

Seminario Internacional

“Telecomunicaciones: Estrategias Empresarias y Respuesta de los Trabajadores”

Buenos Aires, 19 y 20 de Setiembre de 2002

Taller de Estudios Laborales

Informes del TEL
Febrero de 2003



INDICE

Introducción	5
El seminario	6
Resumen de los debates	7
Los cambios en el mundo de las telecomunicaciones	7
Respuestas sindicales en la rama de las telecomunicaciones	11
La articulación internacional de los trabajadores de las telecomunicaciones	18
Cierre	24
Otras actividades	26
Anexo: Lista de participantes	29

Introducción

Durante los días 19 y 20 de septiembre de 2002, respondiendo a una convocatoria del Taller de Estudios Laborales (TEL), sindicalistas de las ramas de las telecomunicaciones de Brasil, Chile, México, Uruguay y Argentina se reunieron para analizar y debatir los principales problemas y desafíos que enfrentan los trabajadores de las telecomunicaciones, las respuestas sindicales a las estrategias empresarias, y las posibilidades de articulación internacional entre las organizaciones gremiales.

Colaboraron con la organización del seminario las oficinas del Transnational Information Exchange (TIE) de Brasil y Chile.

El TEL se propuso realizar este seminario por varios motivos.

Las telecomunicaciones son un sector muy dinámico que ha cobrado una importancia creciente en la economía. Esta rama ocupa un lugar creciente en la producción y es, directa o indirectamente, soporte de muchos procesos productivos.

Actualmente, se comprueba una articulación cada vez mayor entre la informática, la electrónica y las telecomunicaciones, fenómeno que le da a la rama una presencia protagónica. Este no es un tema menor porque en la medida en que su peso específico aumenta también aumenta el poder de los trabajadores de la rama. Al menos potencialmente no es lo mismo pertenecer a un sector de la producción periférico que a un sector central. Esta realidad abre otras posibilidades a los compañeros en cuanto a exigir mejoras y presionar sobre gobiernos y grupos empresarios.

En el caso particular de Argentina, el sindicato telefónico tiene una larga tradición de organización y lucha combativa. No es éste un dato menor en un país con un movimiento sindical débil y muchas veces cuestionado. Por ello se pensó que el desarrollo del seminario podría ser útil para el fortalecimiento de la organización gremial y los trabajadores.

Por otra parte el TEL viene desarrollando desde hace una década distintos trabajos con el gremio telefónico, ya sea a través de talleres y cursos como de publicaciones e investigaciones.

Este tipo de prácticas son válidas en sí mismas en cuanto generan conocimiento e intercambio de experiencias y de información, rompiendo en algún punto las estrategias patronales de desinformación, engaño y aislamiento.

El Seminario

Objetivos

El seminario se propuso generar un ámbito de encuentro, reflexión y articulación entre los trabajadores y las organizaciones sindicales participantes, con el objetivo de fortalecer su organización y lucha, tanto en el accionar nacional cotidiano como en el enfrentamiento internacional con las multinacionales que hegemonizan la actividad.

Se procuró, también, impulsar la discusión en torno a las formas más efectivas de lograr la organización de los trabajadores de empresas y sectores “no tradicionales” de las telecomunicaciones. En el mismo sentido se planteó el debate sobre la significación de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, y de cómo responder a estos desafíos.

La propuesta fue no invertir el tiempo en diagnósticos, que en buena medida ya existen, (en general se centran en el análisis de los distintos aspectos de la ofensiva empresaria y en cómo perjudican a los trabajadores), sino en reflexionar sobre cómo enfrentar el avance empresario sobre los trabajadores. La idea era pasar de la constatación de los problemas y perjuicios a la discusión sobre cómo actuar frente a ellos.

Funcionamiento

El funcionamiento consistió en combinar instancias plenarias de presentación, debate y de trabajo en grupos, durante dos jornadas. A los efectos de organizar el debate se propusieron dos ejes temáticos:

1. Primer día: Las estrategias sindicales para los problemas específicos del sector.
2. Segundo día: Discusión en torno a las posibilidades de articulación internacional de los trabajadores de las telecomunicaciones.

Resumen de los debates

En primer lugar se incluye una breve descripción de los principales cambios acontecidos en la rama en las últimas décadas y luego, se describen las ideas y opiniones centrales del debate para los dos temas definidos.

Los Cambios en el Mundo de las Telecomunicaciones

Las telecomunicaciones es, tal vez, una de las ramas que ha experimentado mayores cambios en las últimas décadas.

La confluencia del salto en el grado de mundialización del capital, las políticas de privatizaciones y desregulación y el cambio tecnológico a partir de la convergencia de las comunicaciones con la informática, da como resultante un panorama absolutamente distinto a la realidad de hace 20 años.

Las telecomunicaciones son una rama muy dinámica, cada vez más importante. Al mismo tiempo es un soporte creciente de las demás actividades productivas.

En primer lugar puede decirse que el servicio ofrecido por las telecomunicaciones cambió sustancialmente: de proveer casi exclusivamente transmisión de voz ha pasado a transmitir voz y datos. En este sentido la interconexión de las redes y el desarrollo de Internet son los ejes de la transformación.

Por otra parte, en el pasado la rama se restringía a la transmisión de voz y a la telefonía básica fija. En la última década, sin embargo, la telefonía móvil mostró un crecimiento explosivo.

Mientras que el peso de la telefonía fija bajó de un 83% en 1990 a un 42% en el 2002 en términos de ingresos de la rama a nivel mundial, la telefonía móvil pasó de representar un 3% de los ingresos en 1991 a un 32% en 2002. Por su parte la transmisión de datos creció de un 7% a un 20% para el mismo período. Es decir que, aunque la telefonía fija sigue siendo la principal fuente de ingresos, su importancia ha decrecido continuamente y significativamente.

En menor medida el servicio de cable de televisión también se ha convertido en una alternativa a la telefonía fija, al menos para el uso de Internet. El cable y el satélite se convierten en soportes alternativos.

