatarias más grandes Telecom y Telefónica. Por ejemplo, a dos años de la fusión Cablevisión-Telecom encontramos que la dotación total de ambas empresas se redujo en un 9 % por ciento: de 36.700 empleados que tenían en enero 2018, se pasó a 33.380 en enero de 2020.

Tabla 9. Dotación de Telecom y Telefónica 2015-2019

MES/AÑO	Telecom	Telefónica	Total
Diciembre 2015	10.930	11.100	22.030
Diciembre 2016	10.960	11.080	22.040
Diciembre 2017	15.015	10.700	25.715
Enero 2018 (*)	26.000	10.320	36.320
Diciembre 2018	23.940	10.320	34.260
Diciembre 2019	23.300	10.080	33.380
<b>Dif. Ene 2018/dic 2019 cantidad de empleados</b>			<b>-2940</b>
<b>Dif. porcentual Ene 2018/dic 2020</b>			<b>-9%</b>

(\*) Mes de la fusión Cablevisión-Telecom.

Fuente: Elaboración propia en base a información del F931 de AFIP

Diversas fuentes sindicales estiman que la empresa Telecom tiene entre sus estrategias reducir un 30% de la dotación estimada al momento de la fusión. Mientras que Telefónica puso en venta las operaciones de Latinoamérica con excepción de Brasil.

*“El nombre técnico que le dio el CEO es Spin off, nadie sabe bien de que se trata, lo explicó en un video corporativo, pero para mí está en venta. No solo Argentina, todo Sudamérica excepto Brasil. El Estado no participa. Hizo bastante daño en el ejercicio pasado. Telefónica siempre fue el monstruo de las telecomunicaciones en Argentina. De ser el monstruo pasó a ser el ratoncito. Porque lo que es Personal, Cablevisión y Fibertel la verdad que se la*

*fagocitaron. Telefónica se abusó mucho tiempo de ser monopolio, tuvo la oportunidad de hacerse fuerte y lo único que hizo fue llevarse plata, tendría que haber aprovechado esa situación de beneficio y no lo hizo. Claramente durante el Gobierno anterior se les dio muchos beneficios al Grupo Clarín, compró todo Nextel, después Telecom, y Cablevisión se fusionó, empezaron a dar el cuádruple play diciendo que eran empresas separadas, pero Telefónica como única empresa, en ese momento no podía dar el cuádruple play, por ley no lo podía dar como única empresa, entonces tuvieron más de un año de ventaja ellos. Realmente no hubo igualdad de condiciones” (Las palabras de un Ingeniero Electrónico de Telefónica que se desempeña tareas en Network Operation Center desde el año 1992).*

La reducción observada se operó a través del llamado Retiro Voluntario. Para lo cual las empresas destinaron sumas millonarias. Para evaluar la importancia de esas sumas recordemos que Telecom se fusionó con Cablevisión en enero de 2018 y por el decreto DNU 13 y el cambio en la regulación de la prestación de los servicios básicos de Telecomunicaciones que brinda a las licenciatarias la posibilidad de vender servicios del tipo cuádruple play (telefonía móvil, telefonía fija, banda ancha y televisión). Esta elevada inversión nos da una idea de la importancia estratégica que las empresas le atribuyen a la reducción y sustitución de personal. También de la preocupación por la posibilidad de que los gremios se levanten contra sus planes. Eso explica de alguna manera su decisión de pagar para obtener renunciaciones, evitando los despidos.

Esta vez, el sindicato de FOETRA decidió tomar un rol persuasivo frente a los retiros voluntarios, la estrategia pasó por tratar de convencer a los empleados de no aceptar dichos retiros.

*“Los sindicatos demuestran todo el tiempo que no están de acuerdo con eso para nada. El rol es de un observador, pero intervienen, lo que dicen es lo siguiente: "Si vos aceptas la prejubilación es un acuerdo entre la empresa y vos, no podemos intervenir a menos que vos nos lo pidas porque no te querés ir y preferís seguir trabajando" y tal vez ahí esa persona siga hasta los 65 años. pero el sindicato ya dijo que no está de acuerdo con los aprietes para que te prejubilés. Le llaman apriete cuando te llaman para ofrecerte cierta cantidad de dinero, les decís que no y dentro de un mes te vuelven a llamar, y te ofrecen más, y así, o que tengas que ir a hablar a solas con un representante de la empresa, gente que no quiere pasar por eso. y le da intervención al sindicato. Otros negocian. Van a ver cuánto le dieron a uno, al otro, y dice "voy, me cierran los números" conozco mucha gente que agarró. Por otro lado, necesitamos gente que sepa de tecnologías viejas. Es otra falencia que se da, al retirarse tanto esa gente, no hay quien se ocupe de eso, porque no vale la pena tal vez o la empresa lo ve así que una persona*

de 30 años aprenda una tecnología obsoleta” (Ingeniero Electrónico que trabaja en Telecom desde hace más de veinte años).

