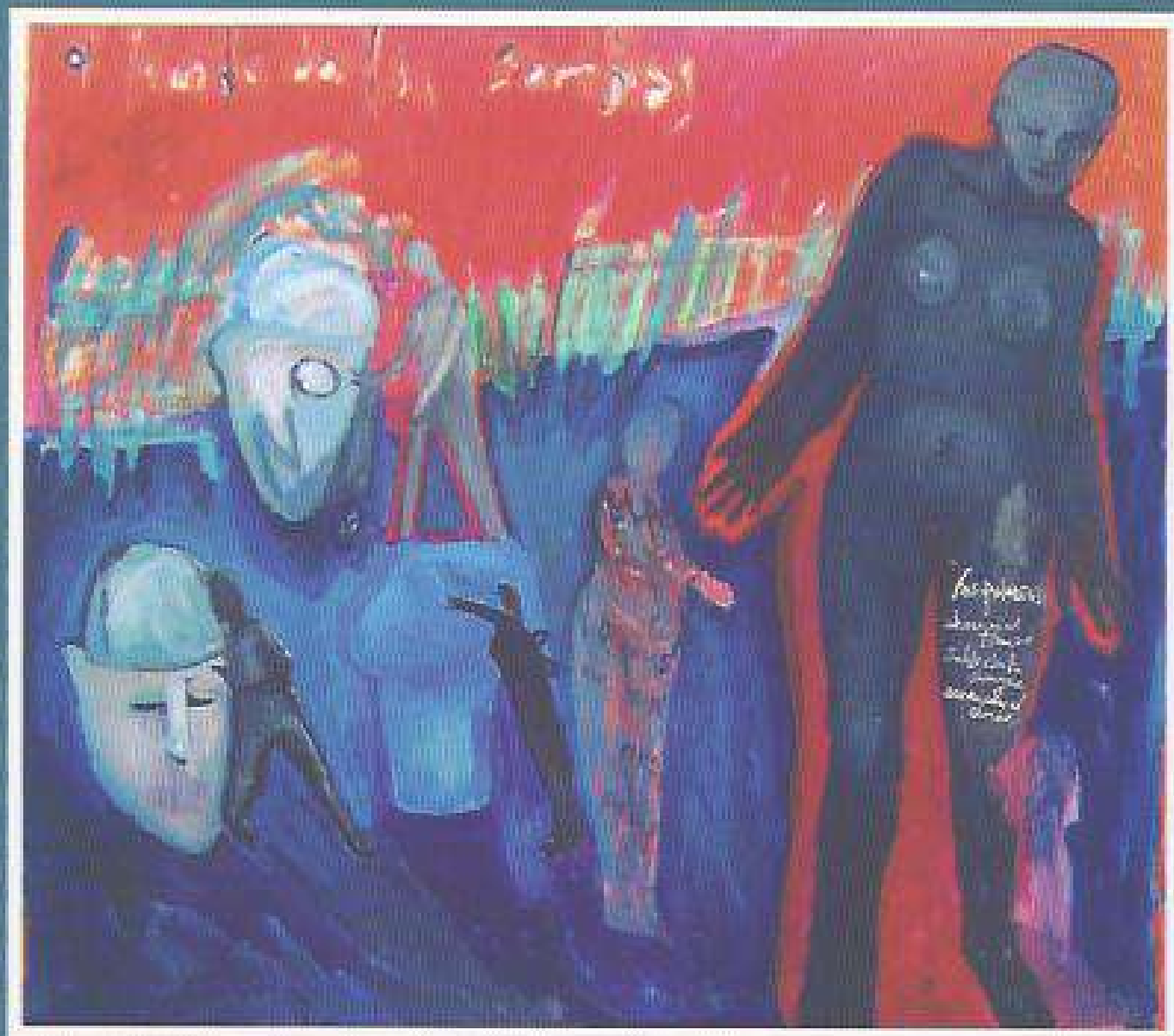


Convivir con la incertidumbre

Aproximaciones a la flexibilización
y precarización del trabajo en la Argentina



Andrea Del Bono | Germán Quaranta

Compiladores

EDICIONES
ciccus

CEL
PIETTE
CONICET

La marcha de la precariedad laboral: ¿los fragmentos de la sociedad? Organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina¹

Emanuel Ynoub²

Introducción

El deterioro en la calidad de los empleos constituye una preocupación que, en primera instancia, se corresponde con la modificación y heterogeneización de la estructura ocupacional. Aunque en mayor medida, cuando se intenta caracterizarlo, se alude en realidad, la declinación del trabajo denominado como “típico”³. O para formularlo de otro modo, “parte de la sociedad tiene empleo y el resto hace algo que nos cuesta definir formalmente” (Villarreal, 1997).

A raíz de esta complejidad de realidades y definiciones que atañen hoy a la *precariedad laboral*, se produjeron una gran cantidad de estudios en torno al funcionamiento del mercado de trabajo, que contribuyeron a describir, por ejemplo, la evolución de la informalidad laboral o la dinámica del empleo, donde las tasas de desocupación y la subocupación mostraron un crecimiento inusitado durante los años noventa (Altimir y Beccaria, 1999; Sartancángelo y Schorr, 2001; Giogia y Suzúa, 2007, entre otros). Surgió la necesidad entonces de realizar también *estudios cualitativos*.

La inestabilidad laboral, la falta de empleo o el trabajo degradado se constituyeron en experiencias comunes en la vida laboral de una parte amplia de la población argentina durante las últimas décadas. Y las vivencias tanto individuales como colectivas (las primeras fueron las preeminentes en los trabajos de investigación), han sido minuciosamente analizadas con el afán de esclarecer los sentimientos y sentidos que adquieren dichos tránsitos en la formación subjetiva (Austral y Herrera, 2000; Belvedere, Carpio, Kessler y Novacovsky, 2000; De Oliveira y Ariza, 1999; Jacinto, Solla, García, y Suarez, 2007, entre otros).

Si bien estos estudios contribuyeron a describir las nuevas condiciones laborales ocasionadas por la precariedad, el fenómeno presenta otras facetas. De acuerdo con Juan Pablo Pérez Sáinz y Minor Mora Salas (2006), las caras de la precarización de las relaciones salariales deviene de una triple dimensión: la desregulación laboral; la flexibilización de las condiciones de empleo en las empresas; y la crisis de la acción colectiva de orden laboral.