Hace un par de décadas el servicio de las telecomunicaciones era brindado en muchos casos por empresas únicas, monopólicas y del Estado, mientras que hoy quedan pocas empresas públicas. La mayoría son privadas y quedan pocas empresas únicas. Se ha pasado de monopolios a oligopolios en algunos segmentos; en otros segmentos se comprueba una mayor competencia.

El área de la telefonía básica fija se caracteriza por la presencia de cuasi monopolios u oligopolios concentrados. La telefonía móvil muestra una presencia de oligopolios con cierta competencia, en tanto que en el segmento de transmisión de datos existe una relativa competencia. De todos modos esta conformación se da en el marco de un proceso de fuerte centralización y concentración de capitales. En los últimos años han tenido lugar fusiones que han puesto a las empresas de telecomunicaciones entre las más grandes del mundo. En ese sentido se observa el típico proceso capitalista por el cual los segmentos o actividades más rentables y de mayor crecimiento son tomadas por los grandes capitales que absorben y desplazan a las empresas de menor envergadura.

Desde la perspectiva “institucional” las transformaciones no han sido menores. La ofensiva del capital, expresada en el avance de la política neoliberal, generó un cambio significativo en las formas en que estaba estructurada la rama en la mayoría de los países. Los procesos de privatización de los servicios públicos, llevados a cabo con el fin de asegurar nuevas áreas de ganancias para los capitales transnacionales, fueron uno de los principales ejes de esa política. Asimismo, se implementaron medidas destinadas a desregular el sector, es decir a eliminar cualquier tipo de restricción o control a dichos capitales.

Las empresas que componen la rama han desarrollado herramientas y estrategias, al igual que la amplia mayoría de las patronales, que modifican la forma en que está organizada la producción y el trabajo. De este modo alteran significativamente la composición de la mano de obra y la posibilidad de acción sindical. Dentro de estas estrategias se pueden mencionar dos que se destacan notablemente en las empresas de telecomunicaciones: la flexibilización de contrato y la tercerización o subcontratación de tareas.

En relación a la primer estrategia, uno de los ejes de las empresas privatizadas (e incluso de las no privatizadas) ha sido el intento de frag-

mentar y desarticular a los trabajadores implementado mecanismos y formas de contratación que imponen fuertes diferencias entre los mismos. Las políticas de reemplazo de personal estable por contratados, la utilización de empresas de trabajo eventual y el surgimiento de figuras laborales como los becarios o pasantes, generan un mosaico de situaciones salariales, de condiciones de trabajo y de convenios que generan fuertes obstáculos para la unidad y la acción gremial. Aparece el gran desafío de organizar lo diverso y disperso.

En el mismo sentido actúa el amplio proceso de subcontratación (en general de aquellas tareas que no hacen directamente a la prestación del servicio de telecomunicaciones), que han implementado las principales empresas de telecomunicaciones. Esto amplifica la división antes mencionada ya que no sólo hay diferencias contractuales, sino numerosas patronales y múltiples pertenencias gremiales.

Esta realidad no solamente genera un serio problema organizativo sino que, al menos en la Argentina, crea zonas grises en lo que respecta a la pertenencia sindical.

Cuál es, por ejemplo, el sector de incumbencia de FOETRA; y cuál es el sector de incumbencia de otros sindicatos. Se debe tener en cuenta que las patronales tienen muy en claro que, en los casos de trabajadores no sindicalizados, conviene que éstos estén cubiertos por el convenio de comercio o de la construcción. Estos gremios tienen cláusulas muy flexibles, salarios más bajos y direcciones proclives a ceder a las exigencias empresarias.

Por otra parte, se comprueba un cambio en la composición de la mano de obra en las empresas. El incremento de las tareas de teleatención (informes, venta telefónica, reclamos, reparación, etc.) aumentó en gran medida la cantidad de operadores telefónicos. Incluso existen empresas que funcionan sólo como “Call Centers” que, en algunos casos, ocupan a cientos de personas.

De hecho, este escenario plantea no solamente un cambio en lo productivo sino que presenta a los trabajadores el desafío de cómo responder a la nueva realidad.

Si bien en el pasado las condiciones eran relativamente homogéneas, dentro de la rama, aparece ahora el problema de cómo negociar la diversidad. Se pasa de la discusión con un sólo empleador, público, a una gran cantidad de empresas de distinto tipo e importancia.

Por último, es válido hacer referencia a un tema muy puntual que puede modificar la situación laboral de la rama en un futuro relativamente cercano, y que, también, podría afectar en gran medida a los trabajadores y a sus posibilidades de acción colectiva y gremial: el teletrabajo.

La estrategia empresarial apunta a que los “Call Centers” sean manejados por trabajadores individuales, aislados, no reconocidos como asalariados sino como autónomos, cuentapropistas. Como tales, deberían hacerse cargo de la compra del equipo, la PC e inclusive de la capacitación; desde la casa, sin horario fijo.

Esta idea ya tiene la fuerza de un lobby. Se presenta la iniciativa como ideal para el trabajador ya que puede quedarse en su hogar, no tiene que viajar, no sufre demoras innecesarias y no incurre en gastos de transporte. También, dicen, el trabajador tiene la ventaja de que puede cuidar a los niños y ocuparse de las tareas domésticas mientras cumple con su tarea.

Ahora, veamos en qué beneficia ésta idea a las empresas. Consideremos lo que cuesta montar hoy un “Call Center”. Infraestructura, energía, condiciones de trabajo, instalaciones sanitarias, supervisión. Si el trabajador se queda en casa todos estos costos desaparecen y son trasladados a su bolsillo.

Un ejemplo: un trabajador del servicio de información (110), en lugar de estar en una sala de la empresa trabaja en su casa, hacia donde se le derivan las llamadas.

Este es un grado máximo de teletrabajo. Hay otros grados de teletrabajo, menores y encubiertos, como por ejemplo el del revisor-reparador. En lugar de ir a la oficina, toma servicio en su casa y desde una PC le bajan todo el trabajo. Así, todos los días del mes, toma trabajo y lo cierra desde una Laptop.