Hubo muchas bajas por la duplicación de puestos, y eso todavía no terminó, Recursos Humanos frenó los llamados por las medidas tomadas por el actual Ministro de Trabajo sobre las penalidades de los despidos con el pago de la doble indemnización. Los entrevistados suponen que los llamados comenzarán de nuevo en junio para ver quiénes están dispuestos a irse.

Para la mayoría de los entrevistados, los llamados retiros voluntarios están siendo reemplazados por Prejubilaciones, son acuerdos entre la empresa y el empleado. Por los cuales, La empresa se compromete a pagar el equivalente del 80% del salario bruto, conserva el pago de la obra social, otorga una gratificación por los años de antigüedad a cambio de no emplearse en empresas de la misma actividad. Para algunos empleados que ya tenían decidido renunciar a la actividad, la prejubilación o del retiro voluntario vino a satisfacer una expectativa cierta: la posibilidad de comprar la vivienda, realizar una inversión o poner un negocio, pero en la mayoría de los casos la aceptación del retiro voluntario constituyó la respuesta a un estado de inseguridad derivado de múltiples presiones empresarias: discriminación, falta de capacitación laboral; reducción y cambios de horario; reducción de servicios y de personal; promociones digitadas; puesta en estado de disponibilidad (en talleres y almacenes de Telefónica o dejar sin tareas durante un tiempo prolongado).

Para algunos recibir la propuesta de retiro voluntario, significó tomar conciencia de que las empresas los consideraban trabajadores incapaces de reconvertirse y por lo tanto no daban a estos más ascensos o quedaban relegados sin futuro dentro de la compañía. En los últimos dos años, las presiones alcanzaron la muerte de algunos trabajadores a quienes se desvalorizaba y los límites llegaban hasta aplicar sanciones por incumplimiento de las tareas mientras los trabajadores estaban en las salas de internación hospitalaria.

*“Con la fusión se duplicaron los puestos. Tenías un gerente de Personal con un grupo a cargo que hacía determinadas tareas, y tenías un grupo de Telecom y tal vez los dos hacían lo mismo, unos con la fija y otros con la móvil, pero había una especie de duplicación de cargos. Al unirnos entonces quedó uno de dos gerentes. El otro por lo general llegó a un acuerdo monetario, en Telecom. Para salir, tipo retiro voluntario, porque en la mayoría de los casos los gerentes son fuera de convenio. En mi caso estoy dentro de personal jerárquico, en el caso de ellos, gerentes, directores, no. En nuestra estructura tenemos gerentes de nivel 1, 2, el de nivel 1 responde directamente ante directores. Tenés 2 tipos de directores. Bueno y ese acuerdo monetario le convenía a ambos y el gerente se retiraba. Todo el tiempo se está reestructurando.*

*Cada dos años se crean grupos nuevos, otros desaparecen lamentablemente. Al personal dentro de convenio por lo general lo reubican. Los retiros se empezaron a dar con la fusión y se le ofrece a personas de 57, 58 años en adelante. En realidad, el retiro es otra cosa. Ahora se da la prejubilación. Pasó en el caso de mi anterior jefe, cumplía los 58, le ofrecieron un trato. Le conservaban el 80% del sueldo hasta que se jubila y además le dan un dinero aparte por la cantidad de años dentro de la empresa y continúa así con su obra social hasta la edad de jubilarse. El retiro es acuerdo entre empleado y empresa "te quedaste fuera de la estructura, no tenemos donde reubicarte" porque un gerente está altamente calificado, puede manejar un equipo de trabajo. Y esa persona puede recibir el dinero y trabajar en otra empresa, no así el que percibe la prejubilación que tiene que firmar un contrato donde no puede trabajar en empresas del mismo gremio, y todo trabajo que pueda conseguir debería ser en negro, no puede tener ingresos registrados. Eso es lo que se está dando ahora, por el tema de la fusión. Y por otro lado están viendo una necesidad de tener gente más joven y capacitada" (Ingeniero Electrónico de Telecom)*

#### *B. Reemplazo de Personal.*

La reducción observada más arriba (2.940 empleados) no representa el total de trabajadores que, por distintos motivos (prejubilaciones, retiros voluntarios, despidos, etc) quedaron fuera de la nómina de las empresas. En realidad, el total de trabajadores desplazados fue mayor, sólo que una parte fue sustituida por nuevos empleados.

*"Hoy las empresas negocian reemplazos por retiros "voluntarios" para comenzar a reconvertir su planta de personal" (delegado de FOETRA e Ingeniero Electrónico que actualmente presta servicios para ARSAT)*

También, hubo una paulatina sustitución de personal de telefonía fija cuando apareció la telefonía móvil.