Concentrándonos en la segunda y tercera subdimensiones⁴, *nos proponemos* vincular las formas de subcontratación que se desarrollan en el sector de telecomunicaciones,

¹ Los análisis y reflexiones desarrolladas en este artículo pertenecen a nuestra Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA), “Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos tipos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de telecomunicaciones (1990-2006)”, dirigida por la Dra. Cecilia Senén González. Publicado en: Del Bono, A y Quaranta, G (comp.). (2011): “Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina. Buenos Aires. Editorial Ciccus.

² Sociólogo. Docente de la materia Sociología del Trabajo, Carrera de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (FSOC-UBA). Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (Ceil-Piette del Conicet). Doctorando en Ciencias Sociales (IDES: Instituto de Estudios Económicos y Sociales). Correo electrónico: emanuelynoub@gmail.com

³ El empleo “típico” se refiere al trabajo por tiempo indeterminado, industrial, masculino, registrado y con aportes a la seguridad social (De la Garza, 2000).

⁴ Aunque no abordaremos en profundidad los cambios en el ordenamiento laboral desde el punto de vista legislativo, podemos mencionar las principales leyes implementadas durante los años noventa.

manifiestas en la *organización del trabajo*, con las posibilidades de agremiación de los trabajadores tercerizados y precarizados de dicho sector.

Siguiendo este objetivo nos preguntamos, ¿la precariedad laboral conduce irremediabilmente hacia la individualización de las relaciones sociales? En caso contrario, ¿sobre qué vínculo o valor compartido podrían asociarse los trabajadores precarizados? ¿Sería posible que se sostuviera en el tiempo su agremiación?

Con el fin de sugerir respuestas, entonces, a estas preguntas, en una primera parte, abordaremos los aspectos de la subcontratación laboral y la tercerización de tareas enfatizando su relación estrecha con la precariedad laboral. En la segunda parte, presentaremos el caso de los trabajadores telefónicos tercerizados a partir de la reconstrucción de su organización del trabajo como subcontratistas; y la tercera, los reclamos colectivos por parte de estos trabajadores de acuerdo con las estrategias sindicales que desarrollaron. Por último haremos algunas reflexiones finales en torno a las posibilidades de asociación entre trabajadores tercerizados y precarizados en un contexto favorable a la negociación colectiva, abierto en los últimos años.

1. La tercerización del trabajo: flexibilidad productiva y precarización laboral

1.1 La subcontratación de personal como política productiva

Las condiciones precarias de trabajo, implicadas, por ejemplo, en el empleo informal, pueden ser estudiadas desde teorías y análisis del mercado de trabajo o de otras formas.

Desde otras perspectivas, el trabajo precario o informal –haremos algunas precisiones conceptuales más adelante- puede ser causa de procesos flexibles de producción por parte de las empresas. La subcontratación laboral o la tercerización se pueden convertir entonces en una variable “independiente” de este tipo de trabajo.

En pos de obtener una mayor flexibilidad productiva, las empresas han implementado, por ejemplo, procesos de subcontratación con la finalidad de: a) reducir y externalizar costos laborales b) tener actitudes favorables de los trabajadores para apoyar la productividad c) mantener relaciones con proveedores fiables y puntuales. Se apunta a encontrar así fuentes de productividad en la cadena de proveedores, a partir de la descentralización de los grandes conglomerados empresariales para concentrarse en los núcleos principales de actividad (García, Mertens y Wilde, 2000), y ajustar los precios de acuerdo con las exigencias del mercado (Coller, 1997).

Mientras que anteriormente, frente a las fluctuaciones del mercado aumentaban o disminuían los stocks, en la actualidad también es posible, y con la misma celeridad, aumentar o disminuir las plantillas de trabajadores. De esta manera se logra, por ejemplo, deslindar responsabilidades a la empresa en un área delicada y difícil como es

Con el fin de flexibilizar el mercado de trabajo y socavar el terreno de la relación laboral estable, se implementó, por ejemplo, la ley nacional de empleo 24.013, con la cual se crearon “modalidades promovidas” de contratación y la negociación de las horas de trabajo (jornada) para que se adaptasen a los ritmos de producción (Beccaria, 2005); y la Ley de fomento del empleo 24.465, donde se creaban nuevas modalidades atípicas de contratación: aprendizaje (sin aporte a la seguridad social y sin indemnización), tiempo parcial, mayores de cuarenta años, mujeres, discapacitados y ex-combatientes de la guerra de Malvinas y la ampliación del período de prueba de 3 a 6 meses. Además de verse reducidas las cargas patronales, se consolidó una *desregulación impuesta*, como señala Ermida Uriarte (2000), ya que las modalidades contractuales no necesitaban ser habilitadas por convenio colectivo.

En términos conceptuales, este período se asoció con una flexibilidad externa⁴ de *entrada y salida*. Esto significó la flexibilización del ingreso a la relación laboral por medio de contrataciones atípicas, transitorias, temporales o precarias, y una salida de dicha relación por medio de un despido con un bajo monto de indemnización -o sin ésta- o ampliando sus causas justificantes (Ermida Uriarte, 2000).

la gestión de personal al tiempo que se eliminan los costos relativos al reclutamiento, además de los de despido (Glammann, 2001).

Sintetizando las políticas productivas con respecto a la subcontratación externa de los trabajadores, Paula Leite y Consuelo Iranzo (2006) distinguen entre sus objetivos dos estrategias: *una ofensiva*, que alude al desarrollo competitivo, donde se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad; y *otra defensiva*, que exige ajustes en períodos de crisis y reducción de los costos para sobrevivir, sobreponiendo éstos a todos los otros objetivos posibles.

1. 2 Una primera aproximación a las condiciones de trabajo de los trabajadores tercerizados

A partir de la racionalidad productiva expuesta, es decir, la subcontratación de personal vinculada con la externalización, nos interesa adentrarnos en *el tipo y las formas de trabajo de los trabajadores tercerizados*.

Combinando la dimensión contractual junto con la organización del trabajo, Héctor Palomino (2000) describe el tipo de relación laboral y sus especificidades. Como modalidad de trabajo en el mercado, la subcontratación de personal implica independencia contractual con subordinación organizativa, que puede definirse como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas.

La diversificación de empresas subcontratistas sumada a las modalidades “atípicas” y/o precarias de contratación de personal, conducen a la multiplicación de situaciones heterogéneas de trabajo, lo cual se diferencia claramente de las modalidades regulares de contratación, al trabajo compartido y concentrado en un determinado establecimiento o empresa, es decir, lo que denominamos en un principio trabajo “típico”.