La idea es, pues, destruir cualquier tipo de organización sindical. Esto implica la pérdida de contacto con otros compañeros, obstáculos para la construcción de una conciencia colectiva del trabajador y la imposibilidad de intercambiar experiencia y por lo tanto construir una ideología propia. Si esto se llevara adelante tendría como consecuencia un notorio debilitamiento de las organizaciones sindicales.

El problema es que en el imaginario social esto aparece como atractivo y hasta es posible que muchos trabajadores puedan verlo como beneficioso.

Este es un riesgo que existe y que, además, aparece impulsado no sólo desde el ámbito empresarial, sino también desde el aparato oficial o, inclusive, desde la intelectualidad. En algunas carreras universitarias se está planteando la posibilidad de que el teletrabajo solucione graves problemas concernientes al ámbito laboral y familiar.

En virtud de esta nueva realidad el movimiento sindical debe construir una estrategia de resistencia a este discurso. Quizás se deba combinar una oposición frontal con formas más sofisticadas de resistencia. No dudamos de que el teletrabajo puede contar con el apoyo de vastos sectores sociales sumidos en situaciones de desocupación y desmembramiento como las que caracterizan a la Argentina y a todos los países hoy aquí presentes.

Respuestas Sindicales en la Rama de Telecomunicaciones

En este primer bloque temático del encuentro, el eje del debate giró en torno a una discusión sobre cómo enfrentar los problemas que afectan cotidianamente a los trabajadores, y como posicionarse frente a los cambios que se dan día a día, rescatando en especial aquellos problemas que son específicos de la rama.

A continuación se incluye un punteo con los principales temas discutidos. Se detallan las distintas opiniones vertidas, y los puntos de consenso.

Estrategias Sindicales

Uno de los primeros puntos discutidos se vinculó al modo en que deben responder las estrategias empresarias. Algunos compañeros afirmaron que existen distintos caminos para el movimiento obrero frente a la ofensiva patronal. Una alternativa es la oposición frontal a cualquier forma de organización del trabajo nueva o inclusive de elementos técnicos nuevos que afecten a los trabajadores. La primera reacción podría ser la oposición lisa y llana. De hecho, FOETRA menciona que esto es lo que ha efectuado en gran medida, oponiéndose a las nuevas formas de organización del trabajo.

Una segunda posibilidad consistiría en suponer que la organización del trabajo es una cuestión de la empresa y no de los trabajadores y por lo tanto, no tiene mucho que ver con el trabajo cotidiano, ni con el devenir de los trabajadores.

Estas dos alternativas plantean dos problemas: la primera es válida en tanto la organización tenga suficiente fuerza para plantear una oposición plena, en ese caso puede ser la solución.

La segunda desconoce que la organización y las técnicas del trabajo no son cuestiones neutras. Ambos factores tienen un carácter político y están relacionados con un intento sistemático de las empresas de destruir la organización sindical. O sea, que si se parte de la caracterización de que la forma en que está planteada la organización del trabajo tiene un contenido altamente antisindical, sobretudo en empresas de carácter multinacional, se tendría que evaluar cuáles son los problemas que se avecinan y de qué manera utilizar a veces esos adelantos técnicos y esas nuevas formas de organización del trabajo para neutralizar y volcar a favor de la organización gremial las modificaciones tecnológicas. Lejos de “romper las máquinas”, se debe evaluar de qué manera se utiliza las nuevas herramientas para mejorar la organización sindical y para ofrecer resistencia a las consecuencias que seguramente se verán reflejadas en los puestos de trabajo.

Por otra parte, se discutió que muchas veces la estrategia sindical hacia la base pasa por la denuncia sobre las imposiciones empresarias y la explotación, cuando en realidad el problema de los trabajadores no es que no sean conscientes de lo que está pasando, sino que no cuentan con la manera de ofrecer una respuesta efectiva.

Repensar el Sindicalismo

Una opinión que apareció en reiteradas oportunidades afirma que debe repensarse en muchos aspectos el rol del sindicato, específicamente en cuanto a quiénes debe proponerse nuclear.

Se planteó elaborar un concepto de sindicato más amplio, que abarque más a las distintas formas que asume la clase, los despedidos, los que no han podido entrar a trabajar, los jubilados y otros. Los telefónicos afiliados y/o “reconocidos” por las empresas y el sindicato son muchos menos que la totalidad de los trabajadores de las telecomunicaciones, incluyendo tercerizados y trabajadores de los nuevos sectores.

Se mencionó como ejemplo la articulación que están desarrollando algunos sindicatos en el Gran Buenos Aires, entre sí y con las asambleas barriales, con piqueteros, y otras organizaciones, para darle forma a un trabajo integral.

También se habló de la necesidad de enfocar la lucha propia con una mirada global. La idea no es encerrarse en el sindicato sino más bien articular con el resto de los trabajadores y plantear una perspectiva más amplia, para no aislarse y aparecer como un grupo privilegiado.

Asimismo, se llamó a analizar la realidad de las telecomunicaciones en el contexto más amplio de la ofensiva del capital y las transnacionales. El desafío es detectar el eje de la ofensiva en cada momento para responder con la mayor eficiencia posible.

Importancia de la organización del lugar de trabajo.

Un tema que apareció en numerosas oportunidades con carácter de prioritario fue el relacionado a la organización en el lugar de trabajo. Se afirmó que si no se construye desde abajo no habrá fortaleza para enfrentar todo lo que se viene. Sin mandato y organización de base no se tiene nada. En ese marco se planteó que cada trabajador debe ser una suerte de delegado.

Se cuestionó a aquellas organizaciones o visiones que basan el trabajo en los temas legales o en los ámbitos político-sindicales y olvidan el accionar cotidiano en los lugares de trabajo.

En el mismo sentido se planteó la necesidad de que los dirigentes trabajen, que estén en contacto con la base y con los problemas cotidianos.

Por otra parte se llamó a fortalecer el cuerpo de delegados, dada la importancia fundamental de los mismos para poder fortalecer al sindicato. Dado que están en la primera o segunda línea dentro del movimiento sindical es prioritario el fortalecimiento y coordinación de los delegados que están en contacto directo con los trabajadores de base.