*"Los que venían de móviles, el jefe que era de Network Operation Center de Móviles, al del mismo puesto en telefonía fija lo despidieron, los de móvil en esa época tenían más estatus. Después se dieron cuenta que no, nosotros estábamos mejor capacitados, con otra estructura de trabajo. Antes Ericsson le daba la llavecita y le decía anda, supervísala" y nosotros ya veníamos de remar esa cosa de mantenimiento, con experiencia, más información. En ese momento bueno, los de fija éramos los negros vagos y ellos los topes de gama, hasta que se avivaron... ah este negrito de fija... cómo es esto". La gente de Movicom, muy capacitada, también la compro Telefónica, quedaron en Movistar. Los de fija teníamos más información de la red, pero existía ese prejuicio. Surgió la realidad, hay gente capacitada de*

*los dos lados, teníamos el trabajo más organizado. A ENTel siempre lo mataron, pero tenían un orden de trabajo que trascendió” (Ingeniero Electrónico de Telefónica).*

El reemplazo de las personas excluidas dio lugar al ingreso de nuevos empleados, la mayoría de ellos son jóvenes con altas calificaciones (universitarios), que son seleccionados con ciertos criterios y métodos de selección. Las empresas principalmente buscan personal sin identidad sindical y tratan de evitar su afiliación a través del ofrecimiento de ciertos beneficios (obras sociales prepagas y salarios más altos).

### *C. La Flexibilización Contractual*

No contamos con información suficiente como para estimar la magnitud exacta de la cantidad de trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas, pero sabemos, según las entrevistas, que la reducción de personal a que hacíamos referencia más arriba prodría estar compensada, por fuera de las empresas.

La mayor parte de los entrevistados coinciden en que tanto Telecom como Telefónica ponen a cargo de subcontratistas las tareas de Mantenimiento, Instalaciones, Líneas y Construcciones, así como para contratos de obra civil y equipos, servicios de vigilancia, IT y portería.

## Conclusiones

La respuesta al primer objetivo específico de esta investigación sobre las principales transformaciones tecnológicas que se han producido en Argentina en el sector de telecomunicaciones desde el año 2002 a la actualidad, podemos decir que:

El sector de las Telecomunicaciones es muy dinámico y se desarrolla conforme lo hace la tecnología que le da soporte, el desarrollo del hardware y el software han sido protagonistas en este sentido. Desde el 2002 las redes han migrado para dar soporte a las aplicaciones basadas en IP (INTERNET PROTOCOL), como ser llamadas de voz (VOIP), multimedia, correo electrónico, servicios web, etc. La transmisión de video tiene un papel destacado por la cantidad de datos que requiere el video para su transmisión. Un dato de la evolución del tráfico indica que, entre enero de 2011 y julio de 2018 el tráfico de datos creció 245 veces (380 Gigabytes en Julio 2018).

Los nuevos servicios que ofrecen las empresas de Telecomunicaciones requieren mayores exigencias de las redes y la renovación tecnológica implica una inversión permanente, en hardware, software y recursos humanos.

La evolución se dio progresivamente en todos los segmentos y en la medida que se iban implementando los nuevos servicios, por ejemplo, con la llegada de la banda ancha los usuarios requerían cada vez más velocidad para su servicio de internet. Para el año 2000 el acceso web apenas se limitaba a la navegación web, correos electrónicos, algunas aplicaciones. El problema se comenzó a dar con la llegada de las aplicaciones que requerían gran cantidad de datos y en forma permanente, el caso de las aplicaciones P2P (Peer to Peer) se usan para compartir archivos con otros usuarios, programas como el Ares, eDonkey o eMule, generan importantes cantidades de tráfico de datos casi en forma permanente congestionando las redes.

Ese requerimiento se fue solucionando con la ampliación y la implementación de protocolos para limitar el uso de estas aplicaciones y con la ampliación de las velocidades de acceso a los abonados y la consecuente capacidad de la red. Tengamos presente que inicialmente las velocidades de acceso asignadas para la Banda Ancha fueron de 128 kilobytes, 256 kilobytes o 512 kilobytes, y de aquellas a las actuales velocidades de conexión que rondan los 300 Megabytes.

Este incremento en las velocidades de acceso no tiene otra finalidad que soportar todos los servicios que ofrecen las compañías de Telecomunicaciones en la misma plataforma IP, Telefonía IP, Internet, y Televisión.

La telefonía móvil es una de las estrellas entre las empresas de Telecomunicaciones,

impulsada por un producto de gran aceptación social y por un negocio que tiene una fuerte expansión por el universo de posibilidades que tiene.

En el año 2000 el servicio de telefonía móvil compartía todavía canales analógicos con digitales, los primeros servicios de datos móviles apenas llegaban a los 100 Kilobytes de velocidad. Los servicios digitales se orientaron a ofrecer soporte a las primeras aplicaciones móviles como mensajes de texto y geo-ubicación.

Actualmente la red móvil ofrece servicios de 4G con velocidad que rondan los 40 o 60 Megabytes<sup>9</sup> y soportan numerosas aplicaciones, pero todavía conviven con las redes de 3G y de 2G. Las llamadas que actualmente se cursan pueden ser por algunas de las tecnologías mencionadas o por IP es decir por LTE (4G), aplicaciones como WhatsApp, Instagram o Facebook requieren de redes de 4G para funcionar correctamente. El caso de WhatsApp nació como una aplicación para dispositivos móviles y actualmente usan la plataforma para ofrecer llamadas de voz, entre otros servicios.