Por otra parte, se multiplican las situaciones precarias de trabajo aunque no de manera visible. Una serie de estudios realizados en España (Castillo, 2005) han demostrado cómo detrás de las grandes empresas de servicios y productos reconocidos, se esconde este tipo de trabajo. Las formas productivas y la constitución de redes y cadenas productivas se valen del trabajo subcontratado, sumergido o “invisible” según el caso. A la luz de las investigaciones se descubrió la relación entre la atomización del tejido productivo, el desmigajamiento empresarial y las consecuencias expresadas en el trabajo degradado, intensificado y descualificado.

En relación con las telecomunicaciones, un estudio particular (Del Bono, 2002) da cuenta de cómo en una de las empresas más representativas de España en la denominada era de la información, Telefónica de España, la incorporación de tecnología (informática y organizacional) y las consecuentes transformaciones del trabajo, produjo un deterioro en las condiciones laborales y una intensificada y desgastante rutina laboral para los trabajadores.

Las posibilidades de defensa o reclamo ante estas precarias condiciones de trabajo depende en gran medida del grado de control sobre las calificaciones y la situación en el mercado de trabajo (Kalleberg, 2003). En la mayoría de los casos, la relación laboral de los subcontratados se produce de forma individualizada, lo cual dificulta el control del trabajo por medio de los sindicatos y refuerza el poder discrecional de los empresarios, apareciendo situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo (Recio, 1999). La inseguridad con relación al trabajo conduce o puede provocar que la mano de obra se torne sumisa, cooperativa y dispuesta a aceptar las políticas laborales de la dirección empresarial ante la posibilidad de pérdida del empleo o la vuelta a condiciones de trabajo aún peores (Coller, 1997; García, Mertens y Wilde, 1999)

Pero la subcontratación de personal no sólo puede implicar la antesala de condiciones laborales precarias, sino también, inconvenientes y conflictos en el mismo trabajo por la convivencia de situaciones contractuales diferentes. La división producida entre un núcleo de trabajadores integrado y estable y otro vulnerable y precario crea una desarticulación que no sólo produce una segmentación del mercado de trabajo sino también desigualdades, conflictos que pueden ocasionar falta de cooperación o de trabajo en equipo. Para los sindicatos, por ejemplo, la subcontratación significa además de la disminución de derechos, convenios colectivos distintos en el caso de los empleados de las empresas subcontratistas, que no rigen en las empresas principales (García, Mertens y Wilde, 1999).

Desde este punto de vista, a los sindicatos les resulta dificultoso representar y cohesionar los intereses de las bases (Iranzo y Richter, 2005). Como consecuencia directa se obtura la posibilidad de acción de protesta colectiva, ya que los intereses son diversos entre los mismos trabajadores. Una medida de fuerza de un solo segmento de éstos, por ejemplo, una huelga, puede traer aparejada una deslegitimación de la reivindicación al perder el principio de homogeneidad de intereses que tradicionalmente ésta posee.

En concordancia con este último señalamiento, existe un sentido político que se asocia a los procesos de subcontratación. Además del factor económico como lo es esta estrategia de flexibilidad para las empresas, la subcontratación provoca la desagregación de un colectivo de trabajadores, erosionando las posibilidades de organización y de identificación de intereses comunes (Palomino, 2000). Los trabajadores se ven compelido entonces a manifestar conductas individuales como las mencionadas más arriba, ante la imposibilidad de defender sus derechos de manera colectiva.

1.3 Hacia una definición de la precariedad laboral

Ante el panorama productivo que destaca los procesos de subcontratación y tercerización de actividades, y sus consecuencias sobre el trabajo, podemos empezar a discutir las transformaciones del mercado de trabajo bajo otra óptica.

Si ponemos en relación la tendencia global de producción con el trabajo atípico, comprendiendo éste al trabajo informal y/o precario, debemos precisar, sobre todo, las diferencias entre la informalidad y la precarización. Como sostiene Paula Leite (2009) estamos en un proceso de reconfiguración del trabajo en donde

“nuevas formas de trabajo atípicas ya no están restringidas a grupos determinados del mercado de trabajo, sino que se difunden por amplios sectores de actividades, afectando nuevas categorías de trabajadores” (Leite, 2009:10).

Confirmando estas transformaciones, la investigadora sostiene que *la informalidad*, por un lado, entendida como el incumplimiento de las normas de protección de los trabajadores; o⁵ desde un punto de vista más bien económico, abarcando a unidades de producción de tamaño pequeño, que actúan al margen de los segmentos modernizantes de la economía, *ya no puede ser considerada de esta manera.*

Desde una mirada más amplia, la informalidad debe ser entendida como *parte orgánica de la producción capitalista*, es decir, *en el corazón de la formalidad por*

⁵ De acuerdo con un estudio realizado en el gran Buenos Aires sobre el trabajo informal, los autores insisten en no denominar sector a este grupo dada su gran heterogeneidad (Waisgrais y Sarabia, 2008)

medio de procesos de flexibilización y presentándose como constitutiva del nuevo engranaje productivo (Leite, 2009).

Además de esta relación entre la formalidad y la informalidad, también cabe precisar que el trabajo “atípico”, entendido como el trabajo, por ejemplo, a tiempo parcial, por tiempo determinado y a domicilio, o por cuenta propia, tampoco alcanza para dimensionar las transformaciones del trabajo y sus posibles respuestas por parte de los trabajadores.

Por ello, *el concepto de precarización resulta el más pertinente* a la hora de abordar los cambios en el trabajo producto de la subcontratación y la tercerización.

La precariedad significa, básicamente, *el deterioro de las condiciones de trabajo*. Pero nos importa destacar, sobre todo, de cara al análisis de caso, su aspecto relacional y temporal: *comparándose de una situación a otra; cuando un tipo de trabajo se deteriora en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vínculo laboral* (Leite, 2009)

2. El caso de los trabajadores subcontratados por Telefónica de Argentina: la reconstrucción de la organización del trabajo

2.1 Los trabajadores de las empresas subcontratadas y sus actividades

Dentro del espectro de servicios de telecomunicaciones subcontratados por Telefónica de Argentina, se encuentran las empresas encargadas del mantenimiento, instalación y expansión de la red telefónica. Aproximadamente, 2000 empleados trabajan en estas tareas encuadrados dentro del sindicato de la UOCRA⁶.

En la actualidad, en el caso de Telefónica de Argentina que abarca principalmente Zona Oeste y Zona Sur del Gran Buenos Aires, sus trabajadores realizan altas comunes (instalaciones nuevas y cambios de domicilio) y altas de Adsl (banda ancha de Internet).