Se discutió además la importancia de preservar a los nuevos delegados y activistas, en general jóvenes, trabajando en condiciones de semiclandestinidad. Se coincidió en que se debe evitar exponerlos, de lo contrario corren el riesgo de ser despedidos, trasladados o aislados.

Unidad de los trabajadores

En relación directa con el punto anterior se debatió en numerosas oportunidades la importancia de romper la fragmentación y el aislamiento de los trabajadores. Se habló de reconocer en primer lugar las limitaciones existentes y las contradicciones que hay entre los distintos secto-

res que componen el colectivo de trabajo; los conflictos o desconfianza entre los más veteranos y los jóvenes; entre los estables y los contratados o entre los pasantes y los sindicatos. Se debatió en torno a cómo asumir esas contradicciones, si como pretextos para no unir o como problemas para resolver y lograr la unidad.

Una preocupación manifestada recurrentemente fue la búsqueda de mecanismos que permitan reconstruir la capacidad de respuesta en los lugares de trabajo consolidando la unidad. Si la estrategia de la empresa es diversificar para fracturar, la respuesta tiene que darse desde el lugar de trabajo, desde el lugar mismo de la base de trabajo, para tratar de unir lo que la empresa plantea como diverso. La primera real unidad que tiene que darse es a nivel de base.

Entre las acciones posibles se mencionó la utilidad de desplegar actividades recreativas para unir a los trabajadores. Por ejemplo, plantear en cada central telefónica la necesidad de tener una actividad extralaboral una vez a la semana, de tal manera que todos los trabajadores se conozcan y compartan una actividad. Se propuso pensar en actividades fuera del ámbito de trabajo como fútbol, un asado o una salida. En estos encuentros siempre surgen charlas y temas que llevan a temas sindicales, a la vez que fortalecen el compañerismo y el reconocimiento como trabajadores. Esto brinda la posibilidad de romper con los encasillamientos creados por las empresas.

En el caso específico de los pasantes se relató el caso de Uruguay, donde tuvo lugar un debate en la interna de los sindicatos. Había compañeros que opinaban que no podían ser sindicalizados porque el estatuto del sindicato dice que para ser afiliado tiene que ser empleado de tal o cual empresa. Se dio el debate, se cuestionó esa visión y los pasantes fueron afiliados. Esto trajo como consecuencia una nueva camada de activistas jóvenes, muy dinámicos, con cierto nivel de estudio y con posibilidades de formación sindical. Al quedar contemplados en el sindicato, no se los dejó librados a los gerentes o a los directores como masa de maniobra política.

En relación a los trabajadores de las firmas contratistas se planteó la duda de cómo asumir su organización y defensa en casos de empresas que van rotando de actividad económica. En situaciones semejantes pelear por la integración al gremio es forzado, por lo que habría que pensar

otras formas de articulación que sean efectivas, considerando además que, en general, se trata de trabajadores precarizados, sin mayores derechos.

Involucramiento de las familias en los conflictos

Como otro punto válido en el fortalecimiento de la lucha se mencionó la incorporación de la familia en el accionar sindical. Se informó, por ejemplo, sobre reuniones donde se invita a los trabajadores con sus parejas para preparar las huelgas. Muchas veces los afiliados del sindicato no apoyan la huelga por temor a los despidos. Sin embargo, hubo casos de familias enteras que llegaron a decirle al trabajador: “Defendé a tus compañeros aunque te despidan, después veremos”.

Hay otros casos en los que se ha convocado a las parejas de los trabajadores a reuniones en las que se explica todo lo que pasa en el sindicato, los temas que se tratan en las reuniones y los planes futuros, de tal forma que el dirigente a la hora de votar la huelga no tenga miedo y se sienta apoyado por la familia. Muchas veces la pareja es más radical que el trabajador lo que le permite animarse más.

Otro mecanismo es remitir a la casa de los trabajadores los volantes del sindicato, de modo que las familias estén al tanto de las novedades.

La organización gremial y la legalidad

Varios participantes cuestionaron la subordinación de la acción sindical a las trabas legales.

Se planteó encarar el tema de la legalidad como un problema a resolver y no como una justificación para el no hacer. De hecho, los sindicatos surgieron históricamente mucho antes de que hubiera leyes que los permitieran o los legalizaran.

En este punto surgió nuevamente el ejemplo de los pasantes, quienes se organizaron en las peores condiciones de clandestinidad. Tuvieron que funcionar escondidos durante dos años por lo menos. Inclusive ocurrió que, en un momento en que ellos entendieron que podían sacar la cabeza y hacer un planteo, los golpearon duramente y muchos fueron despedidos. Se vieron forzados a replegarse para recomponer la organización en las peores condiciones de soledad y de ocultamiento, pero con una creatividad enorme, editando publicaciones que circulaban de forma muy cuidadosa y echando mano a otras herramientas de lucha de pareci-

do ingenio. Ellos demostraron que la construcción sindical no sólo no necesita la ley sino que puede practicarse contra la ley. Por lo tanto, aquellos que están en instancias institucionales no deben utilizar el argumento legal como pretexto para no organizar a los otros. Por el contrario, si tenemos protección legal para funcionar debemos aprovecharla al máximo para organizar y unir a los compañeros.

La búsqueda de nuevas formas de lucha.

También surgió en numerosas oportunidades la necesidad de desarrollar nuevas formas de lucha que, articuladas con formas convencionales, puedan enfrentar “en su terreno” a las nuevas estrategias empresarias.

Entre estas nuevas respuestas posibles se mencionó la utilidad de desarrollar acciones que afecten a la imagen de las empresas. Se planteó entablar esa lucha tanto en nuestros países, para mostrar la verdadera cara de los empresarios (no la de los avisos publicitarios), y en los países donde tienen sus casas matrices.

Este tipo de acción puede perjudicar a las empresas, ya que en general éstas se encuentran disputando porciones del mercado exhibiendo supuestas virtudes.

Las acciones pueden forzar a los gobiernos y organismos de supuesto control a ponerle algún tipo de límites a las empresas.