Las aplicaciones para móviles llamadas App, desarrolladas para los sistemas operativos móviles más difundidos, IOS, Android, Windows, abrieron un negocio en si mismo. Actualmente existen 2.5 millones de App en el Store y 700 mil en Windows, en el año 2017 se descargaron en el mundo 200.000 millones de App <sup>10</sup>.

Las posibilidades que brindan estas tecnologías a futuro son infinitas, se aproxima el despliegue de una nueva generación de dispositivos móviles llamada 5G, que aseguran los expertos, ofrecerá velocidades de conexión entre 10 y 100 veces superiores a las del 4G<sup>11</sup> y una latencia<sup>12</sup> menor a las actuales. Estas nuevas características de la futura red brindarán una amplia posibilidad de nuevas aplicaciones. Una de ellas la denominada IoT (Internet de las Cosas), que permitirá la conectividad de un sin números de dispositivos para ser controlados a distancia. Los automóviles tendrán la posibilidad de contar con esta tecnología para que los asista en la conducción.

En respuesta al segundo de los objetivos específicos sobre los impactos de estas transformaciones en la cantidad de empleo, decimos que:

Sin duda las transformaciones tecnológicas tuvieron y van a tener un alto impacto en la cantidad de empleo. Los proveedores de tecnología ofrecen soluciones que van simplificando la puesta en servicio de los sistemas y su operación posterior. Aseguran que el CAPEX (Aporte

---

<sup>9</sup> La velocidad teórica del 4G es de 150 Mbps. de bajada y 50 Mbps. de subida.

<sup>10</sup> <https://www.alianzared.com/estadisticas-marketing-movil-2018/>

<sup>11</sup> En teoría 5G pueden ofrecer velocidades de hasta 10 Gbps.

<sup>12</sup> Tiempo en que tardan los datos desde el móvil de origen al destino.

de capital) y Opex (recursos para el mantenimiento) se reducen con cada generación tecnológica.

¿Dónde está el negocio de las empresas proveedoras de vender más barato y que los sistemas requieran un menor mantenimiento? Es que las renovaciones tecnológicas se producen en lapsos menores de tiempo.

Consecuentemente, la cantidad de personas utilizadas para los despliegues de sistemas es cada vez menor, la puesta en servicio es más sencilla y los procesos cada vez son más automatizados, sistemas que requerían meses para su instalación actualmente se realizan en días.

En Argentina el mercado de las Telecomunicaciones sufrió un importante proceso de concentración, en donde algunas empresas desaparecieron y otras fueron absorbidas. El caso de fusión con absorción de TELECOM – CABLEVISION es un ejemplo. Cuando se fusionan dos empresas, muchos cargos y funciones se superponen en la estructura. Las políticas que aplican suponen reducción de puestos de trabajo, producto de las reestructuraciones. Otro caso fue la compra de MOVICOM por parte de la empresa TELEFÓNICA.

Las empresas con cada implementación tecnológica, “optimizan procesos”, y eso implica que trabajos que la empresa realizaba los dejará de hacer o se los dará a un tercero.

Un ejemplo del rubro de la Telecomunicaciones: En 1900 las centrales eran manuales con trabajadores que la operaban, de ahí el nombre “operadora”. Una persona atendía un grupo de 100 abonados y si se requería atención las 24 Hs, necesitaría 3 personas. Si se requería atender a 10.000 abonados se necesitaban 300 operadores. A estas centrales telefónicas se las denominó mecánicas. Luego vinieron las centrales automáticas, eléctrica secuencial, pentaconta por barras cruzadas, electrónicas, digitales TDM y hoy las IP, que no son otra cosa que potentes servidores, con una asistencia mínima de personal. Hoy una central IP que atiende a miles de abonados, requiere apenas unas pocas personas para su operación.

Impactos de estas transformaciones en la calidad del empleo

La incorporación de nueva tecnología requiere que el personal se capacite, y lógicamente no todo el personal está preparado para adaptarse al manejo de estas nuevas tecnologías. Esto lo saben las empresas y lo usan como una variable de reestructuración.

El impacto de las transformaciones en las empresas está directamente relacionado con el contexto político, con las regulaciones y controles que se establecen.

En la República Argentina existen empresas privadas que comenzaron a operar tras la privatización de la Estatal ENTel como Telefónica de Argentina SA y Telecom Argentina SA, con un claro monopolio territorial por más de 30 años e inmejorables ventajas comerciales.

Si bien estas empresas fueron sometidas a controles por parte de los sindicatos, igualmente modificaron sus estructuras y desarrollaron sus propias políticas de personal, sin atender a organizaciones gremiales que se vieron debilitadas con la privatización.