Existe un grupo de empresas contratistas de Telefónica que están a la cabeza de la cadena de subcontratación: Radiotrónica S.A, Argencobras, Iteté, Retesar, Plantel y Elecnor. Una parte de estas empresas provienen de España o son socias de Telefónica. A su vez, estas empresas subcontratan a otras empresas (PyMes) que mantienen zonas de influencia y que contratan a los trabajadores, fundamentalmente, para la realización de las altas.

Con condiciones de contratación más precarias y salarios menores que los de planta, el trabajo del plantel externo correspondiente a trabajadores subcontratados se integra con: instaladores de líneas, revisadores, empalmadores, supervisores de cables correspondientes a la telefónica básica, que de acuerdo con la zona de trabajo, realizan sus tareas en cuadrillas en la calle. Son trabajadores manuales con ocupaciones de calificación *operativa*, que requieren ciertos conocimientos específicos acerca de los medios utilizados. Además, poseen regímenes de trabajo más flexibles y salarios más bajos por pertenecer al mencionado sindicato de la UOCRA.

Desde el año 2003 la instalación de Adsl ha sido la actividad principal de los trabajadores tercerizados. El *boom* del servicio de banda ancha en la comunicación vía internet ha producido un gran incremento de instalaciones en los últimos años. La instalación domiciliaria se realiza por medio de una orden que parte de Telefónica, de acuerdo con el pedido del cliente, y pasa a manos de la contratista; luego a la subcontratista; y finalmente los trabajadores de plantel externo se encargan de concretar la orden, que retiran de los obradores de las empresas subcontratadas.

⁶ Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

No obstante esto, los trabajadores también realizan otro tipo de altas, empalmes, cambios de domicilio, y están capacitados aún para efectuar reparaciones en caso de ser necesario.

2.2 La figuración de la organización del trabajo

En base a una serie de entrevistas y observaciones a trabajadores tercerizados por Telefónica de Argentina en el marco de un trabajo de investigación fundamentalmente cualitativo y más amplio (Ynoub, 2009), intentamos reconstruir la compleja organización del trabajo que éstos despliegan.

Teniendo en mente la lógica de los estudios y conceptualizaciones expuestas sobre la subcontratación de personal, pensaríamos, por ejemplo, en un primer momento, que el trabajo de los subcontratados por Telefónica de Argentina, se desarrollaría de manera individual, aceptando sus precarias condiciones laborales.

Sin embargo, las entrevistas realizadas nos conducen hacia otras direcciones, y por el contrario, observamos de qué manera estos trabajadores se pueden defender ante las condiciones laborales adversas de la subcontratación.

Considerando a la *organización del trabajo* como categoría explicativa central de las *condiciones de trabajo* de los empleados pertenecientes a las empresas subcontratistas, describiremos su labor por medio de sus percepciones y *representaciones sociales* (Alonso, 1998). En este sentido, nos concentramos en los elementos que componen el proceso de trabajo (objetos y medios de trabajo, actividades, organización del trabajo) que afectan el bienestar de los trabajadores (Noriega, 2000) y no analizamos temas como el medio ambiente físico o las enfermedades profesionales.

Acordando con Marta Novick (2000), por *organización del trabajo* entendemos el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto y que son ejecutados a partir de un conjunto de reglas y normas de producción. Fundamentalmente remarcamos la cualidad de *construcción social*, histórica y cambiante, y no un aspecto del proceso de trabajo esencialmente técnico.

A partir de esta definición, tomamos algunas dimensiones de la organización del trabajo para describir la labor de los trabajadores subcontratados.

En primer lugar, el *tiempo de trabajo* no se circunscribe a un horario fijo, estipulado por la empresa subcontratista para la cual se trabaja. Los trabajadores acuden por la mañana al obrador de la subcontratista, y en éste se les proporciona una determinada cantidad de órdenes (principalmente, una determinada cantidad de instalaciones según la especialidad del trabajador):

Bueno el tema es que tenés que estar a las 8 de la mañana (...) para que te den las órdenes de instalación. De ahí en más, vos salís a la calle con tus órdenes (...) Y bueno... el día es así, empieza cuando te levantás en tu casa y cuando terminás el laburo. Si tenés suerte, por ahí terminás a las 6 de la tarde, 7 de la tarde, 8.⁷

Este tipo de jornada de trabajo –puede llegar a las 12 horas diarias– se encuentra fuertemente ligada a la *cantidad e intensidad del trabajo* realizado a destajo, por producción. Es decir que al trabajador se le paga por cantidad de altas realizadas. En el caso de un alta de Adsl⁸:

⁷ Trabajador con 7 años de experiencia en telefonía, en adelante E1.

⁸ Este es el servicio de transmisión de datos (banda ancha) que ofrece Telefónica para navegar en internet. Los trabajadores subcontratados concurren a los domicilios para instalar los módems en las computadoras de los clientes de Telefónica.

El cumplimiento de la orden lo das vos por web. Entrás a una página, tenés usuario y ahí le das cumplimiento. De ahí en más, el proceso de la orden pasa por un proceso de que lo tenés que llevar de nuevo. Lo tenés que llevar de nuevo a la contratista. La contratista certifica que esa orden tiene número de registro, o sea, como que vos la registraste, como ya instalada y cumplida okey. Entonces una vez certificada, te la pagan. Y si ellos no la certifican porque a ellos no se les canta o porque tiene un número borroneado o lo que sea no te la pagan. (E 1)

El trabajo de los instaladores se complementa con el de los técnicos probadores que se encuentran en las centrales telefónicas. Ambos deben levantar la pendiente de órdenes de manera conjunta.

Yo llegué y empezar a luburar. Ir y sacar el pendiente de adsl que tengo, por ejemplo ayer tenía 31 pendientes con 62 cruzadas porque son dobles. Al margen de eso, tenés que levantar las cruzadas viejas para hacer las nuevas. (E 1)

Yo tengo la virtud, tengo la virtud de trabajar todo el tiempo, yo no paro nunca de trabajar. Cuando, por ahí, me detuve 5 minutos trabajo para Telefónica. ¿Cómo te puedo explicar? Acá dentro se hacen muchas cosas. Acá dentro todo pasa por mi. Yo atiendo Adsl, cables, instaladores, todo lo atiendo yo. Vos me moverme a mi dentro del repartidor y no paro nunca 9.