Se comentó, por ejemplo, las acciones desarrolladas por FOETRA luego de 413 despidos en Telecom, en diciembre de 2001. La empresa auspiciaba por entonces eventos tales como obras de teatro. En respuesta, el gremio salía los sábados a la noche con volantes con el logo de Telecom, explicándole al que iba a ver la obra que la empresa estaba dejando a más de 400 familias en la calle. También se tomó la Bolsa de Comercio en donde se paró la rueda y se organizó una movilización al edificio de la cancillería de Italia. Este tipo de acciones hizo retroceder a la empresa.

En el mismo sentido se mencionaron acciones semejantes contra cadenas de hipermercados, contra la Ford de Brasil y otras empresas.

Para llevar adelante este tipo de acciones y otras formas de lucha se habló de ampliar la coordinación con los sindicatos de los países donde están las casas matrices. Se mencionaron múltiples ejemplos de ello.

En relación con la necesidad de desarrollar nuevas formas de lucha, se comentó que dado el avance tecnológico y los grados de automatización

del servicio, cada vez es menos efectiva la huelga (además del grado de exposición que significa para el conjunto de los compañeros). Se mencionó como ejemplo la huelga nacional que tuvo lugar en Chile con un alto grado de acatamiento, pero que debió ser levantada ya que no lograba afectar el funcionamiento del servicio y la empresa realizaba despidos masivos. Se coincidió en que la huelga es la última medida a poner en práctica. También se habló de la toma de edificios como una forma extrema pero útil para obligar a las empresas a negociar.

Adelantarse al conflicto

Hubo coincidencias en señalar que, en general, se responde al estallido del conflicto cuando éste ya se desencadenó. Ante esta realidad, se consideró necesario adelantarse a los hechos y coordinar la lucha con organizaciones que defienden el derecho de los trabajadores. Se coincidió, por ende, en que no se debe esperar a la aparición del conflicto, ya que en ese momento es más difícil organizar acciones de solidaridad (o incluso puede ser demasiado tarde).

Necesidad de Innovar

Se planteó que las empresas se “acostumbran” a las acciones sindicales y encuentran la forma de quitarle impacto e importancia. Es necesario variar e inventar continuamente nuevos modos de lucha que asuman formas inesperadas.

Lucha ideológica

Con respecto a éste punto se discutió la importancia de enfrentar a toda la campaña y propaganda empresaria que intenta que los trabajadores se identifiquen con las empresas, compitiendo con sus propios compañeros o con los trabajadores de las demás empresas. Se habló de desarrollar acciones que consoliden el sentido de pertenencia de clase y la solidaridad. En este marco se inserta también lo señalado más arriba: el valor de generar instancias de encuentro y reconocimiento entre trabajadores.

Información y Comunicación

Hubo una amplia coincidencia en marcar la fuerte importancia de fortalecer la comunicación, directa y fluida, hacia la base. Se comentó

que uno de los grandes defectos y debilidades del movimiento sindical era la ausencia de comunicación con la base de los trabajadores, y las fallas en el “ida y vuelta” de información. Para revertir esto se detalló una amplia gama de vías comunicacionales: visitas, asambleas, boletines, carteleras y otros instrumentos que garanticen contacto y presencia.

Se señaló, por ejemplo, que muchas veces no se cumple el convenio colectivo de trabajo simplemente por desconocimiento.

Formación Sindical

Retomando la idea de la importancia de la lucha en el lugar de trabajo y de la importancia de los trabajadores de base en la construcción del poder gremial, se planteó la necesidad de reforzar las tareas de formación sindical. Se habló de “darle herramientas” útiles para la acción a los delegados y activistas.

Se sugirió fortalecer la estructura sindical y del sindicato de base a través de la capacitación sindical, generando cuadros que estén en condiciones de desplegar distintas actividades y, también, de ser dirigentes en su lugar.

Se insistió especialmente en la necesidad de organizar actividades de formación para los delegados y activistas jóvenes, en el camino de formar cuadros de recambio.

La articulación internacional de los trabajadores de las telecomunicaciones

El segundo eje tratado fue la articulación internacional de los trabajadores de las telecomunicaciones.

El tema internacional tiene muchos aspectos y podría ser materia de varios seminarios. Abarca aspectos tales como la expansión internacional de las telecomunicaciones, la concentración de la rama, el rol que juegan las telecomunicaciones en el proceso de mundialización del capital y la influencia recíproca entre las telecomunicaciones y la mundialización, entre otros aspectos. Pero en este seminario se propuso hacer foco en el tema internacional apuntando a un aspecto más concreto e inmediato: el avance en la articulación de los sindicatos, al menos de los que estaban presentes en el seminario.

La pregunta-consigna fue: ¿De qué manera podemos asegurar alguna forma de articulación concreta que sirva para la lucha cotidiana?

En este marco se propuso trascender las ideas obvias pero que, muchas veces, no pasan de ser frases declamativas. Usualmente se habla del tema de la organización internacional de los trabajadores y se dicen algunas cosas como aquello de que “la unión hace la fuerza”, ó “si nos juntamos todos vamos a tener más fuerza que si estamos separados”; “si todos nuestros sindicatos pertenecen a una misma empresa, nos unimos todos contra ella”; “todos juntos vamos a tener más posibilidad de obtener conquistas que si actuamos por separado” y otros lugares comunes. Se acordó en que la estrategia no debe ser repetir esas necesidades o afirmaciones básicas, sino debatir sobre la manera de avanzar, de hacer que esas frases declamativas se conviertan en realidades concretas.

También se dice que si el capital se internacionaliza y define estrategias y planifica a nivel mundial mientras que los sindicatos pelean cada uno desde su lugar, aislados, sin información, estarán en inferioridad de condiciones y con escasas posibilidades de confrontación. Sin embargo, no existe una unión internacional del trabajador. Las supuestas organizaciones internacionales en realidad no hacen nada.

Hay mucha gente que en todas partes está luchando y quiere avanzar, quiere coordinar, quiere intercambiar información, pero espera que eso lo hagan los organismos internacionales de trabajadores, las grandes federaciones o las coordinadoras. La realidad demuestra que eso nunca pasa.