La dotación de las empresas estaba conformada de la siguiente manera, por una parte, existía el personal “heredado” de la estatización y por otra hubo nuevas incorporaciones que hacía la empresa, muchas de ellas pasantías, pero también profesionales, incorporan a los perfiles que consideran potenciales, proactivos y con un gran sentido de individualidad. En sintonía con esto, siempre evitaron la aplicación de los convenios colectivos vigentes. Esta tensión se mantiene a la fecha, donde el personal Fuera de Convenio es todavía numeroso en las empresas de Telecomunicaciones.

En cuanto a las nuevas empresas de Telecomunicaciones que comenzaron a operar en la década de los 90, evitaron la aplicación de todo tipo de convenio colectivo, en consecuencia, las remuneraciones o condiciones laborales eran establecidas casi en forma individual. Recién en el año 2005 durante el gobierno del presidente Néstor Kirchner se pudo apreciar un avance en los controles desde el Ministerio de Trabajo, exigiendo la apertura de paritarias y fomentando el encuadramiento del personal en los sindicatos que corresponden a la actividad.

En términos generales podemos decir que las políticas de gobiernos neoliberales impactan más fuerte en la calidad del empleo que el desarrollo tecnológico. La respuesta al tercero de los objetivos específicos en lo que refiere a las estrategias de los actores Sindicales y Empresas frente a los cambios tecnológicos, decimos:

Las empresas, siempre van a buscar maximizar su rentabilidad, para esto simplifican procesos y para hacerlo utilizan la menor cantidad de personal posible, los trabajadores son un recurso y un costo más para la empresa. Durante los picos de demanda laboral, prefieren atenderla con personal eventual o tercerizado. Mantiene solamente el personal que consideran crítico con conocimiento en determinadas tecnologías o procesos, el resto lo tercerizan.

Aprovechan las renovaciones tecnológicas para ajustar las estructuras, por ejemplo, cuando se discontinúa el uso de alguna tecnología y adquiere otra en su reemplazo.

Los sindicatos deben seguir de cerca todo este desarrollo tecnológico y analizar como impacta en el trabajo de los representados, tanto en relación con la cantidad de puestos de trabajo como a la calidad de las condiciones laborales.

En esta dirección, podemos decir que logramos alcanzar los objetivos específicos planteados, lo cual contribuyó a dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los

desafíos que generan las transformaciones tecnológicas para el trabajo y qué estrategias siguen los actores del sistema de relaciones laborales para afrontarlos?

Asimismo, podemos decir que hemos corroborado la hipótesis planteada inicialmente en base al enfoque estratégico:

-Las transformaciones tecnológicas no constituyen procesos automáticos o autónomos y que además no determinan las características de los procesos de trabajo.

-La tecnología constituye un factor o dimensión que se relaciona con otros factores o dimensiones, como el entorno económico, político e institucional del país, el entorno sectorial (telecomunicaciones) y los actores del sistema de relaciones laborales.

-Los actores no son testigos pasivos, sino por el contrario, agentes que adoptan decisiones estratégicas.

-La interacción entre todos estos factores, uno de los cuales es la tecnología, configuran las características de los procesos de trabajo y del sistema de relaciones laborales del sector.

Nuestra hipótesis se basa en los fundamentos de Kochan, Katz, y Mc. Kerise (1994) sobre las futuras pautas que no están inalterablemente predeterminadas por la economía, tecnología o alguna otra fuerza del entorno. El argumento central es que las prácticas de las relaciones laborales y sus resultados están moldeadas por las interacciones de las fuerzas del entorno junto con las elecciones estratégicas de los empresarios, los trabajadores, los sindicatos, y las decisiones de políticas públicas. Para entender mejor la naturaleza de esas interacciones, la perspectiva de las elecciones estratégicas permite una mejor comprensión de las organizaciones y los intereses que los actores representan.

En este marco, se destacan el rol jugado por el entorno económico, político, y tecnológico, los marcos institucionales y las estructuras históricas preexistentes, juntos con las opciones estratégicas de los actores.

Con respecto al entorno podemos decir que los desafíos que generan las transformaciones tecnológicas para el trabajo son principalmente la necesidad de capacitación permanente para la reconversión en los puestos de trabajo. Los cambios tecnológicos, desafortunadamente, avanzan de manera tal que no dan tiempo suficiente para la reconversión y a esto se suma que no todas las personas tienen las habilidades y capacidades suficientes para adaptarse a los cambios. Ni siquiera los Estados, las Empresas y las Instituciones Educativas logran adaptarse en tan cortos periodos. La mayoría de los entrevistados asegura que la inversión en formación para los empleados de Telecom y Telefónica dejó de ser una prioridad en los últimos años para ambas

compañías. El sindicato, a través de la firma de acuerdos o convenios con Universidades Nacionales del país ejerce un rol preponderante en cuestiones de capacitación.