Es muy frecuente, además, que los instaladores hayan pasado por el trabajo de empalmador de cables. Eduardo nos comentó que había hecho el trabajo de empalmes, y nos explicó de qué manera trabaja un empalmador:

...la mayoría de los muchachos conoce el trabajo de empalmador, pero la mayoría de los muchachos son instaladores. Lo que pasa que el trabajo de empalmador es un trabajo muy ingrato, yo he pasado por ese... El empalmador no tiene horario, no tiene días, trabaja a destajo, sin ningún tipo de nada. Si bien gana más, gana de acuerdo a lo que produce, es inhumano estar a disposición siempre. Y el empalmador está a disposición para que lo llamen. A cualquier hora, en cualquier momento, bajo la lluvia, bajo terrible sol, sábado, domingo, feriados, el está siempre. (E 2)

A este tipo de trabajo hay que agregarle que las herramientas y los vehículos para realizarlo se los deben solventar los propios trabajadores:

Las contratistas compran vehículos nuevos y los venden al subcontratista, y el subcontratista se lo vende al instalador. Y el instalador tiene que producir una determinada cantidad de dinero para el vehículo y después tiene que producir para lo del mismo. Entonces el instalador está con la obsesión de que por ahí no

⁹ Trabajador con 15 años de experiencia en telefonía., en adelante E 2.

llega a pagar el vehículo; no llega a pagar el vehículo. Trabaja, trabaja: una cosa despiadada. (E 2)

Las contratistas adquieren cierta cantidad de vehículos para dárselas a las subcontratistas. Y que la subcontratista se encargue por mes de descontarles 500 pesos del auto y fuera de eso tu producción, y mientras tanto hacés buena letra. Cuando se termine de pagar algún día el auto queda para vos. Mientras tanto tenés el logo de la empresa y el escudito de la empresa. Donde dejás de pagar, lo perdés. Y los tienen que mantener.¹⁰

A menudo el trabajador quiere aumentar la intensidad del trabajo lo más posible, lo mismo que su jornada de trabajo, en pos de una mayor ganancia al terminar o para acrecentar su salario. Esta cualidad del trabajo subcontratado y a destajo, es una de las más observadas en los trabajadores efectivos, con la cual se los identifica frecuentemente

Con la subcontratista es un desastre. Te pagan lo que ellos quieren. Tenés 40% en blanco, lo otro lo cobrás en negro. Te explotan con los horarios porque estás full time. Ellos se les cantó que el domingo tenés que venir porque hay un operativo. No salís nunca a las 6 de la tarde.

Acá en la central no queda nadie de Telefónica. A las 5 de la tarde se retira el jefe, y yo me quedo hasta las 7, 8 o 9. Estoy yo solo trabajando. (E 3)

Por otra parte, el *control* y la *vigilancia* descienden de la contratista hacia la subcontratista. Principalmente, las dificultades se encuentran insertas en la matriz de tiempo donde se inscriben las órdenes de instalación y sus posteriores pagos. Esta es la función de la contratista:

Ellos están para ejercer presión. Constantemente la función de ellos es ejercer presión sobre la subcontratista. Presión, presión, que mañana, que mañana; penalizo, penalizo; hacer, hacer; vengan, vengan, en fin... Y eso es lo que genera, en mi jefe por ejemplo, un estrés de tal manera que el tipo se pone a gritar. Lo aplastan, lo aplastan, y el tipo se pone a gritar ¿ y con quien se la agarra?... con nosotros. (E1)

En el caso, por ejemplo, de no estar al día con los órdenes, se penaliza la tardanza con descuentos de dinero:

(...)Si lo podés cumplir en el día, bárbaro. Si no, eso te va subiendo en el pendiente de abonados. Tenés las órdenes, se dividen por segmentos. El segmento 1 es de 24 horas, el segmento 2 de 48, el segmento 3 es de 72. Si tenés, todo lo que es comercial y profesional, que eso se tiene que cumplir dentro de las 48 horas, si o si. Cuando vos no cumplís una orden dentro de la validez del segmento, te penalizan. Te penalizan con gaita. Presiona (la

¹⁰ Trabajador con 19 años de experiencia en telefonía, en adelante E 3.

contratista), presiona para que se baje el pendiente de abonados. (E 2)

Y en el caso de los salarios también existen problemas con los pagos por el trabajo realizado:

Hay gente de mi empresa que no cobra su producción del mes de diciembre. O sea que están cobrando el básico, están cobrando 300 mangos y pico. O sea 350 mangos por mes. Hay gente que se pudre, loco. Y los que andan en la calle tienen que costear los costos de los coches. O sea, en el caso de que se los den, tienen que costear 350 mangos de alquiler de auto. (E 1)

Este tipo de problemas es muy frecuente cuando aumenta el volumen de órdenes. El acumular una gran cantidad de órdenes, no es garantía de un buen salario a fin de mes, y adicionalmente, el trabajador se encuentra pendiente y compelido a seguir realizando el trabajo.

En relación con el *tipo de actividad*, en lo que corresponde a los movimientos y a la comunicación, también encontramos obstáculos para el desarrollo fluido del trabajo. En el caso de las órdenes de instalación de Adsl, podemos constatar:

(...) partís a la central donde te toquen las órdenes que te dieron en el día. Si tenés suerte y te dejan entrar a la central. O sea la gente de Telefónica te deja entrar a la central, porque hay mucha rivalidad entre lo que es el plantel permanente de Telefónica con lo que es la gente de contrata. No te dejan entrar, no podés laburar, te ponen mil trabas, es un desastre.

Entonces el tema pasa porque vos tenés que ir a la central donde corresponde. Empezar a fichar y a llamar por teléfono, si tuviste la suerte de entrar a la central y hacer las llamadas gratuitamente. Si no metete en un locutorio y empezá a fichar. Y tenés que ponerte en contacto con la gente de la central, haber si la línea está digitalizada, para poder darle servicio de banda ancha al cliente. Una vez que vos tenés instalado todo lo que es hard y soft en el cliente, tenés que dar un registro. Todo se registra por web. Vos das registro a Telefónica por web del cumplimiento de la orden. (E 1)

Las fricciones que se producen en la convivencia de situaciones desiguales de trabajo, evidencian también el grado de vulnerabilidad de los trabajadores subcontratados con respecto a los trabajadores de Telefónica:

En Telefónica ocurre algo diferente, y es lo que a mí siempre me llama la atención. Si yo tengo un instalador, ponele, y trabajo en esta zona y al revisador que es un empleado como yo no le gusta mi cara, me hace echar. Y él, es un empleado como yo; nada más que el pertenece a Telefónica y yo pertenezco a la subcontratista, y él me hace echar (...) Cuando un empleado de Telefónica tiene un problema, tiene el gremio que lo defiende, a nosotros no nos defiende nadie. Tu jefe directo sabés lo que te dice, “y yo”...pero la gente de Telefónica no te quiere. (E 2)

Por último, podemos señalar como una última dimensión de la organización del trabajo, la *calidad* del mismo. El trabajo, como vimos, se aprende en “la calle”, esto significa que en el lugar de trabajo (*on the job*), las tareas se aprenden “haciendo”. Por consiguiente, podemos decir que los trabajos como los de instalación o empalmes, corresponden a un “oficio”.