Estas conclusiones permiten hacer una mínima referencia a las organizaciones internacionales existentes, a las uniones o federaciones. Tenemos la opinión de que son bastantes poco útiles para la lucha cotidiana de los trabajadores. Creemos que en realidad responden a corrientes políticas determinadas, pero que el aporte para la organización y la lucha cotidiana es nulo, cuando no es contraproducente. Hay una cantidad de compañeros que viven de ser profesionales del viaje o del turismo sindical. Están más preocupados en no confrontar seriamente con las empresas y los gobiernos que en su compromiso con la lucha de los trabajadores.

Es este marco se hace necesario estructurar otro tipo de articulación, que empiece por abajo, que sea concreta y que se ejecute en base a aquello que sea posible hacer.

Desde esta visión se plantea la discusión cerca de las acciones posibles a llevar a cabo para mejorar la articulación, tanto entre los distintos sindicatos presentes, como con las organizaciones con las cuales se tiene relación. Se habla de mejorar porque, indudablemente, hay muchos compañeros que se conocen y que han desarrollado acciones conjuntas en este sentido.

Pasamos ahora a presentar los principales puntos que aparecieron en el debate.

Necesidad de asegurar la continuidad en el contacto

En numerosas oportunidades se manifestó la necesidad de garantizar la continuidad de este tipo de encuentros así como de asegurar mecanismos que permitan mantener un contacto periódico y fluido. Esto implica plantear formas de trabajo y tareas concretas a llevar adelante.

Para poder concretar algún tipo de avance se habló de ejecutar acciones que, aunque sean menores, pueden lograr objetivos concretos. Hubo acuerdo en que muchas veces se planifican grandes objetivos que alimentan expectativas que van más allá de las posibilidades y terminan en frustración y desánimo. A consecuencia de ello no se alcanzan ni esos grandes objetivos ni otros más pequeños pero igualmente útiles. Lo conveniente es avanzar paso a paso, en lo que se pueda pero siempre construyendo algo. Más aún en momentos en que las relaciones de fuerza son tan desfavorables para los trabajadores.

En el marco de esa perspectiva se propuso fijar objetivos alcanzables, construyendo redes de ayuda mutua, sumando fuerzas e intercambiando información que después cada uno orientará de acuerdo a la realidad de su país y a su perspectiva ideológica.

Se habló de pasar de lo declamativo, y proponerse cosas mínimas pero sólidas, como por ejemplo un distintivo que se cuelguen todos los trabajadores al mismo momento y en todos los países en los que estamos presentes. En ese momento las patronales van a empezar a preocuparse. No buscando las grandes acciones sino teniendo la información, conociendo qué le pasa al compañero de otro país y pudiendo hacer una acción aunque sea mínima, rompiendo el aislamiento y planteando “*lo que ellos llaman globalización, y en los términos de los trabajadores es internacionalismo*”.

Se señaló que la articulación no debería restringirse a los momentos de conflicto abierto, sino que tendría que ser una herramienta de apoyo en la lucha cotidiana. No debería limitarse al contacto entre dirigentes, sino que debe asentarse en la base, con los delegados y activistas. Más allá de la forma específica que pueda asumir, se remarcó la necesidad de garantizar la coordinación continua y cotidiana entre las organizaciones y trabajadores participantes del seminario.

Aunque se rescató el valor de estar todos juntos y conocerse, también se insistió en la necesidad de dejar planteadas tareas a desarrollar para *“no irse con las manos vacías”*.

Emergió en numerosas oportunidades durante el encuentro la importancia de continuar la tarea llevada adelante en el seminario, realizando en el futuro encuentros que permitan fortalecer el espacio generado en esta primer instancia. A la vez se planteó utilizar los distintos encuentros internacionales en los que participan sindicatos y movimientos sociales, como el Foro Social Mundial, para realizar nuevas jornadas y continuar sumando a organizaciones gremiales y compañeros de otros países, en el camino de extender la coordinación para la solidaridad y la lucha.

Articulación entre la lucha nacional y la lucha internacional

El debate en este punto se centró en las dificultades existentes para llevar adelante la lucha en el terreno nacional así como acciones en el plano internacional. Se discutió acerca de cómo fijar las prioridades. En general hubo acuerdo en que es una construcción simultánea. No se puede esperar a tener resuelta una cosa para resolver la otra. Las empresas no esperan, más bien golpean y crean todos los días múltiples conflictos.

Se debe evaluar en todo momento el mejor modo de articular la lucha propia, con la solidaridad, el intercambio de información y la explicación a la base de los problemas que afectan a los sindicatos de otros países, entre otras cuestiones.

Nuevas formas de lucha y articulación internacional

La nueva realidad de la lucha obliga a pensar nuevas formas de coordinación.

En este sentido se retomaron las enseñanzas del conflicto con Telecom. Además de ocupar la bolsa de comercio, Olivetti, Benetton,

etc., se coordinaron acciones en los países en donde residen los dueños de las empresas. Organizaciones sindicales del exterior adhirieron a la lucha con movilizaciones, paros de cinco o diez minutos, así como discutiendo con las patronales y con los accionistas. Oportunamente llegaron compañeros de otros países que participaron de las movilizaciones; otros mandaron mensajes de solidaridad.

En esa misma línea se propuso que ante cualquier problema en un país, se deberían hacer manifestaciones en el resto de los países, ya sea dirigiéndose a la Embajada del país en donde se desató el conflicto, o a la misma empresa o empresas del grupo económico. No necesariamente tienen que ir todos los trabajadores, pueden ir los dirigentes sindicales o los delegados.

Se planteó que frente a un conflicto, hay que dar respuesta en el lugar de trabajo, y en todos los demás ámbitos, y si no está aceitado determinado mecanismo de coordinación previamente no es momento para desarrollar ese mecanismo.

Elaboración y circulación de información

Este tema apareció reiteradamente en el debate. Al mismo se le asignó una gran importancia como punto de partida para la articulación internacional. Es también uno de los temas en los que la discusión fue más específica. Incluso se propusieron actividades concretas.

Se resaltó la utilidad de contar con información para enfrentar la política habitual de las empresas de tergiversar la realidad de otros países para exigirle a los trabajadores mayor producción o recorte de derechos. Las patronales suelen argumentar sus exigencias en base a datos falsos de salarios, ritmos de producción, jornada de trabajo y otras variables. Esto sólo puede ser enfrentado contando con información sólida y confiable.