La industria de las telecomunicaciones avanza en forma permanente y plantea múltiples desafíos para los países que pretenden tener desarrollos tecnológicos propios. La Argentina viene de un periodo de cuatro años de desinversión y de políticas contrarias al desarrollo nacional de las telecomunicaciones. La carrera en tecnología no se detiene, la evolución de las Telecomunicaciones es permanente, requiere de regulaciones y de la administración de los recursos. Hay una disputa por la administración del espectro radioeléctrico, bandas de frecuencias que se van a utilizar para el despliegue de las nuevas tecnologías, el 5G o las nuevas constelaciones de satélites y a cuál se dará prioridad. La revolución tecnológica asociada requerirá un gran esfuerzo de despliegue y el recambio de todos los terminales. Actualmente, las rutas nacionales no tienen cobertura total, y si nos alejamos de las grandes ciudades, la cobertura móvil es muy pobre.

Respecto al actor empresarial, en Argentina empresas tales como Telesat, Viasat, Anatel, SES, OneWeb tienen planes de inversión para el despliegue de constelaciones de miles de nanosatélites. ARSAT tiene en órbita el ARSAT 1 y 2, la red de fibra óptica, la Televisión Digital y los accesos a WIFI, ambos satélites se encuentran con una ocupación del 95%. Desde el 2015, cuando se produjo el cambio de gobierno, ARSAT canceló los proyectos de ARSAT 3 y 4, como consecuencia de esa política fue necesario pagar a la empresa SES siete millones de euros para mantener la órbita satelital. Muchos de los entrevistados coinciden en que el desarrollo de las telecomunicaciones debe ser una política de Estado. El resultado de la decisión política de favorecer negocios con empresas extranjeras como Hugles, de capitales norteamericanos, en lugar de priorizar y promover el desarrollo de la empresa nacional INVAP, teniendo en el país la tecnología y todo lo necesario para realizar estos proyectos. La inversión en infraestructura, que en el mundo de hoy tiende puentes, acerca o aísla, forma parte esencial de la distribución de poder, y allí también juegan las organizaciones de los trabajadores, con sus propuestas e intervenciones.

A lo largo del trabajo y acorde al planteo del strategic choice sobre la estrategia de los actores de las relaciones del trabajo, advertimos también que las acciones de los trabajadores telefónicos y sus organizaciones han sido claves en el sector telecomunicaciones. Nos parece importante ver los distintos roles que los sindicatos han tomado en el marco de estas discusiones. Por ejemplo, FOETRA y UPJET han participado de discusiones políticas y de proyectos de ley, como ser la Ley de Medios de Comunicación Audiovisual, la Ley Argentina Digital, han presentado proyectos como la Ley de participación de las ganancias. Son parte importante de

las problemáticas sociales y actores centrales en la implementación de políticas públicas. En este sentido consideramos, en base al trabajo de campo realizado, que existe una constante interrelación, de replanteo de situaciones de debate y discusión que ponen en el escenario la interpelación de proyectos políticos, económicos y sociales.

Los sindicatos han participado en las discusiones políticas también al trabajar por la mejora del salario, las condiciones laborales y en la recomposición de fuerzas y de su legitimidad como organizaciones colectivas. Han logrado a través de las negociaciones paritarias no sólo recomposiciones salariales sino también la reivindicación y reconquista de consignas históricas como la jornada de siete horas, el aumento automático de categorías o el mismo día del trabajador telefónico como feriado, entre otros.

También apostaron a la recuperación de trabajadores de otros CCT o tercerizados, aquellos sectores de la misma actividad que han sido consecuencia inmediata de la flexibilización y subcontratación empresaria. En este sentido, el individualismo y las políticas empresarias de precarización, flexibilización laboral, despido encubiertos bajo la modalidad de retiros voluntarios, la desinversión en capacitación, la política empresaria de contratar personal fuera de convenios, las presiones de niveles jerárquicos para convencer a los trabajadores a renunciar, entre otros, permite cuestionar no sólo las políticas empresarias sino también los marcos legales de los últimos años y la delimitación de la actividad telefónica en sí misma.

Así lograron el convencionamiento de los trabajadores de la telefonía móvil dentro de un Convenio Colectivo específico de la tarea en el marco de la federación telefónica (que encuadra a trabajadores de Personal, Movistar, Nextel y Claro).

La deuda más fuerte de la organización es hacia los sectores tercerizados del plantel externo, los contratistas. De cualquier modo, los sindicatos reconocen estar trabajando sobre el caso, con relevamientos, reuniones intra gremiales e incluso reclamos judiciales, ya que muchas empresas contratistas tienen por dueños a gerentes de la empresa Telecom y Telefónica, lo que implica un claro conflicto de intereses.