Mayormente lo aprendí todo en la calle, me enseñaron. Todo fue a base de preguntar y meter mano. No sabía lo que era una caja, donde conectaban los teléfonos. Una persona me enseñó lo que era una caja subido a los postes. A desarmar un teléfono)

Y yo arranqué a trabajar en esta zona en el 91. Y toda la parte de hacerle una instalación al abonado, no sabía cómo empezar. Pedí que me explicaran y después conseguí un libro. De medidas, distancia y a partir de eso me empecé como a formar solo. La experiencia la hice toda en la calle. Específicamente fue la calle lo que a mí me alimentó. (E 3)

Así que el tema de lo que es la telefonía, como te decía lo mamá de chico con mi viejo. Mi viejo con 20 de años de telefónico... Te podés imaginar que yo era un pendejo y me la pasaba adentro de la central con él. El es probador, empalmador y llegó a ser jefe de mesa de prueba y repartidor general. O sea, tenía la misma categoría que el jefe, llegó a ser jefe de mesa de prueba. No tenía la gente a cargo y no tenía responsabilidad. (E 1)

Me ofertaron, me vinieron a buscar, necesitaban un probador. Volví de nuevo porque me vinieron a buscar ellos. Lo que pasa es que si te gusta no te olvidas, por más que pase el tiempo. La telefonía es linda y complicada también, no es para cualquiera. Pero si te gusta, lo hacés con cariño, no por obligación. Ellos sabían de mi curriculum; nunca me suspendieron, nunca nada...¹¹

Sin embargo, este no es reconocido de modo que se mantenga la categoría ocupacional y se desarrolle una posibilidad de carrera en la empresa. Por el contrario, esta pauta constituye una forma de identificación del trabajo subcontratado. La falta de reconocimiento de la experiencia de trabajo y la antigüedad, se hace visible en los aportes que realizan las empresas subcontratistas al fondo de desempleo de los trabajadores.

Tengo como cuatro libretas de fondo de desempleo. Las libretas de fondo de desempleo te las van llenando las empresas, tienen un número. Yo tengo como cuatro libretas. (E 3)

Por la libreta de desempleo se daban cuenta de las empresas donde trabajaste. Esa era la credencial. ¹²

¹¹ Trabajador con 22 años de experiencia en telefonía, en adelante E 4.

¹² Trabajador con 8 años de antigüedad en la telefonía, en adelante E 5.

2.3 El valor del trabajo

Existe una valoración personal del trabajo, un interés del trabajador por su actividad, que no se traduce en el nivel profesional, y como venimos demostrando, una organización del trabajo que obtura la posibilidad de reconocimiento y dirección del trabajo *real* ejecutado por los trabajadores.

Es este momento o estadio del trabajo subcontratado que describen los trabajadores, el que nos permite pensar que es uno de los factores fundamentales para la búsqueda colectiva de reconocimiento en el trabajo, entendiendo este aprecio de lo que realizan, como un *oficio: un conjunto de reglas comunes a la mayoría de los trabajadores de cómo hacer el trabajo.*

Según señalan otros autores (Dejours, 2001; Giraudo, Korinfeld, Mendizábal, 2006), conjuntamente con estas maneras de hacer el trabajo, se desarrollan *maneras de cooperar en el trabajo*: maneras de decir, modos de convivir, cómo relacionarse entre sí y con los otros colectivos, los cuales poseen una dimensión *ética*, es decir, la confianza entre los trabajadores determina lo que es justo o lo que está bien hecho, produciéndose así una *ética del oficio* promovida por los trabajadores subcontratados. Además, el poseer cierta autonomía en su trabajo (independencia) y un oficio, les permite tomar conciencia de sus libertades y del valor de su trabajo (Himanen, 2001). Como afirma Sladogna (2008) citando a Braverman (1984), el valor artesanal del trabajo se protege en la medida en que el trabajador comprende el por qué y el para qué, como apropiación y conocimiento de lo que hace. En el sentido contrario se dirigen la incorporación de tecnología y nuevas formas de organizar el trabajo, en tanto lo tornen “ilegible” para el propio trabajador (Sennet, 2001).

De esta manera, los subcontratados encuentran formas de identificación en su oficio, que los diferencia también del trabajo o de las formas de relacionarse de los trabajadores efectivos.

Los empleados de Telefónica son... Vuelvo a decirte que no es mi caso personal. Pero yo observo en muchos lugares (...) que ellos se consideran, en muchos casos, se consideran invadidos por nosotros. Creen que con nuestro laburo le vamos a sacar el suyo y nos denominan “los negritos” de la contrata. En tono bastante despectivo hacia nosotros. Se creen que son lo más. Hablo en líneas generales (...)

Se da mucho en los pibes. Hay muchos chicos que abandonan precisamente este oficio que es muy lindo. Porque este es un oficio precioso -a mi me atacó-. Y lo abandonan precisamente por eso: por sentirse discriminados, por sentirse apartados, por sentirse mal. (E 2)

3. Las estrategias sindicales de los trabajadores tercerizados

En diciembre del año 2004, los trabajadores efectivos pertenecientes a Telefónica de Argentina realizaron un paro pidiendo la reducción del horario de trabajo y un aumento salarial¹³. Durante el conflicto los trabajadores tercerizados efectuaron una gran

¹³ Desde el año 2003 ha habido un gran incremento en la dinámica de la negociación colectiva. En el año 2006, por ejemplo, llegaron a homologarse 930 convenios y acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores, la cifra más alta de los últimos 15 años. Esta revitalización muestra un

cantidad de reparaciones e instalaciones por pedido de Telefónica para mantener el servicio.

Dada la celeridad de la concreción de las órdenes, en varias centrales telefónicas se les impidió la entrada. En la mayoría de los casos, los mismos empleados telefónicos no los dejaban entrar. De esta manera, se tensó aún más la relación, en muchos casos conflictiva que mantienen los trabajadores subcontratados y los de planta. Las fricciones cotidianas que afectan el ámbito de trabajo marca la segmentación de la fuerza de trabajo que se produce en los procesos de subcontratación, como ya analizamos en la primera parte del artículo.