A su vez es esencial, para poder llevar adelante el apoyo a las luchas, no enterarse en el momento del conflicto que le está pasando a los trabajadores de los otros países. La circulación de información debería permitir “poner en tema” a todos y estar preparados para organizar acciones solidarias.

Pero, a su vez, se planteó muy claramente que el compartir información no consiste en juntar cuadros y datos sueltos y enviarlos por correo

electrónico, sino que es una tarea más compleja. En primer lugar se debería tener en claro cuales son los datos relevantes y de interés para todos; en segundo lugar, esa información tendría que ser sistematizada y organizada de forma tal que sea fácilmente entendible y de acceso simple.

Por otra parte es fundamental que la información circule y llegue a la mayor cantidad posible de compañeros. De poco sirve que la información quede archivada en una computadora o en manos de unos pocos dirigentes. Se deben generar mecanismos que garanticen la llegada de la información a los delegados, quienes en general demuestran mayor interés en estos temas.

En términos organizativos se propuso nombrar un responsable en cada país que centralice la información, tanto en el envío como en la distribución. También se propuso que el TIE y el TEL sean los encargados de coordinar la actividad, ya que están menos inmersos en los conflictos sindicales cotidianos.

La información a elaborar podría ser dividida al menos en tres aspectos: 1) situación de las empresas de las telecomunicaciones; 2) la situación de los trabajadores en estas empresas y 3) conflictos.

En el primer punto se propuso incluir datos sobre los procesos de privatización y todos los efectos que causó; las empresas privatizadas y su relación con los grupos económicos. Es necesario identificar los grupos económicos,

Para el segundo punto se pensó en elaborar información que provea datos sobre la cantidad de trabajadores, salarios, canastas básicas, alimentos, contratos colectivos, pasantías, becarios, tercerizados y convenios salariales.

En cuanto al tercer tema se habló de difundir todo aquello que signifique un conflicto latente o abierto y, a su vez, centralizar las tareas de denuncia y solidaridad.

Por otra parte, se pidió intercambiar información sobre los cursos y las metodologías de capacitación sindical que se van implementando en cada sindicato, de modo de poder desarrollar y mejorar la formación de cuadros para la lucha.

Por último, en relación a este punto, se habló de extender los contactos y la información disponible a otros países, para sumar a otras organizaciones gremiales.

Página Web de las Telecomunicaciones

Entre los mecanismos propuestos para coordinar acciones y compartir información se mencionó, con un gran grado de acuerdo, la implementación de una página Web latinoamericana de trabajadores telefónicos.

Hubo coincidencia en que la página web debe tener distintas secciones que den cuenta de la situación de cada país. El sitio web debe servir para dar a conocer los problemas y permitir desarrollar acciones de solidaridad. Además de todos los datos ya mencionados se propuso incluir cada uno de los convenios de las empresas así como un estudio comparado de los convenios que tienen las empresas con los sindicatos en Europa.

Se reconoció, por otra parte, el carácter limitado de esta forma de articulación, ya que Internet no está a disposición de todos los trabajadores. Sin embargo, se señaló que la mayoría de los delegados y activistas sí están en condiciones de acceder a Internet. Ellos serían, entonces, los encargados de transmitir las novedades al resto de los trabajadores.

Cierre

Este material sólo intenta resumir de manera sistemática el intercambio de opiniones e ideas que se produjo en el seminario.

El seminario se propuso ser apenas un pequeño aporte en un proceso más amplio de generación de espacios para el debate y la reflexión sobre los desafíos que tienen por delante los trabajadores telefónicos; que sea útil para la lucha y, a la vez, un momento en la construcción de la articulación internacional de los trabajadores.

Creemos que todo lo volcado por los compañeros a lo largo de las dos jornadas es un aporte para el conjunto de los telefónicos, tanto para el número limitado que participó del mismo como para aquellos que no estuvieron presentes. Por ello, consideramos que este material es una pequeña contribución en el camino de la construcción de poder que permita revertir la relación de fuerzas, hoy desfavorable a los trabajadores.

Como se expuso en las páginas anteriores, hubo algunas ideas que aparecieron en forma reiterada en la actividad y permiten pensar líneas de acción válidas para la lucha cotidiana.

En primer lugar se insistió en que es imprescindible garantizar su continuidad y profundización, ya que lo habitual –y poco útil- es realizar actividades aisladas, inconexas, en las cuales se hacen grandes planes que luego se diluyen en el tiempo.

En el mismo sentido se habló de proponerse metas “razonables”, objetivos que sean efectivamente garantizables, desde los cuales poder plantearse metas más ambiciosas.

En términos de la lucha cotidiana y de cómo enfrentar a la ofensiva empresaria, se remarcó la importancia de consolidar la fuerza y la organización gremial en el lugar de trabajo. Se habló de construir desde la base, y apuntar a que cada trabajador sea un “delegado”.

También se debatió sobre la necesidad de desplegar nuevas formas de lucha, sin olvidar ni quitarle importancia a las formas tradicionales, que permitan enfrentar a las nuevas estrategias de las empresas, y que le cambien continuamente el terreno de lucha a las patronales.

En relación al tema internacional se acordó en la necesidad de buscar una articulación de base, que tome distancia de las federaciones y uniones existentes (dada su escasa utilidad para las luchas), y que sirva de apoyo para el quehacer cotidiano.

Tanto para el trabajo a nivel de base, como para lo relativo al plano internacional se hicieron reiteradas referencias a la importancia de desarrollar mecanismos que aseguren la construcción y circulación de información y una comunicación fluida. Se planteó precisamente la utilidad de contar con información relevante y confiable frente a las campañas de desinformación, confusión y mentiras que llevan adelante las empresas.

Para aquellos que organizamos esta actividad, el TEL con la colaboración del TIE, quedan por delante numerosas actividades y responsabilidades.