Al final de esta investigación pusimos en evidencia que los actores de las Relaciones Laborales tienen como desafío pendiente la formación para la reconversión de los trabajadores por el exigente avance de las nuevas tecnologías. Si bien una de las estrategias de los sindicatos es la capacitación, creemos que es necesario llevar a las mesas de negociación la voluntad tripartita de los actores de las Relaciones Laborales para elaborar un plan o programa de capacitación permanente. La mayor parte de los Ingenieros Electrónicos entrevistados coincide en que por su propia voluntad buscan y encuentran herramientas que les permiten mantenerse actualizados de las tecnologías que van surgiendo, pero que no es por la iniciativa de las empresas. En

el contenido de los acuerdos homologados en los últimos seis años las pocas cláusulas que refieren a capacitación muestran el interés empresarial de capacitar a los trabajadores cuando surge una necesidad específica de la compañía. Por ejemplo, el lanzamiento de un nuevo software o de actividades que no aluden a cuestiones técnicas. Y considerando que el avance tecnológico torna cada vez más abstracto el punto donde la confluencia de los servicios se diferencia, y, por lo tanto, la posibilidad de establecer cuáles de ellos dejan de superponerse en su dependencia tecnológica.

El sindicato de FOETRA, UPJET y CEPETEL se plantean como estrategia aumentar la capacitación y mejorar la situación de todos los trabajadores para lograr no sólo el mayor bienestar para los trabajadores sino también el fortalecimiento de la construcción colectiva, ya que las divisiones entre el conjunto de trabajadores sólo favorecen a los intereses empresariales. En este sentido, los desafíos siguen siendo complejos, porque no sólo existen marcadas diferencias entre los Convenios Colectivos de Trabajo de la misma actividad, sino que justamente se enfrentan con nuevas realidades, sobre todo tecnológicas.

## Referencias bibliográficas

- Baladron, M. (2018). *El Plan Nacional de Telecomunicaciones Argentina Conectada (2010-2015) en el marco de las políticas públicas de universalización del acceso a internet* (tesis de maestría), Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Disponible en: <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/788>
- Bamber, G., Lansbury, R.; Wailes, N. & Wright, C. (2016). *International & Comparative Employment Relations*. Sage Publications.
- Basualdo E. “*Sistema político y modelo de acumulación. Tres ensayos sobre la Argentina actual*” Bs As, editorial Cara o Seca, 2011.
- Bensusán, G.; Eichhorst, W. y Rodríguez, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. CEPAL.
- Bekerman, M.: *Reforma comercial y desempleo: reflexiones para el caso de la Argentina*. Desarrollo Económico (Número Especial), vol. 38. Buenos Aires: 1998.
- BID (2016). *Economía Colaborativa en América Latina*, Instituto de Empresa, Fondo Multilateral de Inversiones, Banco Interamericano de Desarrollo y Gobierno de España, Madrid.
- Bechter, B., Brandl, B. y Meardi, G. (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3):185-202.
- Bensusán, Graciela (2000), *El Modelo Mexicano de Regulación*. Ed. Plaza y Valdez, México D.F., Capítulo 5, *Modelos de Regulación laboral Tendencias y Cambios*.
- Boxall, P. (2008). Trade Union Strategy. En P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito y E. Heery (Eds.), *The Sage Handbook of Industrial Relations* (pp. 209-224). Bangalore: Sage Pubs.
- Boxall, P., y Haynes, P. (1997). Strategy and Trade Union Effectiveness in a Neo-liberal Environment. *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 567-591.
- Califano B. (2018). *La regulación de la comunicación durante el primer año de gobierno de Mauricio Macri en la Argentina*. Recuperado B.Califano-Intersecciones en Comunicación 12 2018-49-74
- Cedrola Spremolla, G. (1995). Los enfoques teóricos en las relaciones industriales. *Revista de Relasur*, 2, 49-74.
- Chacón Penagos, Á; Ordoñez Córdoba, J. y Anichiarico González, A., (2017). *Hacia el reconocimiento de la inclusión digital como un derecho fundamental en Colombia*. Vniversitas

- 134, 139-168. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj134.hriddoi:10.11144/javaneira.vj134.hrid>
- Crozier, M., y Friedberg, E. ([1977], 1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Ciudad de México: Alianza Editorial Mexicana.
- CEPAL-OIT (2015). “Protección social universal en mercados laborales con informalidad”, en *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, Núm. 12, LC/L.3998, Santiago de Chile.
- Degryse, Ch. (2016). “*Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*”. European Trade Union Institute.
- Dirksen, U. (2019). *Trabajo del futuro y futuro del trabajo. Por una transición progresista*. Nueva Sociedad, NUSO N° 279.
- Ford, M. (2016). *El Auge de los Robots: la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*. Cuchi Espada CABA: Paidós.
- OCDE/CAF/CEPAL (2016). “El futuro del trabajo, las políticas y las ciudades”, en *Perspectivas económicas de América Latina 2017. Juventud, competencias y emprendimiento*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico / Banco de Desarrollo de América Latina / Comisión Económica Para América Latina y El Caribe, París.
- OIT (2016). *A Challenging Future for the Employment Relationship: Time for affirmation or alternatives? Future of Work serie n° 3*, ILO, Geneva.
- Oliván, R. (2016). La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural. *Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 101-111.
- Weller, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales*. CEPAL.
- De la Garza Toledo, E. (1993). Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992). *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 19, Otoño, 41-68.
- De la Garza, Enrique (2016), *Los estudios Laborales en América Latina, Orígenes, desarrollo y perspectivas*, Introducción y Capítulo 1, Ed Antrophos, UAMI, México
- Di Maggio, W. y Powell, W. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Duarte, M. (2001). Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos. *Realidad Económica*, N° 182.
- Dunlop, J. (1978). *Sistemas de Relaciones Industriales*. Ediciones Península, Barcelona.