En este contexto, tomando en consideración la utilización de la mano de obra bajo condiciones de trabajo precaria en pleno auge de la instalación de Adsl y el vínculo social traducido en el reconocimiento colectivo del trabajo de “oficio” por sobre el trabajo individualizado, los trabajadores empezaron a organizarse gremialmente reconociéndose como trabajadores telefónicos y no como una rama de los obreros de la construcción.

Distintos delegados del sindicato FOETRA Buenos Aires¹⁴, comenzaron a apoyar y a organizar a los trabajadores con el propósito de ingresar al convenio colectivo de trabajo 547 /03 (Telefónica)¹⁵.

Paulatinamente, los reclamos y la organización gremial de los trabajadores fue tomando un carácter público que trascendía el ámbito de la asamblea: el sindicato y el ministerio de trabajo tenían conocimiento de su existencia debido a cartas y petitorios enviados por esta incipiente organización de los trabajadores

Durante varios meses se desplegó una *estrategia* de concientización de la problemática sobre la tercerización, que no solamente comprendía el contacto institucional: también se informó a los mismos trabajadores telefónicos, específicamente, a los de planta. Se buscaba, en cierto modo, “visibilidad” de acuerdo con una actividad que se encuentra sumergida, y por ende, lejana a la negociación institucional.

Esta publicidad interna se hacía conjuntamente con la toma de decisiones en asamblea. Dado que la dispersión de los trabajadores resulta una dificultad a la hora de organizarse, la difusión del reclamo fortalece la organización gremial.

Se intenta sortear así la pérdida o alteración de potencialidad conflictiva que conlleva el proceso de subcontratación (Ermida Uriarte, 2000), ante la creciente dispersión y segmentación de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores tercerizados a partir de esta publicidad, consiguieron participar de las asambleas en los edificios y centrales telefónicas por zonas, convocadas por los delegados y afiliados de FOETRA.

Posteriormente, luego de reiteradas reuniones con representantes de FOETRA, marchas al ministerio de trabajo y de difundir el reclamo, los subcontratados decidieron tomar una medida de fuerza: hicieron un paro de actividades junto con las asambleas en las centrales telefónicas.

Esta huelga basada fundamentalmente en el trabajo a reglamento y en negarse a ciertas tareas relacionadas con el trabajo de las empresas tercerizadas, tomó la forma de una huelga atípica según la comprende Ermida Uriarte (2000). De acuerdo con su opinión, el conflicto en el ámbito de trabajo se debe adaptar al sistema productivo, en este caso, a la subcontratación. Al ser éste el elemento dinamizador de las relaciones

contraste agudo frente a las tendencias de debilitamiento de los sindicatos observadas en América Latina por efecto de las reformas neoliberales de los noventa (Palomino y Trajtemberg, 2007).

¹⁴Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina.

¹⁵ También los trabajadores subcontratados por Telecom se sumaron al reclamo, pidiendo entrar al convenio colectivo de trabajo 567/03 E.

laborales por su papel compensador o equilibrador en la relación entre capital y trabajo, se requiere también una flexibilización práctica de la huelga.

A diferencia de la forma tradicional de una huelga de trabajadores “típicos”, que se produce bajo la forma de una abstención de tareas en el lugar de trabajo, a la huelga atípica se la define como “toda omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o de autotutela” (Ermida Uriarte, 2000: 48). Esta huelga, podríamos decir, adquiere una cualidad práctica o flexible que responde a las políticas flexibles de las empresas. En nuestro caso en particular, es una respuesta a la flexibilidad externa que se realiza por medio de la subcontratación de personal y la sumersión de la actividad.

Durante esta huelga atípica que mantuvieron los trabajadores en las centrales telefónicas, se sucedieron incidentes como el impedimento de ingreso por parte de los empleados efectivos.

Después de intensas negociaciones y conflictos en las centrales, transcurridos más de treinta días, se destrabó el conflicto. El ministro de Trabajo, Carlos Tomada, dictó una resolución firmada por la empresa Telefónica, que contempló: un plazo de doce meses para que se negociara un nuevo convenio colectivo de trabajo que comprendiera la situación de los trabajadores tercerizados (dos mil trabajadores de empresas contratistas), según se estableció en la resolución ministerial 1043; el setenta por ciento del pago de los salarios caídos durante el conflicto; derecho de afiliación a FOETRA con retención de la cuota sindical por nómina de sueldo; y acceso a los programas de capacitación y entrenamiento para los trabajadores de terceros¹⁶.

Reflexiones finales

Al exponer la organización del trabajo y la experiencia colectiva de los trabajadores tercerizados y precarizados por Telefónica de Argentina, nos adentramos en las múltiples direcciones que pueden tomar los procesos de subcontratación de acuerdo con cada caso en particular.

A partir de los resultados del caso analizado, se podrían cuestionar las supuestas relaciones individualizadas a las cuales los trabajadores precarizados estarían confinados. Dado que, además, lejos de ser una excepción o un caso aislado, las resistencias colectivas contra la precarización laboral han surgido en otros sectores y actividades tercerizadas (Garro 2004; Ventrisci y Montes Cató, 2008; Barattini, 2009).

En primer lugar, y principalmente, resulta pertinente señalar que las formas precarias de trabajo *no se eternizan* por el hecho de desarrollarse de manera inestable, insegura o individualizada.

Lo social puede ser descrito en determinados períodos como un *desmembramiento de la sociedad*, como una *crisis del lazo social*. Esto se puede evidenciar en problemáticas sociales como la fragmentación de viejas identidades, la atomización del tejido social o la propagación de conductas individualistas. En relación con las experiencias laborales, los procesos de tercerización y subcontratación pueden conducir a este tipo de *desvinculación social*.

Sin embargo, las configuraciones de sentido se modifican (De Ipola, 1997) y lo social adquiere entonces una doble dinámica: una dialéctica expresada entre *fases y procesos de descomposición y recomposición social* (Svampa, 2008).

En esta nueva fase o momento del trabajo, de acuerdo con Paula Leite (2009), resulta necesario analizar formas de resistencia al trabajo precarizado, en un contexto

¹⁶ Comunicado 644, FOETRA, Sindicato Buenos Aires.

donde también repercuten grandes manifestaciones públicas, nuevas organizaciones sociales y reclamos políticos de transformación social.

Retornando a nuestro caso de análisis, resaltamos entonces un *factor clave*, a nuestro entender, como es el *oficio*, es decir *un conjunto de reglas comunes a la mayoría de los trabajadores de cómo hacer el trabajo* en la conformación de la *unidad gremial*. De allí deviene una *ética del oficio*, es decir, que la confianza entre los trabajadores, determina lo que es justo y lo que está bien hecho.