En primer lugar trabajar en la recopilación, organización y circulación de la información, tarea que será desarrollada seguramente en forma conjunta con compañeros de las organizaciones sindicales participantes. Deberá analizarse como hacer circular información que sea relevante, interesante y útil para delegados y activistas.

En ese mismo marco se plantea la difusión de los problemas y conflictos que enfrente cada sindicato con el objeto de lograr la solidaridad de las demás organizaciones.

El desarrollo de una página web que pueda centralizar y difundir toda esta información es otro de los desafíos planteados.

Esperamos a la brevedad poder dar respuestas acordes a las necesidades de los compañeros de las telecomunicaciones.

Otras Actividades

Mesa Redonda-Debate

El 20 de septiembre por la tarde, y a modo de culminación del encuentro, se realizó una Mesa Redonda en la que se presentaron y pusieron en discusión las principales ideas analizadas durante las dos jornadas. Dado que por la noche de ese mismo día tuvo lugar una movilización de distintas organizaciones piqueteras (no prevista en el momento en que se realizó la convocatoria), y que tanto los participantes extranjeros como los locales querían asistir a ella, la mesa tuvo un carácter más acotado y se limitó a presentar lo debatido durante el seminario.

La mesa redonda tuvo lugar en el salón de actos del sindicato de los telefónicos de Buenos Aires (FOETRA) y asistieron unas 60 personas, pertenecientes en su mayoría al gremio telefónico y a diversas organizaciones sindicales, sociales y políticas.

La actividad fue coordinada por el TEL. Expusieron los compañeros Juan Sánchez, de FITTEL de Brasil; Daniel Droguett, del Sindicato Telefónica de Chile y del Frente Unico Telefónico de Chile; José Alberto Hernández Ríos, del sindicato telefónico de México; Oscar Perdigón, del SUTEL de Uruguay y Claudio Marín, de FOETRA Buenos Aires.

Reunión con Asambleístas y Piqueteros

Con el objetivo de poner en contacto a las delegaciones extranjeras con otros sectores muy activos del movimiento popular argentino se organizó una reunión muy concurrida con integrantes de distintas organi-

zaciones piqueteras y de asambleas barriales, en el local donde funciona una de ellas, instalación tomada a un ex banco quebrado.

Estuvieron presentes integrantes de varias asambleas barriales de la zona. Del movimiento piquetero participaron, especialmente invitados, representantes de los MTD de Solano y Guernica, ambos integrantes de la corriente Aníbal Verón; del Movimiento Teresa Rodríguez y de la Federación de Tierra y Vivienda (CTA), de Lomas de Zamora.

Se produjo un animado y emotivo intercambio de información y experiencias.

***Taller de Estudios Laborales
Buenos Aires, febrero de 2003.***



Seminario Internacional
“Telecomunicaciones: Estrategias Empresarias y
Respuesta de los Trabajadores”
Buenos Aires, 19 y 20 de Setiembre de 2002

Anexo: Lista de participantes

Nombre	Organización	País
Osvaldo Iadarola	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Claudio Marín	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Maximiliano Arrouge	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Jorge Zilber	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Carlos Ruíz	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Oscar Rubén Barbieri	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Alejandro Durán	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Roberto Juárez	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Oscar Ortuño	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Pablo Eibuzsic	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Diego Lajcak	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Enrique García	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Juan C. Guzmán Bustamante	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Luis Hernández	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Mario Pérez	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Néstor Hugo Ocampo	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Walter Talavera	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Vicente Infantino	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Osvaldo Caserta	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Alfredo Rubén Brandariz	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Silvia Hidalgo	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
José Cupeiro	FOETRA Sindicato Bs. As.	Argentina
Alberto González	SITRATEL - Rosario	Argentina

Héctor Medina	SITRATEL - Rosario	Argentina
Gloria Rodríguez	CEHO - Univ. Nac. de Rosario	Argentina
Oscar A. Martínez	TEL	Argentina
Viviana Cifarelli	TEL	Argentina
Guillermo Pérez Crespo	TEL	Argentina
Federico Vocos	TEL	Argentina
Daniel Ximénez	TEL	Argentina
Leandro Bernardo	Colaborador del TEL	Argentina
Juan Sánchez	FITTEL	Brasil
Marlise Machado Vargas	SINTTEL - Rio Grande do Sul	Brasil
Mauricio Minolfi	TIE Brasil	Brasil
Mario Angel Torres Grau	Sind. Nac. de Trabajadores Nº 1 de Telefónica del Sur	Chile
Soledad Hidalgo Molina	Sind. Telsur Call Center SA	Chile
Roberto A. Fica Domke	Sind. Nac. de Profesionales Nº 2 de Telefónica del Sur	Chile
Víctor Alvarado	Sind. de Telefónica de Coyhaique	Chile
Daniel Droguett	Sind. de Telefónica de España/ Frente Unico Telefónico	Chile
Cristian Dinamarca	TIE Chile	Chile
José A. Hernández Rios	Sindicato de Telefonistas	México
Oscar Perdigón	SUTEL	Uruguay
Francisco García	SUTEL	Uruguay
Martín Tierno	SUTEL	Uruguay
Favio Bordón	SUTEL	Uruguay
Gabriel Portillo	AUTE	Uruguay

Brasil

**Mario Angel Torres Grau
De Telefonica Del Sur**

**Sindicato Nacional De Trabajadores N° 1
Chile**

**Soledad Hidalgo Molina
Chile**

Sindicato Telsur Call Center S.A.

**Roberto Antonio Fica Domke
Telefonica Del Sur**

**Sindicato Nacional De Profesional N° 2 De
Chile**

**Victor Alvarado
Chile**

Sindicato de Telefónica de Coyhaique

**Daniel Droguett
Unico Telefonico**

**Sindicato Telefonica de España / Frente
Chile**

**Cristian Dinamarca
Chile**

TIE Chile

**José Alberto Hernández Ríos
Mexico**

Sindicato de Telefonistas de México

**Oscar Perdigon
Uruguay**

SUTEL

**Francisco Garcia
Uruguay**

SUTEL

**Martin Tierno
Uruguay**

SUTEL

**Favio Bordon
Uruguay**

SUTEL

**Gabriel Portillo
Uruguay**

AUTE