- Esping-Andersen, G. (1985). *Politics against markets: the social democratic road to power*, Princeton, Princeton University Press.
- Felder, Ruth (2016), “*Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del estado en Argentina*”, en Fernandez A. (comp.) *Estado y Sindicatos en perspectiva Latinoamericana* Ed. Prometeo.
- Fontanals, G. (2015b). “*Los planes nacionales de banda ancha en América Latina: la expansión del acceso a internet como política pública*”. Observatorio Latinoamericano de Regulación, Medios y Convergencia (OBSERVACOM). Recuperado el 20 de marzo de 2016 de: <http://www.observacom.org/los-planes-nacionales-de-banda-ancha-en-america-latina-la-expansion-del-acceso-a-internet-como-politica-publica/>
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2010) “Sector telecomunicaciones. Informe Final” Publicado en [http://www.cicomra.org.ar/cicomra2/asp/estadistica\\_2017.asp](http://www.cicomra.org.ar/cicomra2/asp/estadistica_2017.asp)
- Katz, H. & Darbishire, O. (2000). *Converging Divergences*. Ithaca, NY: ILR/Cornell University Press.
- Kerr, C.; Dunlop, J.; Harbison, F. & Myers, Ch. (1965). *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires.
- Katz Raúl; Callorda Fernando; Rentería César (2014). *Evaluación del impacto económico de las telecomunicaciones en Argentina (2004-2015)*.
- Kerr, C; Dunlop, J; Harbison, F; Myers, Ch. (1965). *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires. Prólogo y Capítulo 1.
- Kochan, T., Katz, H. y Mc Kerise, R. (1994). *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Colección Economía y Sociología del Trabajo, Nro. 65, Ministerio de Trabajo, España (traducción del publicado original del año 1986) Prólogo y Capítulo 1.
- Korpi, W. (1985). “Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power”. *Sociological Theory*, 3: 2. University of British Columbia, CANADA.
- Lévesque, C., y Murray, G. (2004). El poder sindical en la economía mundial. [en línea] [Consultado: 15/02/2011] [www.mrafundazioa.org/](http://www.mrafundazioa.org/)
- Lévesque, C., y Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), 333-350.
- Locke, R., Kochan, T. y Piore, M. (1995). *Employment Relations in a Changing World Economy*. USA: MIT Press.

- López A. y Pacuini P. (2018). *Institucionalidad y cambio tecnológico en las telecomunicaciones satelitales argentinas*. Serie Documentos de Trabajo IIEP ISSN 2451-5728 N° 30- julio 2018 Recuperado en <http://iiep-baires.econ.uba.ar/>
- Piazzentino, R, Tourn, L. (2019). *La inclusión digital: significativo privilegiado del Plan Nacional Argentina Conectada*. Argumentos: revista de crítica social, 21, 519-547. Recuperado de: <http://publicaciones.sociales.uba.ar/argumentos/>
- Pierbattisti, D. (2008). *La privatización de los cuerpos: la construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Prometeo, Bs. As.
- Recalde Héctor, “*Reformas laborales durante la convertibilidad y la posconvertibilidad*” Voces en el fénix n°6 2011.
- Robinson, I. (1998). Neoliberal restructuring and Union Political Power in Canada, Chapter One, Theoretical Framework, First Draft (29 de marzo).
- Santarcangelo, Juan Eduardo; Perrone Guido Agustín; *El desempeño del mercado de trabajo argentino durante la postconvertibilidad*; Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas y Económicas. Departamento de Economía; Ensayos de Economía; 23; 43; 7-2013; 45-61. URI: <http://hdl.handle.net/11336/27594>
- Senén González, C. y Garro, S. (2008). “Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II Epoca, Año 13, N° 19, Venezuela.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). «Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina» en RELET, Año 14, N° 22, Venezuela.
- Stake, R. (2005). *Case studies*. En N. Denzin y Y. Lincoln (Eds.). The SAGE Handbook of Qualitative Research (443-466). California: Sage Publications.
- Thelen y Locke (1999). “Comparaciones contextualizadas, un abordaje alternativo para el análisis de la política sindical”, Revista Latinoamericana de sociología del Trabajo, Nro. 8, Brasil.
- Thelen, K., Steinmo, S. y Longstrem, F. (1992). *Structuring politics. Historical institutionalism*. Cambridge: University Press.
- Vasilachis, I. (Coord.) (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Varesi Gastón, “*La Argentina postconvertibilidad: modelo de acumulación*” en Problemas del desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México Vol. 41, núm,161, abril-junio/2010.

-Walter, J. y Senén González, C. (1999). “*Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada*”. En Walter, J. y Senén González (comp.) La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. EUDEBA, Buenos Aires.