En segunda instancia, la *estrategia sindical*, por medio de la búsqueda del reconocimiento del trabajo realizado, posibilita la *superación de las condiciones organizativas que se imponen en el proceso de subcontratación*. Ante la sumersión de la actividad y la convivencia de distintas situaciones contractuales presentes en el trabajo cotidiano, los trabajadores tendieron lazos de comunicación necesarios y perdurables en función de poder realizar una protesta colectiva.

La búsqueda de visibilidad de los trabajadores subcontratados no sólo posibilitó su conversión en interlocutores válidos dentro de la relación laboral, sino que también adquirió *significado gremial*, al vincularse con la intensa negociación colectiva desarrollada en el sector durante los últimos años, con otras demandas de trabajadores subcontratados o formando parte de los modos no convencionales de organización y protesta que se vienen manifestando desde fines de la década del noventa.

Bibliografía

Alonso, L (1998): *La mirada cualitativa en Sociología. Una aproximación interpretativa*. Editorial Fundamentos. Colección Ciencia. Madrid.

Altimir, O, L. Beccaria (1999) “*Distribución del Ingreso en Argentina*”, *Serie Reformas Económicas.*” N°40, CEPAL, Chile.

Austral, R y Herrera, G (2000): “*Jóvenes expulsados de la industria. Estudio de caso sobre trayectorias socio-laborales de asalariados formales cesantes*”, ponencia presentada en las IV Jornadas de Sociología UBA.

Barattini, M (2009): “*La construcción procesual de experiencias sindicales de base*”. Meeting of the Latin American Studies Association, Rio de Janeiro, Brazil.

Beccaria, L (2005): “*El mercado laboral argentino luego de las reformas*” en Mercado de trabajo y equidad en Argentina. Beccaria, L y Maurizio, R (eds.). Prometeo. UNGS. Buenos Aires.

Belvedere C., Carpio J., Kessler G. y Novacovsky I. (2000): “*Trayectorias laborales en tiempos de crisis. Desocupación e informalidad laboral en ex asalariados provenientes del sector formal*”, en Carpio J., Klein E. y Novacovsky I. (eds.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, FCE-Siempro-OIT.

Braverman, H (1984): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. Editorial Nuestro Tiempo. México.

Castillo, J (comp.) (2005): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila. Madrid. Colección: Sociología del Trabajo.

Coller, X (1997): *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

De Ipola, E (comp.) (1997): *La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después*. Eudeba, Buenos Aires.

Del Bono, A (2002): *Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información*. Miño y Dávila. Madrid. Colección: Sociología del Trabajo.

Dejours, C (2001): *Trabajo y desgaste mental*. Asociación Trabajo y Sociedad. Ceil-Piette del Conicet. Editorial Lumen. Buenos Aires.

De la Garza Toledo, E (2000): “*Fin del trabajo o trabajo sin fin*”, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique De La Garza (coordinador). Fondo de Cultura Económica, México.

De Oliveira, O y Ariza, M (1999): “*Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano, en Procesos sociales, población y familia*” Escrito por Cristina Gomes, Rodolfo Tuirán . Editorial Porrúa. México.

Ermida Uriarte, O. (2000): *La flexibilización de la huelga*. Fundación Cultura Universitaria. Cuadernos de la fundación: Derecho del trabajo y la seguridad social-3. Montevideo

García, A; Mertens, L y Wilde, R (1999): “*Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México.*” Serie Desarrollo productivo. CEPAL. Santiago de Chile.

Garro, S (2004): “*Respuestas sindicales a la precarización contractual: El caso de FOETRA Buenos Aires y la incorporación de los pasantes al Convenio Colectivo de Trabajo*”. Inédito

Giosa Zuazúa, N (2007): “*Transformaciones y empleo en el mercado de empleo en la Argentina. Entre el desempleo y el empleo precario.*”, en Victoria Basualdo, Karina Forcinito, Javier Rodríguez, Carla Seain, Sebastián Sztulwark. Transformaciones recientes en la Economía Argentina. UNGS. Prometeo. Buenos Aires.

Glaymann, D (2001): “*Reflexions autor du travail interimaire: pueut-on mobiliser durablement une maina de ouvre-instable*”, en Marches du Travail et differenciations sociales. Approaches comparatives. Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail. (LEST) CNRS.

Himanen, P (2001): *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*. Editorial Destino. Barcelona.

Iranzo, C y Richter, J (2005): *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social*. Cendes- UCV. Caracas.

Iranzo, C y Leite, P (2006): “*La subcontratación laboral en América Latina*”, en Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, cap.13. Editorial Anthropos, México.

Jacinto, C; Solla, A; García, C y Suarez, A (2007): “*Jóvenes vulnerables y programas sociales: lógicas desencontradas, abordajes acotados*” 7º congreso Aset. Buenos Aires.

Kalleberg, A (2003): “*Flexible firms and labor market segmentation.*” Work and Occupations . Vol. 30. Sage Publications.

Leite, P (2009): “*El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades*”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 14, N° 21. Primer semestre.

Montes Cató, J y Ventrisci, P (2007): “*Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires*”. Documento de trabajo N°1. Poder y Trabajo Editores. Ceil-Piette de Conicet.

Noriega, M. (2000): “*Organización laboral, exigencias y enfermedad*”, en Laurell, A. (2000), Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad N°3. OPS.

Novick, M (2000): “*La transformación de la organización del Trabajo*”, en De La Garza, E. (comp.). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, Edit. Fondo de Cultura Económica.

Palomino, H. (2000): “*Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales*”, ALAST, Buenos Aires.

Palomino, H y Trajtemberg, D (2008): “*Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina*”, Revista de Trabajo Nueva Época, Año 2 No. 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Buenos Aires, marzo de 2007

Pérez Sáinz, J y Salas, M (2006): “*Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina.*” Revista Mexicana de Sociología. México.

Santarcángelo, J y Schorr, M (2001): “*Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva*”. 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Sennett, R (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Ed. Anagrama, Colección Argumentos. Barcelona.

Sladogna, M (2008): “*Las condiciones para el conocimiento productivo*” en Revista de Trabajo Nueva Época - Año 4 - Nº 5.

Svampa, M (2008): *Cambio de Epoca. Movimientos sociales y Poder Político*, Buenos Aires, Siglo XXI.

Villareal, J(1998): *La exclusión social.* Grupo editorial Norma. Buenos Aires.

Waisgrais, S y Sarabia, M (2008): “*Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires*”, en Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina, Buenos Aires, Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ynoub, E (2009): “*Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos tipos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de telecomunicaciones (1990-2006)*”. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Ceil-Piette del Conicet. Buenos Aires.